УДК 35.08:316.3

Зинченко Г.П., заслуженный деятель науки РФ, д.филос.н., проф.
Зинченко Я.Г., к.соц.н., доц.

Профессиональный вектор институционального развития гражданской службы

В статье на основе социологического подхода представлен профессиональный вектор институционального развития государственной гражданской службы.

Ключевые слова и словосочетания: институт гражданской службы, бюрократическая модель, предпринимательская модель, институционализация, хабитуализация, типизация, легитимация, социокод.

В нашей стране гражданская служба находится в стадии становления. Еще не в полной мере проявились ее институциональные признаки. Процесс упорядочения публично-правовых связей и отношений, определения и закрепления соответствующих норм, статусов и ролей, приведение их в систему, способную удовлетворять потребности общества в укреплении социального порядка и стабильности называется *институционализацией.*

Организационное оформление данного института получило закрепление в Конституции РФ (1993 г.) и законодательстве, в том числе в федеральных законах «О системе государственной службы Российской Федерации» (2003 г.), «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (2004 г.) и др. По вопросам государственной гражданской службы действует свыше 4500 нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации [1].

В литературе большое внимание уделяется организационному контексту институционального развития гражданской службы. Выделяется тезис Е.А. Литвинцевой: организационная целостность гражданской службы определяется принципами ее системности и единства, что обеспечивается, прежде всего, общей для всех уровней системой должностей и классных чинов, едиными правилами прохождения службы, перечнями прав, обязанностей, ограничений и гарантий, пенсионного обеспечения и оплаты труда [2].

Безусловно, организационная модель института гражданской службы проясняет порядок административного регламентирования, предполагающего перспективные направления деятельности, порядок исполнения полномочий государственных органов, представления государственных услуг, ожидаемые результаты работы и измеримые показатели для их оценки.

Однако редукция института к организации дает лишь внешнее представление об этом феномене, подменяет качественный анализ его внутреннего содержания. Гражданская служба – это не только организационный, но и профессиональный институт. Он представляет собой совокупность «правил игры» осуществления административной деятельности, задающих модели поведения профессиональных чиновников, их связи и отношения с политиками и гражданами.

Профессиональный вектор институционального развития гражданской службы предполагает:

- наличие общественной потребности в таком виде специализированной деятельности;
- существование признаков, определяющих сущность профессии гражданской службы, отличие ее от других;
- организационное оформление статусно-ролевой структуры профессиональной общности гражданских служащих;
- совокупность специальных требований и стандартов, характеризующих данный вид деятельности;
- определение компетенций, профессионально важных качеств индивидов, необходимых для выполнения полномочий государственных органов;
- отбор, оценку и обучение кадров специальным знаниям, умениям и навыкам;
- наличие особой профессиональной культуры, в основе которой заложены нормативные принципы исполнения административной деятельности;
- механизмы социализации, обеспечивающие приобщение личности к профессиональной культуре;
- профессиональную идентичность гражданских служащих;
- мотивацию служебной деятельности чиновников, повышение престижа гражданской службы.

Возникновение института гражданской службы связано с удовлетворением общественной потребности в профессиональном аппарате, способном осуществлять функции государства по регуляции социального порядка. Эти функции реализуются в системе публичного администрирования и профессионально осуществляются чиновниками.

Институт поддерживает устойчивость процесса профессионализации гражданской службы, его воспроизводство посредством социальной памяти: профессионального опыта, профессиональной культуры, профессионального образования, должностного регламента и др.

Профессионализация способствует повышению эффективности института гражданской службы в удовлетворении общественных потребностей. Институт является регулятором профессионального потенциала чиновника, мотивации к профессионализму и компетентности. Содержание деятельности по обеспечению исполнения полномочий органов государственной власти

определяет нормативные требования к уровню профессиональной подготовки, качеству профессиональных компетенций.

Институт – структура, которая относится не только к обществу, но и к человеку. Поэтому в исследовательских целях оправдан как «человекоцентристский» (антропологический), так и «общественно-центристский» (социологический) подходы. Специалисты утверждают, что фазы развития института вместе с тем предстают и в качестве развития человека, его социализации, повышения профессионализма [3].

Процесс профессиональной социализации гражданского служащего можно рассматривать сквозь призму следующих показателей: профессионального призвания; мотивации на конкретный вид профессиональной деятельности; наличия профессионально важных качеств; формирования готовности к профессиональной деятельности; профессиональной компетентности и профессионального мышления; профессионального самосознания и профессиональной идентичности; институционализации системы профессионального образования в сфере гражданской службы, возможностей и условий профессиональной среды.

На основании этих показателей уточним понятие профессиональной социализации гражданского служащего. Это процесс обретения специалистом профессионально важных личностных качеств и профессиональных компетенций для их успешной реализации в административной работе, предполагающей разработку эффективных управленческих решений, оказание государственных услуг гражданам.

Процесс социализации начинается с выбора профессии. Это период профессионального самоопределения, формирования интересов, устремлений личности к будущей деятельности. Далее молодой человек осваивает избранную профессию, приобретает опыт профессионального отношения к административной работе. Наконец, на завершающем этапе профессионального самоопределения личность непосредственно включается в профессиональную деятельность.

Принцип профессионализма и компетентности положен в основу формирования кадрового состава гражданской службы. При назначении на должность учитываются профессиональные заслуги соискателя, его деловые качества. Предусмотрено совершенствование профессионального мастерства гражданских служащих.

К приоритетным направлениям профессионального развития кадров относятся: 1) профессиональная подготовка гражданских служащих, их переподготовка, повышение квалификации и стажировка; 2) содействие должностному росту кадров на конкурсной основе; 3) ротация чиновников; 4) формирование кадрового резерва; 5) оценка результатов служебной деятельности посредством проведения аттестации или квалификационного экзамена; 6) применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении.

В современном мире существует множество моделей гражданской службы, в основу которых положены разнообразные концепции. Но ключевых моделей всего две: бюрократическая и предпринимательская.

Первая модель опирается на концепцию рациональной бюрократии М. Вебера, разработанную в начале XX века. Она предусматривает особый тип построения служебных отношений, связанный с формализацией процедур осуществления полномочий органов государственной власти, безусловного исполнения законов, рационализацией нормативного порядка в обществе. Такая модель обеспечивает автономность функционирования государственного аппарата независимо от смены правящих партий. Здесь нормативный институциональный порядок носит обезличенный характер, исключающий включение групповых интересов в административную практику.

Административная работа выполняется профессионально подготовленными кадрами, свободными от субъективного влияния на основе регламентированных процедур. Профессионализация здесь представляет одновекторный процесс, связанный с публичным администрированием. Критерием профессионализма выступает опыт работы. Старослужащий с большим стажем обладает наивысшим уровнем профессионализма. Степень профессионализма подтверждается официальным дипломом, либо путем оценки соответствия его действий, требованиям должностной инструкции.

Веберовская модель гражданской службы в той или иной модификации функционирует во многих странах мира, в том числе в России. Со временем достоинства этой модели, разработанной в рамках «старого» институционализма, обернулись недостатками. Опыт показал, что жесткая система формальных правил не оставляет пространства для эффективных действий чиновника, реализации его творческого потенциала.

В результате суровой критики концепции М. Вебера в конце XX века формируется предпринимательская модель института гражданской службы, которая опирается на концепцию «нового государственного менеджмента» (NPM). Она возникла под воздействием «нового» институционализма, признающего наряду с формальными и неформальные правила, апробированные практикой. Предпринимательская модель опирается на правила, гарантирующие успех административной деятельности: 1) стоять у руля, а не плыть по волнам; 2) давать гражданам полномочия, а не только предоставлять им услуги; 3) создавать конкуренцию, а не монополии; 4) определять деятельность должны заказы, а не правила; 5) ориентироваться следует не на процесс, а на результат; 6) удовлетворять потребности клиента, а не бюрократии; 7) думать о выгоде, а не о расходах; 8) инвестировать в профилактику, а не в лечение запущенных проблем. Безусловно, эти правила раскрепощают чиновника в действиях по оказанию публичных услуг клиентам из числа юридических и физических лиц государства. Они представляют собой новые требования к системе профессиональной деятельности гражданской службы и субъектам этой деятельности.

В предпринимательской модели гражданской службы профессионализм представляет собой разновекторный процесс, связанный не только с производством административных решений, но и с предоставлением государственных услуг населению. Критерием профессионализма выступает качество работы, востребованное рынком услуг. Степень профессионализма оценивается в денежном эквиваленте. Она также подтверждается дипломом, но не традиционных, а инновационных школ по программе МРА.

Общая концепция процесса структурации социальной жизни в конструкцию института изложена Питером Бергером и Томасом Лукманом в книге «Социальное конструирование реальности». Они утверждают, что само «человеческое существование помещено в контекст порядка управления, стабильности» [4] и ведет к необходимости создания социального института. Прежде всего, выделяются такие фазы структурации социума, как хабитуализация и типизация. Они предваряют процесс институционализации.

Всякая человеческая деятельность подвергается хабитуализации, т.е. опривычиванию. Любое действие, которое часто повторяется, становится образцом и может быть снова совершено тем же самым способом. За годы формального существования современного профессионального института гражданской службы в нашей стране граждане приобщались к новым процедурам его деятельности, а значит привычкам к современным формам взаимодействия с чиновниками.

Переход от бюрократической к предпринимательской модели публичного администрирования определяет корпоративный характер государства, устремленного к реализации интересов своих акционеров (граждан), к росту капитализации создаваемых за счет бюджета активов, к повышению эффективности производства управленческих решений и качества оказываемых услуг.

Приватизация, тендер, трансферы и ваучеры обусловили большое разнообразие ситуаций, переживаний, взаимных ожиданий граждан и государственных служащих. В результате сформировались привычные модели поведения. Выработанные стандарты и стереотипы взаимодействия определяются не только нововведениями, но и национальным менталитетом, исторической памятью, в которой укоренилось недоверие к российскому государству и его службам.

Условный характер нормативного поля, в котором практически отсутствуют жесткие императивы, но присутствуют рамки допустимого поведения, формирует черты «человека лукавого». Он приспосабливается к такому полю, ищет лазейки в нормативной системе, т.е. способы использовать в собственных интересах существующие в ней «правила игры», и в то же время пытается обойти эти правила [5].

Другая фаза структурации – *типизация* опривыченных действий. Раскрепощенные российские чиновники приписывали мотивы поведению граждан, а те – мотивы поведению служащих. Чиновники предоставляют публичные услуги гражданам, которые, в свою очередь, обязаны оплачивать эти услуги прямо либо косвенно, посредством налогов. В сознании тех и других

закреплялись нормативные представления о специфических образцах ролевого поведения. Тем самым типизация опривыченных действий приводила к типизации деятелей: служащий – поставщик публичных услуг; гражданин – потребитель этих услуг. Это облегчает сторонам публично-правовых связей предвидеть действия друг друга в типичных ситуациях.

Следующая фаза структурации связана с производством социальных конструктов. Это первая ступень собственно институционализации гражданской службы. Как выстроить отношения чиновника с гражданином? Какое занять положение, чтобы сделать его устойчивым? Взаимоположение участников фиксируется в статусно-ролевых матрицах. Их называют *институциями*. «Чиновник – гражданин», «руководитель – подчиненный» и др.

Статус любой профессии непосредственно связан со значимостью его социальных функций. Существует мнение, что демократически развитые страны, провозгласившие равенство всех перед законом, ликвидировали тем самым, не только правовое, но и административное неравенство. Но это спорное утверждение. Действительно, вместе с созданием правового государства устраняется исключительное право одних социальных слоев управлять делами других. Однако разделение людей на тех, кто принимает решения, и тех, кто их исполняет, сохраняется.

В основе административного неравенства лежат разные статусы. Право принимать решения человек получает благодаря своему особому статусу в социальной иерархии, становясь служащим государственного учреждения. Среди факторов, влияющих на достижение индивидом такого статуса, выделяются: высокий уровень профессионального образования, жизненный опыт, деловые, личностные качества и др. Именно это и создает предпосылки для администрирования в обществе.

В качестве переменных профессионального статуса гражданского служащего выступают такие параметры как компетенции и компетентность. Следует отметить, что они не всегда коррелируют и по этой причине продуцируют проблему избытка-недостатка профессионализма.

Профессиональный статус служащего формирует ролевой набор. Каждая роль представляет собой модель поведения, заданную статусом. Социальные роли профессии гражданского служащего зависят также от диспозиций чиновника и ценностных ориентаций.

Исходя из традиционных и актуальных ценностей россиян в административной среде культивируется следующая структура ролевых требований к поведению служащих государственного аппарата: служение Отечеству; реализация общественных и государственных интересов; следование принципу социальной справедливости; социальная активность и предприимчивость; следование демократическим принципам; ориентация на профессиональный успех и др.

Институции поддерживают *нормы*. Во-первых, это нормы, определяющие статус гражданской службы. В любом обществе устанавливается право государственных органов власти и соответствующих должностных лиц

принимать административные решения. Такие нормы записаны в Конституции и других законодательных актах. Во-вторых, это нормы того региона, где функционирует гражданская служба, т.е. национальные традиции и обычаи, поселенческие привычки. В-третьих, это нормы, выработанные в административной среде.

В системе публично-правовых связей выделяются материальные и процессуальные нормы. К *материальным* относятся: принципы государственной службы; статус служащего; его права, обязанности, правоограничения, льготы, гарантии и компенсации; вопросы совместительства; аттестация; дисциплинарная ответственность и т.д. *Процессуальные* нормы реализуют положения материальных норм: порядок поступления на службу и ее прохождения; процедура аттестации; дисциплинарное производство; процедура увольнения и т.д.

Воспроизводство норм в поведении чиновников достигается в результате профессиональной социализации и регулируется в институциональной среде посредством применения позитивных и негативных санкций. Благодаря этим механизмам поддерживается стабильность функционирования института. В условиях изменения нормативного порядка, когда новые нормы еще не опривычены и не типизированы в реальных действиях гражданских служащих, требуется усиление общественного контроля.

Следует отметить различие между ролевым и нормативным поведением. Ролевые структуры возникают в результате прямого взаимодействия людей. В институте гражданской службы между должностными лицами распределены функции, у каждого имеется своя роль, представляющая собой модель поведения, соответствующая ожиданиям участников. Носителем ролей являются должностные лица.

Нормативное поведение генетически возникает из ролевого. Норма складывается в результате соглашения участников ролевого взаимодействия по поводу некой ситуации, например, ролевого конфликта. В этом случае норма устанавливает обезличенные отношения, уравнивая шансы партнеров присутствием виртуального «третьего» лица – общества. Обезличенность достигается тем, что норма опредмечивается в символических, знаковых конструкциях. Через свое символическое выражение норма представляет уже не конкретное должностное лицо, а социум, его установления. Общество как виртуальное лицо, выступает субъектом, от имени которого норма выражает и предъявляет свои требования.

В профессиональной среде гражданской службы выделяется также неформальная регламентация поведения чиновников, которая определяется иерархией не должностных, а профессиональных и личностных позиций, связанных с мастерством, новаторством, лидерством и др. качествами, вызывающими симпатии. Такая модель поведения опирается на принципы саморегуляции, межличностной коммуникации, индивидуальные идеалы и ценности.

Специалисты подчеркивают особое значение регуляторов стимулирования профессионализма и ограничения непрофессиональной деятельности: 1) разработка эффективных норм и ограничений (правовых, организационных, социокультурных); 2) усиление открытости, конкурентности и рыночной мотивации в сфере предоставления социальных услуг (образование, консультации, контрактная система и пр.); 3) развитие партнерских отношений между государственными структурами и организациями гражданского общества [6].

Дилентатизм на гражданской службе недопустим. Низкий уровень владения базовыми компетентностями, профессиональной культуры чиновниками сказывается на качестве управленческих решений и государственных услуг. Негативные последствия действий дилетантов на гражданской службе весьма распространены во всех сферах общества.

Третья стадия институционализации гражданской службы – *легитимация,* т.е. признание, оправдание людьми этого социального института, подчинения предписываемым им нормам. Внешними признаками легитимности института гражданской службы являются: максимальное сужение зоны девиантного (отклоняющегося) поведения граждан, способность государственных органов и должностных лиц поддерживать в обществе порядок без угрозы применения силы. Однако определяющее значение здесь имеют внутренние источники легитимности, сознание людей.

Впервые эту проблему рассмотрел М. Вебер, положив в основу своей концепции представления о типах поведения людей: традиционном, аффективном, ценностно-рациональном и целерациональном. Он сфокусировал внимание на степени участия сознательных, рациональных элементов в процессе мотивации социального действия [7].

Можно предположить, что одним из источников легитимности является способность человека усваивать традиционные, привычные образцы поведения в отношении к государственным структурам и воспроизводить их в своих действиях. Именно в этом заключается секрет безропотного повиновения многих людей чиновникам.

Другой источник легитимности – эмоциональное восприятие человеком социальной реальности, в том числе государственной власти. Деятельность правителей может вызывать чувства восторга, страха и др. Роль чувств резко возрастает в ситуации кризиса, который вызывает растерянность людей. В такой момент, как правило, наступает разочарование в публичной власти. Иногда оно перерастает в массовые протесты.

Следующий источник легитимности – ценностное отношение человека к окружающему миру. Ценности вносят в поведение индивида рациональное начало. Они позволяют сравнить реальный институт с идеальным представлением о нем. И если институт гражданской службы не соответствует ценностям людей, то вряд ли они добровольно будут исполнять предписанные нормы.

Наконец, еще один источник легитимности – это целерациональное поведение человека, т.е. способность осознать свои интересы и намечать цели по их реализации. В данном случае отношение к гражданской службе строится посредством ее определения как средства, позволяющего либо не позволяющего создать необходимые условия для достижения индивидом своих целей.

Анализ источников легитимности показывает, что становление института гражданской службы в условиях нарастания рациональности социальной жизни, способности значительной части населения оценивать, сопоставлять, искать выгоду, намечать планы будет успешным, если этот институт сможет обеспечить в обществе законность, безопасность, защиту прав и свобод гражданина, сумеет создать условия для реализации людьми своих интересов и потребностей.

Таким образом, гражданская служба может нормально функционировать при условии ее легальности и легитимности. Легальность – это юридическое обоснование государством законности деятельности административных учреждений. Легитимность означает признание необходимости такой деятельности со стороны общества. Процесс демократизации и профессионализации института гражданской службы, переориентации его на рынок общественных интересов, удовлетворения потребностей граждан в предоставлении публичных услуг позволит преодолеть отчуждение людей от государства.

Сферой действия легитимации является культура. Исходя из ценностей общества, она конструирует и реконструирует нормы. Ключевая роль в культуре отводится знаковой коммуникации. В этом плане оригинальная концепция эволюции человеческой культуры была разработана М.К. Петровым [8]. Он ввел понятие «социокода», который увязывает в единую конструкцию необходимые предпосылки легитимации культурных сообщений: понимание и принятие, интерпретацию и осмысление. В истории развития человеческой цивилизации М.К. Петров выделяет следующие социокоды: лично-именной, профессионально-именной, универсально-понятийный. Им соответствуют первобытный, традиционный и современный типы общества.

Посредством *лично-именного* социокода человеческий опыт транслировался в первобытном обществе от поколения к поколению с помощью личных имен. От каждого соплеменника требовалось «вспоминать», «сохранять» и «приращивать» опыт «своего» имени. Сильным конструктом этого социокода была сама связь опыта с основой человеческой идентификации – личным именем, что служило легитимации нормативных сведений о событиях жизни предшественников – носителей имени.

Профессионально-именной социокод – более емкий оператор трансляции социального и профессионального опыта. Он замыкается не на смертного человека, а на долговечные орудия труда. В традиционном обществе имя профессии поддерживает наследование как индивидуального, так и группового опыта взаимодействия людей. Достоинство данного социокода в том, что он поддерживает идентификацию человека с его основным делом – профессией, которая обеспечивает его благополучие, недостаток – в обособ-

лении опыта рамками имени профессии, в то время как в общественном развитии нарастает профессиональная дифференциация.

Более надежный оператор – *универсально-понятийный* социокод. Он возникает, когда знаково-символическое творчество, прежде всего в виде письменности, начинает широко входить в обиход. Уже тексты, а не орудия труда несут основную нагрузку по трансляции профессионального опыта в современном обществе. Каждое сообщение – это фрагмент текста, который дифференцирован, упорядочен по своим областям – дисциплинам. Они как эстафету принимают от профессии роль интеграции опыта в значимый фрагмент. В рамках каждой дисциплины сообщение будет понято благодаря средствам четкого выражения, интерпретации, доказательства, убедительности.

Итак, на пути институционализации современных форм профессий оказалась легитимация дисциплинарного знания, включение человека в дисциплинарное общение, чем и занимается нынешняя система непрерывного образования. На основе определенного тезауруса она поддерживает грамотность специалистов, формирует умения конструировать из него понятные сообщения и т.д. В профессиональном развитии гражданских служащих есть смысл использовать опыт зарубежных стран, когда условием повышения в должности чиновника является обязательное дополнительное обучение.

Современный этап институционализации гражданской службы характеризуется противоречивыми тенденциями, что подтверждается результатами эмпирических социологических исследований. Наиболее существенными проблемными зонами в функционировании этого института, подлежащими приоритетному разрешению и регулированию, опрошенные чиновники называют уход от ответственности (40,0%), некомпетентность кадрового корпуса (27,0) и раздутость госаппарата (26,0). Гражданские служащие отмечают отсутствие ощутимых результатов своей работы (18,9), несоответствие уровня их квалификации выполняемым обязанностям (20,1) и отсутствие перспектив служебного роста (13,9%). Результаты квалификационного экзамена, аттестации, прохождения конкурса, переподготовки и повышения квалификации, нахождения в кадровом резерве остаются минимально значимыми для карьерного роста.

Статистические и социологические данные свидетельствуют о том, что новая система формирования служащего как профессионала складывается медленно. Многие чиновники оказываются не готовыми к работе в условиях реформируемого общества. На профессиональную некомпетентность служащих обращают внимание 22,6% их коллег. Половина (53,8) опрошенных чиновников отмечают несоответствие своей профессиональной квалификации занимаемым должностям. Значительная часть (40,0) респондентов считают, что в развитии профессиональных качеств в последние годы наблюдается отрицательная динамика – компетентность служащих снижается, остаются невостребованными результаты исследований гражданской службы [9].

Институциональное строительство гражданской службы в нашей стране попало в ловушку. Термин «институциональная ловушка» - это неэф-

фективная, но стабильная норма (институт) [10]. В контексте административной реформы «институциональная ловушка» рассматривается как совокупность неэффективных норм регулирования служебных отношений формального и неформального характера, обусловливающих доминирование в государственном аппарате административного усмотрения, персоналистских и клиентелистских практик служебного взаимодействия и кадровой работы [11].

В социокультурном контексте суть проблемы состоит в ликвидации «культурного лага» (запаздывания) в цивилизационном развитии институциональной среды российского общества. В конце XX века на «рынке институциональных заимствований» российскими реформаторами была выбрана предпринимательская модель гражданской службы merit system («система заслуг и достоинств»), тесно связанная с идеей нового государственного менеджмента. Каковы последствия этого выбора? При каких институциональных условиях возможна, например, автономизация административных структур? Каковы пределы роста самостоятельности чиновников? Может ли недостаток профессиональной автономности гражданских служащих вызвать отрицательные последствия? Такого рода вопросы возникали в связи с необходимостью переноса «трансплантанта» из «продвинутой» институциональной среды высокоразвитого индустриального общества (англосаксонские страны) в среднеразвитое российское общество.

Позднеиндустриальная модернизация институциональной системы нашей страны обусловливает необходимость: 1) мобилизовать культурный потенциал гражданского общества и профессиональный потенциал государственной бюрократии; 2) перестроить институциональную структуру гражданской службы, ориентированную на потребности людей в государственных услугах; 3) обеспечить перенос инновационных технологий («электронное правительство» и др.) в административную среду государственных организаций.

Итак, перспективу гражданской службы определяет ее профессионализация, которая представляет собой процесс трансформации административных занятий в профессию. Анализ методологических оснований исследования столь сложного и противоречивого процесса приводит к выводу, что наиболее востребованным является институциональный подход, эвристический потенциал которого реализуется пока явно недостаточно.

Литература

1. *Дубик С.Н.* Преемственность процесса реформирования государственной службы // Государственная служба. 2009. № 2.

2. *Литвинцева Е.А.* Институциональная структура государственной гражданской службы. М.: Изд-во Проспект, 2010. С. 73.

3. *Нечаев В.Я.* Институционализация как феномен и категория социологии // Вестник Моск. Ун-та. Сер. 8: Социология и политология. 2001. № 3. С. 5.

4. *Бергер П., Лукман Т.* Социальное конструирование реальности. М., 1995. С. 87.

5. *Левада Ю.* От мнений к пониманию. М., 2000. С. 508-509.

6. *Литвинцева Е.А.* Указ. соч. С. 181.

7. *Вебер. М.* Основные социологические понятия / Вебер М. Избранные произведения. М., 1990. С. 628-630.

8. *Петров М.К.* Язык. Знак. Культура. М., 1991.

9. *Полтерович В.М.* Элементы теории реформ. М.: Экономика, 2007.

10. *Слатинов В.Б.* Реформа государственной гражданской службы России в «институциональной ловушке» // Государственное управление в XXI веке: традиции и инновации. 9-я Международная конференция (25-27 мая 2011 г.). Ч. 2. – М.: Издательство Московского университета, 2011. С. 33-43.

11. *Кузьмина В.А.* Институциональное развитие государственной гражданской службы как социальный процесс. Автореф. Дис.канд. соц. наук М., 2007.