

ББК 67.401.042

З.Р. Мингазова

Деловая репутация государственного гражданского служащего: анализ основных концептуальных подходов

Z.R. Mingazova

Business Reputation of Civil Servant: an Analysis of the Major Conceptual Approaches

Выделены базовые подходы к определению понятия «деловая репутация», анализированы их особенности. Наряду с их выделением и характеристикой предлагается оригинальная трактовка данного понятия применительно к гражданским служащим, отличающаяся от иных определений, синтезирующая их достоинства.

Ключевые слова: деловая репутация, основные теоретические подходы к понятию «деловая репутация», деловая репутация государственного гражданского служащего.

Проводимая на современном этапе коренная модернизация общественно-политического процесса в нашей стране актуализировала необходимость радикального совершенствования института государственной службы в целом и государственной гражданской службы – в частности. Одним из наиболее действенных факторов дальнейшего позитивного развития государственной гражданской службы выступает система мер, обеспечивающих высокий квалификационный уровень работников этой сферы. К числу подобных мер, несомненно, относится все чаще употребляемое в современной теории и практике понятие «деловая репутация». Между тем, как показывает анализ литературы и нормативных материалов, в отечественной науке сформировалось несколько основных направлений в оценке феномена деловой репутации. При этом те или иные подходы к определению данного явления формируются в основном в рамках соответствующих научных отраслей, хотя некоторые занимают как бы «промежуточное» положение, не позволяющее отнести их однозначно к той или иной исследовательской области.

Одним из первых подходов к понятию «деловая репутация», на наш взгляд, выступает позиция выдающегося немецкого социолога и политолога М. Вебера, которую вполне можно назвать «социологическим» направлением. Несмотря на то, что М. Вебер не пишет напрямую о деловой репутации субъекта социальной жизни, он пытается рассмотреть это явление на основе понятий «статусная репутация», «социальный престиж», которые раскрывают преимущественно социальные показатели, в том числе – особый образ

The article highlights basic approaches to define «Business Reputation» and to analyze their characteristics. Side by side with their determination and description it is suggested to use the original interpretation of the given concept relatively to civil servants which differs from the other definitions and synthesizes their dignity.

Key words: reputation, main theoretical approaches to the concept of business reputation, state civil servant.

жизни того или иного индивида. Однако для изменения характеристик вышеназванных понятий этот автор использует такие критерии, как образ жизни, формальное образование, престиж профессии и рождения. Репутация в данном случае в большей степени зависит не от субъективных характеристик личности (способности, профессионализм и т.д.), а от объективно задаваемых социально-статусных индикаторов (привилегии, материальные блага, престиж профессии и т.д.). Одновременно решающая роль «образа жизни» означает, что та или иная группа индивидов, претендующая на принадлежность к определенному обществу, вырабатывает «должный» стандарт поведения, в соответствии с которым выбирается круг людей для социального общения. При этом развивается осознание значимости своего положения, своеобразное «статусное самоуважение», и одновременно с ним возникает желание дистанцироваться от других слоев общества [1, с. 28, 33]. В этом случае деловая репутация, или социальный престиж, — это сравнительная оценка социальной значимости индивида, группы людей или социального института, его положения в обществе, закрепленная в общественном мнении.

Второе направление в определении понятия «деловая репутация», развиваемое в современной юридической литературе (А.М. Эрделевский, А.Л. Анисимов, М.Н. Малеина, Е.Ю. Докукина и др.), которое мы рассматриваем как «правовое», акцентирует свое внимание на описании деловой репутации юридических лиц, оценке фирм, предприятий, бизнеса со стороны смежников, контрагентов, потребителей [2–3]. Особое внимание в этом направлении уделяется

понятию «деловая репутация кредитных организаций», которое закреплено законодательно и является объектом судебной защиты. Однако в юридической литературе, которая ориентирована в основном на описание юридических лиц, практически не рассматривается проблема регулирования отношений по формированию и развитию деловой репутации конкретных работников, в том числе – государственных гражданских служащих.

Третье, «экономическое» направление толкования понятия «деловая репутация», развивающееся в соответствующей литературе, как показывает проведенный нами анализ, имеет в своем составе несколько отдельных течений. Так, в первом случае, например, в западной литературе обычно используется термин «goodwill» – «доброе имя» фирмы. С данной точки зрения деловая репутация рассматривается как составляющая нематериальных активов в одном ряду с авторскими правами, торговой маркой, ноу-хау. Деловая репутация коммерческих лиц учитывается в их нематериальных активах, является источником их дополнительной прибыли, о чем свидетельствуют подзаконные акты о бухгалтерском балансе и по учету нематериальных активов. Однако, несмотря на наличие в этом подходе определенных теоретических наработок, его использование мало применимо для определения смысла и направления совершенствования деловой репутации государственных гражданских служащих, так как, во-первых, последние являются физическими лицами, что создает соответствующую специфику оценки, во-вторых, не учитывается в этом случае так называемый человеческий фактор исследуемого явления.

Второе течение экономического направления определения смысла деловой репутации, развивающееся в работах по экономике труда (М.В. Дулясова, Т.Р. Ханнанова и др.), основное внимание уделяет анализу деловой репутации корпоративных работников [4]. В данном направлении под деловой репутацией работника понимается представление работодателя, работника, иных связанных с ним лиц о профессионально важных и личностных качествах работника, врожденных и (или) сформированных на прежнем месте работы или учебы, сложившееся в результате оценки этих качеств, основанной на нормативно закрепленных и научно обоснованных методиках [4, с. 261]. Необходимо подчеркнуть, что именно в работах вышеприведенных авторов впервые была доказана взаимосвязь деловой репутации работника и его человеческого капитала. Вместе с тем недостатком данного течения в характеристике понятия «деловая репутация» является то, что оно практически не учитывает, с одной стороны, многогранности правового статуса государственных гражданских служащих, а, с другой стороны, специфики и сложности выполняемой ими деятельности.

Четвертое выделяемое нами направление исследования феномена деловой репутации государственного гражданского служащего развивается в специальных работах по теории государственного и муниципального управления (Е.Ю. Киреева, И.Р. Гимаев и др.). Данное направление, которое мы характеризуем как «государственно-правовое», рассматривает понятие деловой репутации в контексте описания проблем развития государственной и муниципальной службы. Однако существенным недостатком данного направления является то, что в этом случае акцент делается на организационных аспектах современной кадровой политики, а эффективность государственного и муниципального управления не связывается с уровнем деловой репутации служащего, которая, на наш взгляд, является неотъемлемой частью его человеческого капитала.

Таким образом, исходя из вышеприведенного краткого анализа проблемы мы приходим к выводу о необходимости разработки и правовой реализации новых подходов к характеристике понятия «деловая репутация государственного гражданского служащего». Эти подходы должны, с одной стороны, синтезировать теоретические наработки предшествующих авторов из различных научных направлений, с другой стороны, априорно иметь в виду, что главным носителем феномена деловой репутации должен выступать сам государственный гражданский служащий, сочетающий в себе высокие личностные, профессиональные и общекультурные качества, создающие соответствующий уровень рассматриваемого явления. Одновременно деловая репутация должна рассматриваться как важный квалификационный показатель профессионализма государственных гражданских служащих и в этом смысле выступать как фактор современной кадровой политики, обеспечивающей радикальную модернизацию всей системы государственного управления в стране. А пока анализ нормативных источников и практики замещения государственных должностей показывает, что существующие правовые нормы не являются преградой для поступления на государственную и муниципальную службу недобросовестных лиц, небрежно относящихся к государственному языку, не владеющих информационными технологиями и не желающих перестраивать свою деятельность в соответствии с вызовами времени.

Как уже выше отмечалось, для выработки адекватного определения понятия «деловая репутация государственного гражданского служащего» необходимо в первую очередь учитывать специфику самой профессиональной деятельности этой социальной группы. Как отмечается в литературе (Г.В. Атаманчук), данная специфика проявляется в том, что: а) государственными служащими выполняется труд, который выражается в обосновании целей и направлений общественного развития, в организации и регулировании

общественной жизнедеятельности, сознания, поведения и деятельности миллионов людей; б) их труд – интеллектуальный, психологически насыщенный, состоящий в основном в осмыслении управленческой информации и воздействии на людей; в) в их усилиях проявляется государственная власть, придающая им авторитет и должную гарантию; г) труд, выполняемый персоналом государственного управления, является высокопрофессиональным и предъявляет к каждому из их субъектов жесткие требования [5, с. 361].

Исходя из вышеизложенного под деловой репутацией государственного гражданского служащего следует понимать представление государства в лице уполномоченных должностных лиц и органов, организаций и граждан, средств массовой информации, иных связанных с ними лиц о профессионально важных и личностных качествах государственного гражданского служащего, врожденных и (или) сформированных

на прежнем месте работы или учебы, а также в процессе прохождения государственной гражданской службы, сложившееся в результате оценки этих качеств, основанной на нормативно закреплённых и научно обоснованных методиках.

Таким образом, в современной науке сформировалось уже несколько основных направлений по определению понятия «деловая репутация». Данное понятие перестало быть чисто научным феноменом и нуждается, для закрепления его в нормативно-правовых документах, в выработке как новых, так и общепринятых подходов к его определению. На наш взгляд, выработанная нами дефиниция понятия «деловая репутация», примененная в данном случае к институту государственной гражданской службы, позволяет объединить некоторые предшествующие подходы, преодолевая тем самым ограниченность их отраслевых направлений.

Библиографический список

1. Вебер М. Класс, статус и партия // Социальная стратификация / под ред. С.А. Белановского. – М., 1992. – Вып. 1.
2. Анисимов А.Л. Честь, достоинство, деловая репутация под защитой закона. – М., 2004.
3. Малеина М.Н. Защита чести, достоинства, деловой репутации предпринимателя // Законодательство и экономика. – 1993. – №24.
4. Дулясова М.В., Ханнанова Т.Р. Социальная защита работника: жизнь, здоровье, деловая репутация : учебное пособие. – М., 2008.
5. Атаманчук В.Г. Теория государственного управления : курс лекций. – М., 2006.