

SECTION 19. Management. Marketing. Public administration.

Mingazova Zulfiya Raisovna
candidate of political Sciences,
The Bashkir state agrarian University
Russia, Republic of Bashkortostan, Ufa

INFLUENCE OF THE BUSINESS REPUTATION OF THE ETHNIC ASPECTS OF THE INSTITUTION OF THE STATE CIVIL SERVICE

The article examines the dominant influence on business reputation of civil servants.

Key words: ethnic aspects, goodwill.

ВЛИЯНИЕ ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ НА ЭТНИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИНСТИТУТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

В статье рассматриваются вопросы оказывающие доминирующее влияние на деловую репутацию государственных гражданских служащих.

Ключевые слова: этнические аспекты, деловая репутация.

Наряду с позитивным влиянием внутрикорпорационного направления функционального обеспечения деловой репутации государственных гражданских служащих, как показывает конкретная практика и результаты многочисленных исследований, в нашей стране существенную, а иногда доминирующую роль играют семейно-родственные и земляческие отношения как фактор осуществления государственной гражданской службы. Например, в исследованиях, проанализированных М.Н. Афанасьевым и отражающих ситуацию 1990-х годов, от 15 до 60 % опрошенных фиксируют преобладающее значение семейно-родственных и земляческих связей при осуществлении кадровой политики в системе государственной службы [1, с. 227-228]. Итоги проведенных нами опросов также указывают на очень большое значение семейно-родственных и земляческих отношений. Причем мнение самих опрошенных нами госслужащих по этому вопросу значительно более пессимистичны. Так, 77,3 % чиновников считают, что отношения клановости, землячества и этнократизма при подборе кадров не только существуют, но и доминируют, еще 7,6 % считают, что такие факты имеются, хотя и не играют определяющей роли и только 15,2 % ответили, что таких факторов практически не наблюдается, а подбор кадров осуществляется преимущественно по деловым и профессиональным

качествам. Значительно в более мажорных тонах оценили влияние вышеперечисленных негативных факторов на современное состояние деловой репутации государственных гражданских служащих опрошенные нами студенты. Например, только четверть из них считает, что данное явление доминирует, а половина – подобные факты имеются, но они не преобладают.

В отдельных регионах РФ, при осуществлении кадровой политики, как показывают результаты некоторых политологических исследований, также происходило распространение элементов этнократизма, местничества, землячества и т.д. В этих условиях деловая репутация как фактор кадровой политики отходила на второй, а то и на третий план. Доминирующими становились не признаки профессионализма и управленческой квалификации, а принадлежности к определенной национальности, проживания на конкретной местности, родства и т.д. [2, с. 303-311]. По нашему мнению, деловая репутация как фактор кадровой политики может в полной степени быть реализована только в случае нейтрализации этнических, земляческих и клановых способов подбора и расстановки кадров в системе государственной гражданской службы. Результаты проведенных нами социологических опросов также подтверждают высказанную мысль. Так, 61,6 % опрошенных госслужащих уверены в том, что элементы этнократизма, местничества, землячества в государственной кадровой политике играют отрицательную роль, т.к. определяющими становятся не признаки профессионализма и управленческой квалификации, а принадлежности к определенной национальности, проживания на конкретной местности, родства и т.д. Однако 30,8 % позитивно настроены к подобным проявлениям кадровой политики, т.к., по их мнению, при управлении регионами необходимо представлять во власти проживающие здесь народы, клановые группировки, хорошо знать социокультурные особенности и традиции данной территории и т.п. Только 7,6 % опрошенных затруднились ответить на данный вопрос. Приблизительно подобное распределение ответов получено и при опросе будущих госслужащих из числа студентов. Т.е. при общем отрицательном отношении к землячеству, местничеству и этнократизму, чиновники среднего уровня демонстрируют возрастающую толерантность к этим явлениям, обосновывая свою позицию необходимостью, при осуществлении кадровой политики, учета социокультурной специфики данной территории. Именно поэтому на вопрос о том, возможно ли в полной мере реализовать деловую репутацию как фактор кадровой политики при существовании этнических, земляческих и клановых способов подбора и расстановки кадров в системе государственной гражданской службы, более двух третей из числа опрошенных действующих и потенциальных чиновников ответили отрицательно, а около одной трети – сочли, что «данные способы особо не

вливают на эффективность государственной гражданской службы».

Как показывают результаты проведенного нами сравнительного анализа, многие особенности использования деловой репутации в системе современной государственной гражданской службы в постсоветских государствах имеют «родимые пятна» советской системы государственного и местного управления. Например, в большинстве постсоветских государств специальное законодательство о государственной службе было принято довольно поздно, лишь к концу 1990-х г.г. При этом данное законодательство не имеет, во многих случаях, системного характера, отличается отрывочностью, не содержит специальных нормативных актов о государственной гражданской службе. Во многих случаях действующее законодательство страдает декларативностью и слабо регулирует реально существующие, но латентно функционирующие управленческие отношения. Например, как показывают специальные исследования, в т.ч. авторов из самих постсоветских государств, в течение постсоветского развития в бывших советских республиках Средней Азии и в Казахстане, а также в некоторых северо-кавказских республиках России, получили распространение отдельные проявления трайбализма. Так, как отмечает один из авторов, кадровая политика многих местных руководителей Казахстана диктуется племенными предпочтениями, как, например, в деятельности акима Жамбылской области А. Тшанова (1995-98). Слишком явные клановые противоречия привели даже к тому, что руководство республики оказалось вынужденно ликвидировать целую область – Тургайскую. Действия большей части казахской политической элиты, особенно в кадровой политике, подсознательно определяются принципом жузовой солидарности. Тем самым трайбализм, хотя и неофициально, играет значительную роль в обеспечении государственного управления в Казахстане [3]. Специальное и довольно глубокое исследование известного американского политолога Марты Брилл Олкотт показало даже, что традиции трайбализма, возродившиеся в постсоветском Казахстане, играют возрастающую роль не только на уровне среднего и нижнего уровней политической элиты, но и в процессе эволюции и взаимодействия своеобразного политического Олимпа – семьи Президента и близких к нему кланов и родов [4, с. 201-245]. Аналогичные явления, как показывают многочисленные исследования, получают широкое распространение не только в Казахстане, но и во всех республиках «советской» Средней Азии [5, с. 46-61; 6, с. 128-139].

Литература

1. Афанасьев М.Н. Клиентелизм и российская государственность [Текст] / М.Н. Афанасьев. – М.: МОНФ, 1997. – 301 с.

2. Регионы России. Хроника и руководители. Т. 8. Республика Марий Эл, Чувашская Республика, Республика Башкортостан [Текст] . - Sapporo: Slavic Research Center, Hokkaido University, 2003. – 342 с.

3. Гусев Л. Модернизирующийся трайбализм [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.apn.kz/publications/article76.htm>. (Дата доступа: 15.06.2013)

4. Олкотт Марта Брилл. Казахстан: непройденный путь [Текст] / М.Б. Олкотт. – М.: Гендальф, 2003. – 354 с.

5. Масанов Н.Э. Казахская политическая интеллигентная элита: клановая принадлежность и внутриэтническое соперничество [Текст] / Н.Э. Масанов // Вестник Евразии. – 1996. - № 1 с. 46-6.

6. Амеркулов Н. Жузы в социально-политической жизни Казахстана [Текст] / Н. Амеркулов // Центральная Азия и Кавказ. – 2000. - № 3. – С. 128-139.