

УДК 331.07

DOI 10.25587/2310-5453-2023-4-118-133

Проблемы формирования социального образа государственного служащего

О. С. Яковлева ✉, М. А. Емельянов

Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова

г. Якутск, Россия

✉ oxxo2001@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена изучению формирования представлений об образе государственного служащего в восприятии общества (населения), образа (имиджа) государственного служащего и органа государственной власти, а также о проблеме его формирования. Формирование социального портрета или образа (имиджа) государственного служащего и органа государственной власти в целом в восприятии общественности является актуальным вопросом с начала 2000-х гг. с введением реформ «усиления вертикали власти». Также необходимо отметить, что любой имидж или образ, чтобы позитивно воспринимался общественностью, должен быть управляемым. Это говорит о том, что для создания позитивного социального портрета государственного служащего необходимо разработать программу мероприятий по его формированию. Государственная служба – это социальный институт, имеет общественную природу, и формирование его образа зависит от управляемости данного процесса. Иной раз гражданин не имеет возможности личного контакта с государственным служащим. Он воспринимает государственного служащего таким, каким ему преподносят средства массовой информации, социальные сети, мессенджеры. Зачастую эта информация бывает негативной. Рассмотрим, из каких источников общество черпает знания и формирует образ государственных служащих и государственной службы в целом.

Ключевые слова: государственный служащий, чиновник, имидж, социальный портрет, восприятие, общественность, формирование образа, социальный образ, репутация, «идеальный» чиновник.

Для цитирования: Яковлева О. С., Емельянов М. А. Проблемы формирования социального образа государственного служащего. Арктика XXI век. Гуманитарные науки. 2023, № 4(34). С. 118–133. DOI: 10.25587/2310-5453-2023-4-118-133

© Яковлева О. С., Емельянов М. А., 2023

Problems of forming the social picture of a civil servant

O. S. Yakovleva ✉, *M. A. Emelyanov*

M.K. Ammosov North-Eastern Federal University

Yakutsk, Russia

✉ oxxo2001@mail.ru

Abstract. The article is devoted to the study of the formation of ideas about the image of a civil servant in the perception of society (population), the picture (image) of a civil servant and a government authority, as well as the problem of its formation. The formation of a social portrait or picture (image) of a civil servant and a government authority as a whole in the perception of the public has been an urgent issue since the early 2000s following the implementation of «strengthening the vertical of power» reforms. It is essential to recognise that any image requires effective management to ensure a favourable public perception. To create a favourable social perception of a civil servant, it is crucial to establish a set of measures for their formation. The civil service is a social institution, has a public character, and the formation of its image depends on the manageability of this process. Sometimes citizens do not have the opportunity for personal contact with civil servants, leading them to perceive civil servants based on media, social networks, and messengers. Unfortunately, this often results in negative perceptions. Examining the sources from which society draws knowledge and forms the image of civil servants and the civil service is essential.

Keywords: civil servant, official, image, social portrait, perception, public, image formation, social picture, reputation, «ideal» official.

For citation: Yakovleva O. S., Emelyanov M. A. Problems of forming the social picture of a civil servant. Arctic XXI century. Humanitarian sciences. 2023, No. 4(34). P. 118–133. DOI: 10.25587/2310-5453-2023-4-118-133

Введение

С началом политической трансформации российского общества, с проведением реформ федеративных отношений и необходимостью принятия Федерального закона «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» для оптимизации системы органов власти, обеспечения единства в реализации функций, тем самым «укрепления вертикали власти» и прямого воздействия на органы власти субъектов РФ, одним из важных направлений деятельности стало формирование и дальнейшее развитие института государственной службы.

В связи с вышесказанным формирование позитивного образа государственного служащего становится важной задачей для государственных органов исполнительной власти. В период, когда любой гражданин имеет возможность высказать свое мнение в социальных сетях, мессенджерах по отношению к исполнительной власти, необходимо, чтобы это мнение было регулируемым и позитивным. Задачи для органов государственной власти стоят достаточно глобальные, но среди этих задач должны быть и такие, которые могли бы сформировать именно позитивный социальный портрет государственных служащих и органов государственной власти в целом.

Восприятие социального портрета государственного служащего общественностью

Чтобы понять, насколько общественность воспринимает образ государственного служащего, нами было проведено исследование восприятия общественностью социального портрета государственного служащего и органов государственной власти в Республике Саха (Якутия), какие шаги предпринять для формирования позитивного социального портрета государственных служащих.

В первую очередь определимся с определением «государственная служба», а также о ее правовом регулировании.

«Государственная служба Российской Федерации (далее – государственная служба) – профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации (далее – граждане) по обеспечению исполнения полномочий...» [1, ст. 1 п. 1].

«Государственная гражданская служба – вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, органов публичной власти федеральной территории, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации» [1, ст. 5 п. 1.].

«Правовое регулирование и организация федеральной государственной гражданской службы находятся в ведении Российской Федерации. Правовое регулирование государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, а ее организация – в ведении субъекта Российской Федерации» [1, ст. 2 п. 4.].

Необходимо отметить, что государственная служба имеет общественную природу, и определение ее как социального института отражает подход ученых-социологов, которые отмечали, что государственная служба представляет собой общественное явление и в числе прочего имеет и социальную природу. С этой точки зрения можно выделить таких ученых, как В. И. Добренков, А. И. Кравченко, В. Д. Граждан, Б. В. Лытов, В. С. Нечипоренко, В. М. Соколов, А. И. Турчинов и др.

Социология определяет социальный институт как свод определенных правил и принципов, норм, предметом регулирования которых является деятельность человека. Данные правила и принципы должны сформировать систему ролей и условий для осуществления этой деятельности.

Социальная природа государственной службы является очень важной с точки зрения раскрытия ее сущности, а также определения ее места в системе социальных институтов государства, раскрытия ее роли в государстве и обществе. Так как государственная служба имеет специфический предмет регулирования, то нормативное понятие «государственная служба» не определяется как социальный институт, а понимается как процесс деятельности человека на государственной службе.

То есть действующее законодательство Российской Федерации, регулирующее вопросы государственной службы, не определяет, что государственная служба имеет публичное предназначение, в отличие от практики, принятой за рубежом. В зарубежных странах более используемым является понятие «общественная услуга», нежели «государственная услуга».

Первое определение государственной службы как социального института на законодательном уровне было закреплено в «Концепции реформирования системы государственной службы в РФ», утвержденной Президентом Российской Федерации в 2001 г., которая определила «государственную службу» как комплексный институт для выполнения государственных функций. В понятие «комплексный» были включены такие аспекты, как публичность государственной гражданской службы, социальный характер, правовое и организационное значение.

«Основными характеристиками государственной службы как социального института являются:

- социальный характер, т. к. государственная служба объединяет в себя профессиональную деятельность социальной группы, в которую включают государственных служащих. Также социальный характер деятельности государственного управления определяется тем, что содержание, формы и методы государственной службы предназначены для реализации государственных функций;

– социальная направленность государственной службы, т. к. государственная служба предназначена для того, чтобы удовлетворять потребности населения в различных государственных и социальных услугах, реализовать конституционные права (на образование, здоровье, безопасность и т. д.);

– государственная служба направлена на защиту прав и свобод человека, которые в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются высшей ценностью» [10, с. 679].

Данные особенности определяют, что государственная гражданская служба является важной частью социальной политики каждого государства, в том числе и России.

Рассмотрение исторического опыта позволяет определить, что социальный характер государственной службы определяется такими факторами, как особенности сложившейся в стране политической системы, особенности управленческой деятельности государственных служащих, а также уровень их профессионального развития, моральные качества.

Уровни проявления социального характера государственной службы можно представить следующими:

– высший уровень представлен уровнем гражданского общества и представляет собой уровень государства;

– средний уровень – уровень, на котором располагается государственная служба, определяется как социальный институт;

– нижний уровень – уровень государственного служащего и определяет его социальный статус.

При этом государственные служащие выступают не только как субъекты государственной службы, но и ее объекты, т. к. они имеют свои социальные институты, которые государство также должно удовлетворять. К таким потребностям можно отнести: стабильность социального статуса, профессиональная реализация, социальная защищенность государственных служащих как сотрудников, работодателем которых является государство в лице государственных органов.

Такие гарантии, как основные, так и дополнительные, для государственных служащих предусмотрены Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. [2, гл. 11, ст. 52-53].

Лица, работающие в сфере государственного управления, должны обладать высокими моральными качествами и обязаны неукоснительно соблюдать требования законодательства. Их деятельность должна быть направлена на защиту прав и свобод граждан и способствовать их реализации. Нарушение законодательства о государственной службе

влечет наложение дисциплинарных взысканий вплоть до увольнения с государственной службы. Но, несмотря на это, она является одной из ответственных и важных сфер деятельности, которая характеризуется весомыми преимуществами, привлекающими желающих поступить на государственную службу.

В последние годы в России происходит изменение образа современного чиновника. Исчезает такой формат, как «советский бюрократ», его во время перестройки сменили такие важные образы, как «крепкий хозяйственник» и «молодой реформатор». И данные образы, в свою очередь, практически забылись, и сегодняшняя действительность – это «эффективный менеджер», который привнес в государственное управление те методы, которые применяются при управлении частными компаниями.

В конце 2000-х гг. появилось новое поколение бюрократов, больше похожих на «веберианцев». Немецкий социолог Макс Вебер считал, что «статус – это социальная группа с определенным стилем жизни, т. е. набором привычек, ценностей, верований, понятий о чести и т. п. Каждому стилю жизни соответствует определенный престиж с более или менее высокой оценкой. Добиваясь такой оценки, люди усваивают соответствующие ей нормы» [4, с. 808].

В современных условиях положительный имидж государственной службы формируется с учетом проблем, сложившихся исторически в течение длительного времени – весь этот период были негативные стереотипы у граждан о государственных чиновниках и государственных институтах в целом. Проведенные социологические исследования подтверждают, что данные стереотипы еще живы в умах населения, но они показывают также и то, что сложившийся образ можно изменять, если приложить некоторые усилия.

Проблемой является так же и то, что население в своей жизни достаточно часто сталкивается с чиновниками, государственными служащими, и данный опыт, как правило, может быть как негативным, так и позитивным. Сталкиваясь с недобросовестными чиновниками, которые демонстрируют безразличие, являются непорядочными людьми, берут взятки, проявляют неуважение к народу, у населения формируется отрицательный образ государственного служащего. Между обществом и государственными органами вырастает барьер, который достаточно сложно преодолеть. Для этого необходимо разработать специальные меры, которые привели бы к улучшению отношений между населением и властями.

Современная ситуация также определяется взаимным игнорированием со стороны общества и власти: чиновники не обращают внимания

на интересы и права граждан, не решают должным образом их проблемы, а значительная часть общества в ответ на это также совершает нелицеприятные поступки, решая свои проблемы незаконными способами, а не обращается в государственные органы, которые призваны данные проблемы решать по долгу службы.

Только в том случае, если граждане будут доверять чиновникам, можно исправить данную ситуацию, т. е. необходимо формировать положительный имидж государственного служащего.

Для этого необходимо использовать различные технологии, к которым можно отнести следующие:

- метод позиционирования объекта связей с общественностью;
- проведение мероприятий по возвышению имиджа государственного служащего;
- рекламные мероприятия, в том числе антиреклама и контрреклама;
- работа с конкурентами.

Применительно к чиновникам и государственным органам такие мероприятия формируются тогда, когда деятельность органа испытывает отсутствие динамики: нет новостных поводов, структура теряется в других новостях и при этом не может ничего предложить информационному пространству.

Подходы к формированию и пониманию образа государственного служащего достаточно обширны. Данный процесс является целенаправленным, т. е. имеет определенную цель. Применяемые технологии призваны воздействовать на широкие слои общества.

Положительный образ органа власти может создаваться только при условии, что данный орган эффективно функционирует и выполняет свои задачи, определенные при его учреждении. Поэтому заниматься формированием имиджа необходимо только после того, как установлен необходимый рабочий процесс, направленный на улучшение повседневной работы государственного органа и достижения необходимых результатов его деятельности. Уровень доверия населения к данному институту будет зависеть от того, насколько эффективно он работает, т. к. нет смысла продвигать службу, которая не выполняет должным образом свои обязанности и не решает проблемы населения.

Российская действительность такова, что сегодня государственным органам и государственным служащим приходится преодолевать сложившиеся вековые стереотипы о государстве и чиновниках, потому необходимо обязательно учитывать исторический опыт, который привел к созданию подобного образа государства и чиновничества.

Таким образом, установление имиджа или образа позволяет определить соответствие сложившегося образа органа государственной власти и государственного служащего тем ожиданиям и требованиям, которые к ним предъявляются со стороны граждан. Данный имидж в дальнейшем играет важную роль в том, будут ли граждане поддерживать данный государственный институт или конкретного чиновника.

Поэтому основная задача органа государственного управления – не только сформировать положительный имидж, но и постоянно его поддерживать, т. к. имидж является динамичным: сегодня он положительный, а завтра может быть отрицательным ввиду множества причин. Знание технологий создания и поддержания положительного имиджа государственного органа и государственного служащего очень важно, т. к. их необходимо постоянно применять для формирования определенного мнения у населения и средств массовой информации, имеющих определенный вес у населения.

Начинается формирование имиджа государственной службы с определения ожиданий, которые имеются у населения по поводу государства и государственных служащих.

Нами было проведено исследование методом анкетного опроса населения, который показал следующие результаты. Нами было опрошено 300 респондентов, проживающих в Республике Саха (Якутия).

По результатам опроса сложился портрет государственного служащего из следующих важнейших для населения Республики Саха (Якутия) качеств:

- отзывчивость и внимательность к проблемам населения; вариант ответа был самым массовым, его отметили 81,4 % респондентов;
- уметь слушать и слышать население – 77,6 % населения выбрали вариант ответа;
- обладать профессионализмом в решении проблем – 74,3 % ответов;
- умение общаться с людьми, коммуникабельность – 68,4 %;
- умение взаимодействовать с людьми – вариант ответа выбрали 65,1 % опрошенных;
- приятность в общении, приветливость (57,3 % ответов).

Вышеназванные качества были использованы в качестве базы для сравнения «идеального» чиновника, по мнению респондентов, и чиновников, с которыми опрошенные сталкивались в своей жизни.

В результате данного исследования на основе мнений респондентов сделан вывод: не соответствуют основным качествам государственных служащих; коррумпированы, недостаточно профессиональны, не-

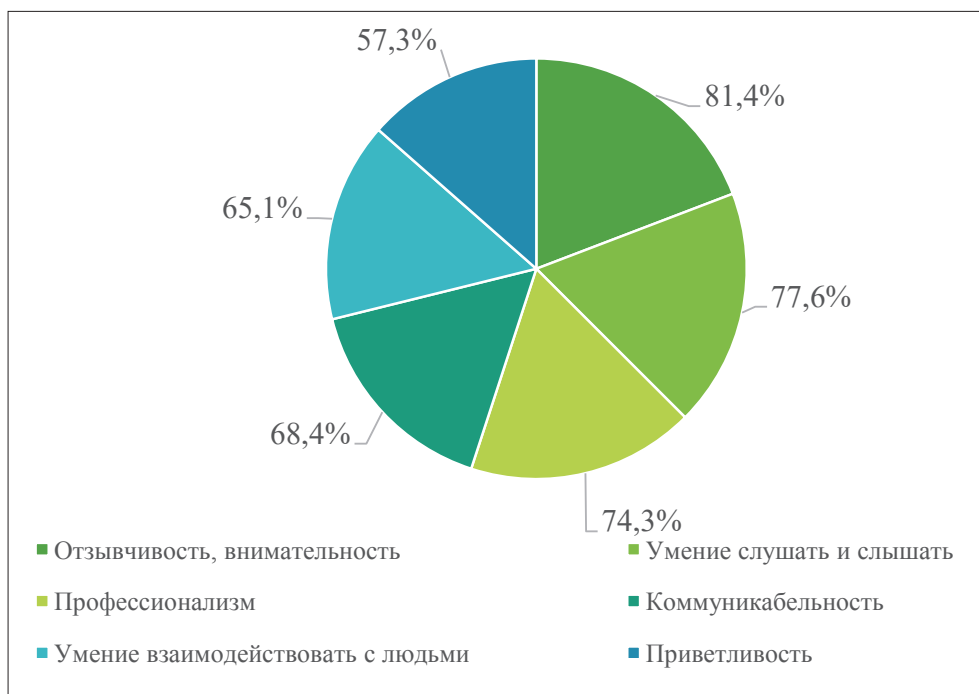


Рис. 1. Портрет государственного служащего по результатам опроса
Pic. 1. Portrait of a civil servant based on survey results

Источник: составлено авторами.

внимательны к проблемам граждан. Но эти мнения о государственных служащих респонденты почерпнули из средств массовой информации, что говорит о том, что средства массовой информации существенно влияют на формирование портрета государственного служащего в глазах общественности.

При этом некоторые респонденты считают, что средствам массовой информации нельзя доверять, т. к. информация, предоставленная ими, не всегда является достоверной и не стоит ей доверять.

Необходимо отметить и тот факт, что не всем респондентам пришлось лично контактировать с государственными чиновниками, что является важным при создании социального портрета государственного служащего в глазах общественности.

Также есть мнение, что государственные структуры должны не только бороться с коррупцией, но и разрешать проблемы с основными социально значимыми направлениями: образование, здравоохранение, культура, жилищно-коммунальное хозяйство и т. д.

Современную ситуацию с точки зрения общественности можно охарактеризовать как пренебрежение чиновников к населению, людям приходится сталкиваться не только с очередями в государственных структурах, но и с грубостью, непрофессионализмом, низкой компетентностью чиновников, и этот набор негатива не способствует улучшению имиджа государственного служащего в частности и государственной службы в целом.

Именно поэтому формирование положительного имиджа чиновника является сложной задачей, которую нельзя решить в короткие сроки. Типичный чиновник не может в одночасье стать из взяточника – порядочным и честным, из безразличного – справедливым и компетентным и т. д.

Изменить данную ситуацию можно только в случае проведения комплекса мер, направленных на решение, прежде всего, социально-экономических задач населения, повышением уровня открытости государственных органов и прозрачности их деятельности в глазах населения.

В результате исследования методом опроса мы пришли к выводу, что население формирует образ государственных служащих из тех источников, которые им доступны по мере их социального статуса и уровня образованности.

Из-за отсутствия личного контакта с государственным служащим для многих респондентов складывается нерегулируемый образ чиновника.

Проблемы формирования социального образа государственного служащего

Из всего вышесказанного перечислим проблемы по восприятию социального имиджа или портрета государственного служащего.

Во-первых, нерегулируемый имидж – социальный портрет государственного служащего, формируется на уровне негативного восприятия обществом, соответственно, он не регулируется.

Во-вторых, государственные служащие не совсем осознают свою ответственность перед обществом. Возможно, это связано с тем, что они не знакомы или не совсем вникали в свои обязанности.

В-третьих, при устройстве на работу на государственную службу предъявляются требования, существуют нормативные акты, регулирующие деятельность государственного служащего, с которыми должны быть ознакомлены кандидаты на должность.

В-четвертых, действительно, некоторая информация, распространяемая даже в официальных средствах массовой информации, а также в социальных сетях, иной раз нелицеприятно отзывается о некоторых работниках органов государственной власти, что является подрывом социального портрета государственных служащих.

В-пятых, возможно все, что было нами выявлено выше, происходит по причине отсутствия специализированной структуры, которая бы занималась регулированием деятельности государственных служащих в формировании положительного образа в восприятии населения.

Государственный служащий является представителем органов государственной власти, соответственно, их образ формирует доверие общественности к самому чиновнику и органу государственной власти.

Возникает необходимость создания стратегии формирования положительного имиджа и репутации государственного служащего и органа государственной исполнительной власти, а также отдела или управления, который бы реализовал мероприятия по формированию образа государственных служащих и органов государственной власти.

Имидж формируется после личных контактов или взаимоотношений с представителями государственных органов исполнительной власти, при каком-либо упоминании в конкретном контексте.

Репутация – это общественное мнение о государственном служащем и далее об органе государственной власти, о его надежности, качестве услуг, что сформировано существующей информацией.

Управлять репутацией и имиджем можно, анализируя и контролируя деятельность организации, проводя постоянный мониторинг мнений и упоминаний в сети.

Из этого вытекают важные действия в области управления позитивного образа как органа государственной власти, так и государственного служащего. Это:

- управление (регулирование) имиджем (образом) органа государственной службы: посредством применения для поддержания имиджа, чтобы у населения сформировался позитивный образ о государственных органах как представителе власти;

- репутация государственного служащего: сложится благодаря управляемой позитивной репутации государственного служащего, что сведет к минимуму негативную информацию о государственных служащих.

Мнение об образе государственного служащего формируется не только на основе личного общения гражданина с представителем власти, а на сформированном общественном мнении. Позитивные образы сформированы в основном на результатах работы специалистов по связям с общественностью, которые формируют в обществе определенное мнение. Но как бы хорошо ни работали эти службы, пока сами государственные служащие не осознают необходимость формирования положительного имиджа.

Поэтому формирование позитивного социального портрета или образа государственного служащего должно в себе содержать комплексный подход. Только таким образом можно создать адекватный имидж государственного служащего.

Решение проблемы формирования социального образа государственного служащего

Несмотря на то, что в структуре Подразделения Администрации Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия) создан Департамент информационной политики и массовых коммуникаций, и он регулирует вопросы информационного обеспечения, а также процесс создания имиджа Главы Республики Саха (Якутия), Председателя Правительства, Руководителя Администрации Главы Республики Саха (Якутия), исполнительных органов государственной власти, мы хотим внести некоторые предложения, т. к. процесс формирования позитивного социального образа сложный и многогранный. Чтобы создать образ современного чиновника, мы предлагаем следующее:

1. Сформировать отдел по имиджевой политике государственной службы на базе Департамента информационной политики и массовых коммуникаций при Правительстве РС (Я).

Основная цель отдела – создание привлекательного образа органа государственной власти и государственных служащих как органа публичной власти, предназначенного для управления обществом ради общества.



Рис. 2. Структура Отдела по имиджевой и информационной политике

Pic. 2. Structure of the Department for Image and Information Policy

Источник: составлено авторами.

Основными задачами данного отдела являются:

- сформировать единую информационную политику в соответствии с решениями, указами, нормативными актами Правительства РС (Я);

- систематизировать продвижение позитивного имиджа (образа) органов государственной власти для общественности, в том числе в региональных, федеральных СМИ;

- объединить усилия структурных подразделений, квалифицированных специалистов по общественным коммуникациям для создания положительного образа государственных служащих, а также органов государственной власти;

- определить наиболее эффективные пути продвижения позитивного образа с использованием современных цифровых технологий;

- проводить систематический мониторинг общественного мнения и представлений общественной аудитории об уровне восприятия (негативного, позитивного) органов государственной власти;

- совершенствовать корпоративную культуру и постоянно работать над сплочением коллектива и внутренним образом государственного служащего;

- повышать эффективность взаимодействия сотрудников между собой и с внешней аудиторией, используя современные средства телекоммуникации и цифровых технологий.

2. Реализовать мероприятия по формированию позитивного социального образа государственных служащих:

- повысить качество услуг государственных служащих, освещая положительные стороны деятельности органов государственной власти;

- повысить уровень компетентности государственных служащих путем мотивирования к самостоятельному повышению профессиональных знаний и квалификации;

- разработать этический кодекс поведения государственных служащих с соблюдением этических норм, повышением ответственности за профессиональную деятельность;

- сократить к минимуму принятие на государственную гражданскую службу не по профессиональным качествам, а по знакомству, что формирует негативное отношение и недоверие к органам государственной власти;

- внедрить систему оценки деятельности органов государственной власти с последующим информированием общественности о результатах, с возможностью обратной связи с общественностью, т. к. государственные служащие являются слугами народа, а не государства.

В настоящее время существует проблема восприятия общественностью социального портрета государственных служащих, поэтому эта тема является актуальной и требует дальнейшего изучения. Образ государственного служащего и государственных органов в целом воспринимается в основном негативно, т. к. складывающийся образ в глазах общественности не регулируется.

Заключение

При внедрении данных рекомендаций возможно повышение образа органов государственной власти, а также государственных служащих. Но вместе с тем надо сказать, что построение позитивного имиджа – поэтапная работа, т. к. у общества уже сложился определенный стереотип, а разрушение старого стереотипа или построение нового стереотипа может занять годы работы.

Вместе с тем необходимо отметить, чтобы выяснить насколько сами государственные служащие себя характеризуют, какие у них профессиональные ценности, личные качества, как воспринимает их общественность, требуется дальнейшее изучение данной темы путем проведения анкетного опроса среди государственных служащих разного уровня, а также проведения экспертной фокус-группы среди руководства государственного аппарата Республики Саха (Якутия).

В период кризисных ситуаций экономического развития страны только высокий уровень доверия и поддержка общественностью органов государственной власти может привести к развитию и стабилизации экономики и политики страны. Формирование позитивного социального портрета или образа государственного служащего должно в себе содержать комплексный подход. Только так можно создать адекватный современной ситуации позитивный образ государственного служащего и органов государственной власти.

Литература

1. Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 10.07.2023) «О системе государственной службы Российской Федерации». – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/19524/page/2> (дата обращения: 19.11.2023).
2. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция) 27 июля 2004 года N 79-ФЗ. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/21210> (дата обращения: 19.11.2023).
3. Ванновская, О. В. Психология коррупционного поведения государственных служащих: монография / О. В. Ванновская. – [2-е изд., стер.]. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 251 с.

4. Вебер, М. Избранные произведения: перевод с немецкого / М. Вебер ; составитель, общая редакция и послесловие Ю. Н. Давыдова ; предисловие П. П. Гайдено. – Москва : Прогресс, 1990. – С. 808.
5. Дёмин, А. А. Государственная служба в Российской Федерации: учебник для вузов / А. А. Дёмин. – [10-е издание, перераб. и доп.]. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 346 с.
6. Деханова, Н. Г. Социология государственной службы: учебное пособие для вузов / Н. Г. Деханова. – [3-е издание, испр. и доп.]. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 124 с.
7. Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов / Д. Ю. Знаменский ; ответственный редактор Н. А. Омельченко. – [4-е издание, перераб. и доп.]. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 405 с.
8. Кажанов, О. А. Социологические проблемы изучения общественного мнения: учебное пособие для вузов / О. А. Кажанов. – [2-е издание, испр. и доп.]. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 208 с.
9. Оганян, К. М. Методология и методы социологического исследования: учебник для вузов / К. М. Оганян. – [3-е издание, испр. и доп.]. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 290 с.
10. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебник для студентов / В. В. Черепанов. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 679 с.
11. Шувалова, Н. Н. Этика государственной и муниципальной службы: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Н. Н. Шувалова. – [3-е издание, перераб. и доп.]. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 368 с.

References

1. *Federal Law of May 27, 2003 N 58-FZ (as amended on July 10, 2023) «On the civil service system of the Russian Federation»*. [online] Available from: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/19524/page/2>. (date of access: 19.11.2023). (In Russ.)
2. *Federal Law «On the State Civil Service of the Russian Federation» dated July 27, 2004 N 79-FZ (latest edition) July 27, 2004 N 79-FZ*. [online] Available from: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/21210>. (date of access: 19.11.2023). (In Russ.)
3. Vannovskaya, O. V. (2023). *Psychology of corruption behavior of civil servants*. Moscow : Yurayt Publishing House, 251 p. (In Russ.)
4. Weber, M. (1990). *Selected works*. Moscow : Progress, p. 808. (In Russ.)

5. Demin, A. A. (2023). *Public service in the Russian Federation*. Moscow : Yurayt Publishing House, 346 p. (In Russ.)
6. Dekhanova, N. G. (2023). *Sociology of public service*. Moscow : Yurayt Publishing House, 124 p. (In Russ.)
7. Znamensky, D. Yu. (2023). *State and municipal service*. Moscow : Yurayt Publishing House, 405 p. (In Russ.)
8. Kazhanov, O. A. (2023). *Sociological problems of studying public opinion*. Moscow : Yurayt Publishing House, 208 p. (In Russ.)
9. Oganyan, K. M. (2023). *Methodology and methods of sociological research*. Moscow : Yurayt Publishing House, 290 p. (In Russ.)
10. Cherepanov, V. V. (2017). *Fundamentals of public service and personnel policy*. Moscow : UNITY-DANA, 679 p. (In Russ.)
11. Shuvalova, N. N. (2023). *Ethics of state and municipal service*. Moscow : Yurayt Publishing House, 368 p. (In Russ.)

Сведения об авторах

ЯКОВЛЕВА Оксана Спартаковна – ст. преп. каф. экономики труда и социальных отношений Финансово-экономического института Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова. E-mail: oxho2001@mail.ru

YAKOVLEVA, Oksana Spartakovna – Senior Lecturer of the Department of Labor Economics and Social Relations of the Institute of Finance and Economics, M.K. Ammosov North-Eastern Federal University.

ЕМЕЛЬЯНОВ Михаил Александрович – магистрант кафедры экономики труда и социальных отношений Финансово-экономического института Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова.

EMELYANOV, Mikhail Aleksandrovich – master's student of the Department of Labor Economics and Social Relations of the Financial and Economic Institute, M.K. Ammosov North-Eastern Federal University.