

Секция «Стратегия формирования кадрового состава на государственной гражданской службе»

Социальный капитал государственных служащих как фактор эффективности профессиональной деятельности

Резанова Екатерина Владимировна

Кандидат наук

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск, Беларусь

E-mail: ekaterina-rezanova@yandex.ru

Глобализация современного мира расширяет проблематику социального капитала как ресурса, необходимого для повышения эффективности профессиональной деятельности, устойчивого развития государства и международной безопасности. Концепция социального капитала характеризует современный подход в изучении социально-экономического развития и управления обществом.

Понятие социального капитала получило целостное рассмотрение в работах французского социолога П. Бурдье, который определяет социальный капитал как дифференцирующий и конструирующий фактор социального поведения и взаимодействия [1]; американского философа и политолога Ф. Фукуямы, акцентирующего внимание на формировании доверия в обществе посредством таких культурных механизмов, как религия и традиция [4]. Российские исследователи П.Н. Шихирев и Т.А. Нестик обращаются к изучению социального капитала в контексте оптимального функционирования организации. Белорусские ученые С.А. Шавель и С.Ю. Солодовников изучают влияние социального капитала на экономическое развитие страны в целом.

Социальный капитал в сфере государственного управления представляет собой систему социальных связей, а также признанные нормы взаимной ответственности, отношения доверия и понимания, правила и убеждения, формирующиеся в рамках организации и способствующие более эффективному взаимодействию структурных подразделений, экономической эффективности и большей восприимчивости к новациям. Социальный капитал является важным компонентом профессионализма государственных служащих, поскольку объединяет такие сферы компетентности как, управление разнородным коллективом работников, формирование команды, управление конфликтами, влияние и ведение переговоров.

В структуре социального капитала можно выделить содержательные и структурные компоненты. К содержательным компонентам относятся уровень организационного доверия, ряд характеристик корпоративной культуры, в том числе ценности взаимопомощи, ориентация на построение долгосрочных социальных связей, организационная идентичность, склонность работников к внутриорганизационному просоциальному поведению, что позволяет получить поддержку коллег при решении организационных задач и оперативно принимать решения. К структурным компонентам относятся конфигурация, устойчивость и теснота социальных сетей в организации, разветвленность сети личных контактов работников организации, что позволяет обмениваться ресурсами, оперативной информацией, знаниями, новыми идеями и связями [3].

Основными факторами развития социального капитала в органах государственного управления являются корпоративное управление и организационная культура. При корпоративном управлении профессиональная деятельность организуется во взаимодействии руководителя и подчиненного: руководитель управляет подчиненными, включая их в процесс принятия решений; в процессе делегирования полномочий контролируется только результат и допускается самоконтроль; обеспечивается открытость и доступность информации. Организационная культура отражается как в модели поведения сотрудников, так и

в требованиях, предъявляемых при оценке деятельности работников, профессионального развития и назначения на должность [5].

Значимость различных аспектов социального капитала в развитии профессионализма государственных служащих и повышении эффективности деятельности подтверждают работники органов государственного управления, участники исследования, проведенного в Академии управления при Президенте Республики Беларусь в 2015 году (общий объем выборки 187 человек). Результаты опросы выявили следующее: положительную роль коллегиального принятия решений в формировании благоприятного климата в коллективе подтвердили 36,4 % государственных служащих; подавляющее большинство респондентов (60,9%) отметили большую эффективность решений, принимаемых совместно; треть респондентов констатировали, что коллегиальное обсуждение повышает самооценку подчиненных и является эффективным способом коммуникации. При этом регулярное проведение открытых дискуссий с участием руководителя констатировал каждый второй государственный служащий, а треть респондентов отметили, что такие дискуссии проходят редко и спонтанно, только по мере возникновения какой-либо проблемы.

Кроме того, госслужащие отметили, что подавляющее большинство руководителей (67,7 %) в коллективах государственных органов управления доверяет выполнение ряда функций узкому кругу работников, и только треть респондентов (29,6 %) согласилась с тем, что руководитель делегирует полномочия разным сотрудникам коллектива, предоставляя возможность каждому проявить инициативу. Что касается вопроса о характере делегирования полномочий, то мнения государственных служащих оказались равными. Половина из них (50,5 %) отметила, что при делегировании полномочий упор делается на инструктаж, работники четко выполняют предписанный руководством алгоритм. Вторая половина опрошенных (47,3 %) заявила, что при делегировании полномочий акцент делается на ожидание инициативы в решении задач. Умелое делегирование полномочий оказывает колоссальное влияние как на мотивацию, так и на эффективность профессиональной деятельности государственных служащих.

На современном этапе реформирования системы государственного управления наиболее перспективными направлениями в развитии эффективности деятельности являются социальные аспекты, формирование единой информационной среды и открытости государственной службы.

Источники и литература

- 1) Бурдые, П. Практический смысл / П. Бурдые; пер. с фр.: А.Т. Бикбов, К.Д. Вознесенская, С.Н. Зенкин, Н.А. Шматко; отв. ред. пер. Н.А. Шматко. – СПб.: Алетейя, 2001 г. – 562 с.
- 2) Демографическая ситуация, человеческий и социальный капитал Республики Беларусь: системный анализ и оценка / С.Ю.Солодовников [и др.]; под ред. П.Г. Никитенко. – Минск: Белорусская наука, 2008. – 424 с.
- 3) Нестик, Т.А. Социальный капитал организации: социально-психологический анализ. Часть 1. / Т.А. Нестик // Психологический журнал, 2009. – том. 30. - №1. – С.52-63.
- 4) Фукуяма, Ф. Доверие: социальные добродетели и пути к их процветанию: пер. с англ./Ф.Фукуяма. – Москва: АСТ: Ермак, 2004. – 730с.
- 5) Шихирев, П.Н. Природа социального капитала: социально-психологический подход / П.Н. Шихирев // Общественные науки и современность. – 2009. – №2. – С.17-31.

Слова благодарности

Большое спасибо!