УДК 316.354.2 DOI: 10.22394/2071-2367-2017-12-5-139-147

ЦЕННОСТНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ))

***Васильева Е.А.*[1]**

В статье представлены результаты социологического исследования ценностно-нормативной структуры государственной службы Республики Саха (Якутия). Исследование проводилось в 2015 и 2017 гг. методом анкетного опроса. Ценности государственной службы, то есть внутренние, эмоционально освоенные ориентиры деятельности акторов в системе государственного управления, в настоящее время формируются в соответствии с двумя моделями: классической бюрократии М. Вебера и «Нового государственного менеджмента». В результате исследования определено, что республиканские служащие сочетают ценности обеих моделей, наибольшую поддержку у государственных служащих получили ценности высокого социального статуса и высокого дохода, а наименьшую – ценности формализации и власти. В ходе структурной реорганизации снизилась значимость ценности формализации и самосовершенствования, увеличилась значимость творческой самореализации как мотиватора.

Ключевые слова: государственная служба, ценности, государственное управление, бюрократия, «новый государственный менеджмент».

VALUE TRANSFORMATION IN THE SYSTEM OF STATE SERVICE (ON THE EXAMPLE OF THE REPUBLIC OF SAKHA (YAKUTIA))

VASILIEVA E. A. – Doctor of Sociological Sciences, Leading Researcher of Academy of Sciences of the Republic of Sakha (Yakutia) (Russian Federation, Yakutsk), e-mail: vasilieva_ea@bk.ru

The article deals with the results of sociological research of value structure of public service of Republic of Sakha (Yakutia). The research was carrying out in 2015 and 2017 by questionnaire survey. Values of public service means internal, emotionally mastered the benchmarks for the activities of the actors in the governmental system. Now they are formed in accordance with two models: classical bureaucracy of M. Veber and “New public management”. The study shows that republic officials combine the values of both models. Values of high social status and high incomeare the most supported, values of formalization (bureaucratization) and powerareless supported. During structural reorganization the support of formalization and self-development has decreased, and support of creativity as motivator has improved.

Keywords: public service, values, government, bureaucracy, “new public management”.

Целью третьего этапа административной реформы в Российской Федерации в соответствии с концептуальными документами было обеспечение прозрачности государственного управления, предусматривающее внедрение общественного контроля для роста уровня доверия к государственной службе, консолидациюобщества и увеличения

Васильева Елена Александровна – доктор социологических наук, Академия наук Республики Саха (Якутия), ведущий научный сотрудник, адрес: 677007, Россия, Республика Саха (Якутия), г. Якутск, пр. Ленина, д. 33, e-mail: vasilieva_ea@bk.ru

качества жизни граждан. Несмотря на успешность первых этапов реформы[1], третий этап оказался полностью имитационным: созданные общественные советы неэффективны, электронные средства обеспечения обратной связи не действуют, система общественного обсуждения государственных решений (оценка регулирующего воздействия и публичные слушания) проходит формально, экспертное сообщество не сформировано и сервильно по отношению к государственной службе. Ожидавшаяся трансформация принципов организации взаимодействия государства и общества не состоялась.

Причиной этого является, по нашему мнению, сущность государственной службы как социального института, то есть не в качестве организации, а как совокупности норм, ценностей и ролей, регулирующих взаимодействие акторов в системе государственного управления. Как известно, одной из отличительных черт социальных институтов является их устойчивость к внешнему воздействию, объясняемая механизмом самовоспроизводства. Другими словами, нормы и ценности, регулирующие взаимодействие людей, в ходе социализации новых членов сообщества передаются неосознанно, просто как часть процесса общения[2]. Трансформация, то есть глубинное изменение ценностного базиса института, требует длительного целенаправленного воздействия, в основе которого лежит деинституционализация основных ценностей и норм, с последующим формированием новых принципов организации взаимодействия акторов и их легитимацией посредством создания системы поощрений и взысканий, которая мотивирует субъектов интеракций к их соблюдению.

В системе государственного управления ценности, то есть внутренние, эмоционально освоенные субъектом ориентиры его деятельности[3], имеют особое значение. Фактически в основе этой системы лежат так называемые «публичные ценности», то есть «права, выгоды и прерогативы, которыми должны (и не должны) быть наделены граждане; обязанности граждан перед обществом, государством и друг перед другом; и принципы, на которых должны основываться политика и государственное управление»[4]. Принципы, которыми должна руководствоваться государственная служба, были сформированы в условиях абсолютистского монархического государства и сформулированы М. Вебером в его модели «идеальной бюрократии»[5]. К ним относятся: профессионализм, рациональность и сословная честь или, другими словами, административная эффективность, властная иерархия, формально установленная и четко зафиксированная система правил, безличность деятельности и эмоциональная нейтральность отношений.

Однако в условиях социального демократического государства, к которым, согласно Конституции, относится и Российская Федерация, принципы рациональной бюрократии оказываются устаревшими. Ценности государственного управления, востребованные в современных условиях, были сформулированы в концепции «Нового государственного менеджмента» (далее – НГМ)[6] как продуктивность, маркетизация, ориентация на клиентов,

[1]Подробнее см.: Борисов А.Ф., Васильева Е.А. Государственные услуги: современное состояние и проблемы развития (по материалам Республики Саха (Якутия)) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2016. – №1 – С. 27–34.

[2] Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. –М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. – С. 19.

[3] Социальное управление: качество, технологии, инновации / под ред. Л.Т. Волчковой. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 2010. – С. 21.

[4] Публичные ценности и государственное управление / под ред. Л.В. Сморгунова, А.В. Волковой. – М.: Аспект Пресс, 2014. – С. 172.

[5] Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – С. 657.

[6] См.: Митрошенков О.А. Государственная гражданская служба России в оценках экспертов и населения // Социологические исследования. – 2006. – №8. – С. 88–98; Морозова Г.А. Процесс совершенствования

децентрализация, ориентация на цели, заданные политиками, и отчетность по результатам. Именно их формирование и интериоризация являлись целью трансформации государственного управления.

Цели, задачи и методика исследования

Для определения актуальной ценностной структуры государственной службы в Республике Саха (Якутия) было проведено исследование методом анкетного опроса. На предварительном этапе в ходе глубинного экспертного интервью были выделены ключевые ценности, которые, по мнению экспертов, влияют на мотивацию чиновников. Первый этап исследования проводился в 2015 г. методом анкетирования, второй этап – в 2017 г. после масштабной структурной реорганизация (в марте 2016 г. были упразднены 10 органов исполнительной власти и созданы 2 новых, а в декабре того же года – упразднены 4 органа, образованы 2 новых и 1 орган преобразован с понижением статуса). На первом этапе были опрошены 274 республиканских государственных служащих, на втором – 260 служащих, выборка стратифицирована по полу, возрасту и категории должности при доверительном интервале 5,55%, доверительная вероятность – 95%.

Для анализа ценностных установок государственным служащим было предложено выбрать одно высказывание из пары, соответствующее установкам классической модели рациональной бюрократии или установкам концепции НГМ.

К ценностям рациональной бюрократии относятся стремление к усилению властных полномочий, ориентация на статус, сохранение стабильности и формализация деятельности. Если служащий разделяет эти ценности, то в паре высказываний они выберут те, которые свидетельствуют:

- о стремлении к властным полномочиям больше, чем к увеличению личного дохода (пара ДВ);
- о стремлении к увеличению дохода больше, чем к стремлению влиять на общественную жизнь (пара ВД);
- о склонности к закрытости своей деятельности (ЗП);
- об оценке деятельности служащих как заслуживающей уважения и пользующейся признанием в обществе (пара УП);
- о стремлении служащего сосредоточить усилия на выполнении своих трудовых функций (должностных обязанностей), чем на саморазвитии и совершенствовании (пара ФС);
- о предпочтении стабильности трудоустройства перед возможностью получить более высокий уровень дохода (пара ДС);
- о приоритете необходимости обеспечить бесперебойность документационного оборота перед удовлетворением потребностей населения (пара НД);
- о стремлении сосредоточить свою работу на выполнении регламентов (пара ТР);
- о склонности поддержать централизацию государственного управления (пара ЦД).

Напротив, служащие, разделяющие ценности НГМ, демонстрируют стремление к самосовершенствованию в работе, оценивают государственную службу как основу для получения дополнительного образования и доступа к личным связям, ценят свои творческие способности и стремятся к максимизации дохода, рассматривая его как подтверждение своих достижений. В паре высказываний они выбирают те, которые свидетельствуют:

- о стремлении к повышению своей квалификации больше, чем к совершенствованию в выполнении своих функций (пара ФС);

государственного управления // Труды Нижегородского государственного технического университета им. Р.Е. Алексеева. – 2014. – № 2(104). – С. 256–262.

- о потребности в доступе к образовательным программам больше, чем в возможности получения практического опыта (пара ОО);

- о стремлении в ходе работы реализовать свои инициативы и проявить творческое начало, чем своевременно и в полном объеме выполнить административные регламенты (пара ТР);

- о поддержке идеи децентрализации государственного управления (пара ЦД);

- о предпочтении высокого уровня дохода перед стабильностью трудоустройства (пара ДС);

- о стремлении принять участие в государственном управлении, даже в ущерб уровню доходов (пара ВД);

- о понимании, что в общественном сознании уровень авторитета государственной службы невысок (пара УП);

- о согласии с возможным снижением объема властных полномочий при условии получения более высокого уровня дохода (пара ДВ).

Данные были сгруппированы в виде таблицы в разрезе пола, возраста, стажа работы, должности и самооценки материального благосостояния, коэффициент рассчитывался как отношение численности служащих, выбравших ценность традиционной бюрократии, к численности служащих, выбравших ценности НГМ.

Результаты исследования

В ходе первого этапа исследования государственные служащие разделились примерно пополам: служащие, поддерживающие традиционные ценности, составили 49%, инновационные – 51%. После проведения реорганизации соотношение изменилось: теперь ценности традиционной бюрократии разделяют 50,8%, а ценности НГМ – 49,2%. На первом этапе традиционную модель поддерживали в основном мужчины в возрасте от 30 до 40 лет, имеющие стаж государственной службы от 5 до 10 лет. После реорганизации к ним присоединились женщины старше пенсионного возраста со стажем государственной службы от 10 до 15 лет, занимающие должности категории «руководитель», то есть служащие, которые традиционно составляют наиболее лояльную часть чиновничества.

В Таблице 1 представлены обобщенные результаты исследования в разрезе ценностей традиционной модели бюрократии.

Наименьшую поддержку на обоих этапах исследования получили ценности власти и формализации (коэффициент одобрения составил соответственно 0,2 и 0,4). Отношение государственных служащих к ценности власти свидетельствует о том, что чиновники убеждены в отсутствии у них реальных властных полномочий. Среди молодых служащих в возрасте до 30 лет еще сохраняется стремление к влиянию на общественную жизнь, а служащие в возрасте старше пенсионного возраста совершенно не испытывают потребности в воздействии на других людей. Интересно, что чиновники, замещающие руководящие должности, а, следовательно, обладающие управленческими полномочиями, меньше поддерживают ценность власти, чем чиновники, замещающие должности специалистов. Таким образом, можно сделать вывод, что стремление к проявлению власти мотивирует людей к поступлению на работу в государственные органы, однако со временем служащие начинают осознавать, что их полномочия не включают возможность реально влиять на жизнь социума.

Ценность формализации составляет одну из центральных норм, формирующих модель рациональной бюрократии. Именно стремление максимально рационализировать деятельность чиновников в течение долгого времени рассматривалось как фактор, позволяющий снизить коррупцию и злоупотребления в системе государственного управления. Однако среди республиканских государственных служащих эта ценность не получила

существенной поддержки. Более высокий коэффициент одобрения на первом этапе исследования она получила у служащих, определивших свой материальный статус как бедность (0,6), и у служащих, замещающих должности специалистов (0,5). В ходе реорганизации отношение к этой ценности у служащих изменилось: коэффициент одобрения среди бедных служащих и специалистов снизился до 0,3.

Таблица 1 – Поддержка ценностей традиционной модели бюрократии государственными служащими Республики Саха (Якутия)

Table 1 – Supporting the values of the traditional model of bureaucracy by civil servants of the Republic of Sakha (Yakutia)

	Власть		Статус		Стабильность		Формализация	
	2015	2017	2015	2017	2015	2017	2015	2017
В среднем	0,2	0,2	0,7	0,7	0,6	0,6	0,4	0,4
Женщины	0,2	0,2	0,7	0,8	0,6	0,6	0,5	0,3
Мужчины	0,2	0,2	0,8	0,7	0,6	0,6	0,4	0,5
Молодые	0,3	0,2	0,7	0,8	0,5	0,6	0,4	0,4
Пенсионеры	0,1	0,0	0,7	0,7	0,7	0,7	0,4	0,3
Вновь принятые	0,3	0,2	0,8	1,0	0,6	0,8	0,4	0,4
Со стажем более 15 лет	0,2	0,2	0,7	0,7	0,6	0,6	0,4	0,4
Богатые	0,2	0,1	0,8	0,9	0,6	0,7	0,4	0,4
Бедные	0,2	0,2	0,7	0,5	0,3	0,5	0,6	0,3
Руководители	0,2	0,1	0,8	0,7	0,6	0,6	0,4	0,4
Специалисты	0,3	0,3	0,7	0,5	0,6	0,5	0,5	0,3

Ценность социального статуса получила наивысший коэффициент поддержки – 0,7. Это свидетельствует о том, что именно стремление к высокому общественному положению остается важнейшим мотиватором поступления на государственную службу и продолжения работы в органах исполнительной власти. На первом этапе исследования эта ценность получила наибольшую поддержку среди мужчин, недавно поступивших на государственную службу, занимающих руководящие должности и удовлетворенных своим материальным благополучием. На втором этапе значимость этой ценности для указанных категорий служащих только увеличилась. Снижение значимости социального статуса отмечается у служащих, неудовлетворенных своим материальным благосостоянием. Очевидно, что в условиях снижения удовлетворенности уровнем дохода служащие, оценивающие себя как бедных, готовы согласиться с понижением своего положения в обществе, если оно будет компенсировано увеличением оплаты труда.

Ценность стабильности характеризует основные социальные гарантии, которые используются в системе государственной службы для мотивации. В первую очередь это гарантия трудоустройства, во-вторых, это гарантия кадрового продвижения, установленная законодательно, а в-третьих, это гарантия дохода. Коэффициент поддержки стабильности в 2015 г. составил 0,6. Наименее значима эта ценность была для молодых служащих и для служащих, неудовлетворенных своим материальным положением. У служащих пенсионного возраста, напротив, коэффициент поддержки составил 0,7. Очевидно, что эта категория служащих уже получила право на большинство социальных гарантий, и риск потери рабочего

места для них выше, так как после увольнения они, скорее всего, не смогут успешно трудоустроиться. В 2017 году значимость стабильности как мотиватора увеличилась. Коэффициент поддержки для вновь принятых служащих составил 0,8, для служащих, удовлетворенных своим материальным состоянием, – 0,7. Снижение коэффициента отмечается у служащих, замещающих должности специалистов. Ценности, характеризующие модель НГМ, представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Поддержка ценностей модели «Нового государственногоменеджмента» государственными служащими Республики Саха (Якутия)

Table 2 – Support of values of the model of "New State Management" by civil servants of the Republic of Sakha (Yakutia)

	Самосовер-шенствование		Творчество		Доход		Потребности населения	
	2015	2017	2015	2017	2015	2017	2015	2017
В среднем	0,6	0,5	0,5	0,6	0,6	0,7	0,6	0,6
Женщины	0,6	0,5	0,5	0,7	0,6	0,6	0,7	0,6
Мужчины	0,6	0,5	0,5	0,5	0,6	0,7	0,6	0,7
Молодые	0,6	0,6	0,5	0,6	0,6	0,5	0,7	0,6
Пенсионеры	0,6	0,5	0,5	0,6	0,6	0,8	0,7	0,9
Вновь принятые	0,6	0,5	0,5	0,7	0,5	0,4	0,6	0,4
Со стажем более 15 лет	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7
Богатые	0,6	0,6	0,5	0,7	0,5	0,6	0,6	0,6
Бедные	0,8	1,0	0,3	1,0	0,7	0,5	0,6	0,3
Руководители	0,6	0,5	0,6	0,7	0,6	0,7	0,7	0,6
Специалисты	0,6	0,0	0,4	0,5	0,5	1,0	0,6	0,7

Ценность самосовершенствования лежала в основе первого этапа административной реформы в Российской Федерации. Она получила поддержку у чиновников – коэффициент в 2015 г. составил 0,6. У служащих, неудовлетворенных своим материальным положением, поддержка выше, возможно, потому, что именно с повышением квалификации они связывают ожидания продвижения по службе. У служащих со стажем более 15 лет коэффициент поддержки этой ценности ниже, что можно объяснить их более ранней социализацией в системе.

В 2017 г. число служащих, разделяющих эту ценность, снизилось, особенно среди вновь принятых служащих, замещающих должности специалистов. В условиях реорганизационных рисков стремление использовать государственную службу для получения новых трудовых навыков, которые затем можно было бы использовать для продвижения по службе, снижается. Возможно, это связано с тем, что в этот период карьерный рост оказывается оторванным от трудового потенциала, опираясь на иные факторы, например, на персональную лояльность.

Обратная тенденция отмечается в отношении ценности творческого подхода в работе. На первом этапе исследования коэффициент поддержки этой ценности составил 0,5, причем наибольшую поддержку она получила среди служащих со стажем более 15 лет и среди служащих, замещающих руководящие должности. Очевидно, что чем больше служащий погружается в свою работу, тем выше становится потребность в проявлении своих знаний,

навыков и способностей, что и проявляется в творческом подходе к выполнению своих трудовых обязанностей. Руководители, в свою очередь, разделяют эту ценность в силу особенностей своего труда, суть которого заключается в управлении. Как утверждает П. Друкер, инициативный, творческий подход необходим менеджеру, так как позволяет добиваться не тольковозможных, но и желаемых целей организации[1]. Таким образом, стремление к творческой самореализации, в принципе свойственное людям, получив поддержку врамках концепции реформирования, достаточно успешно интериоризировалось государственными служащими.

В ходе реорганизации эта ценность получила дополнительное признание, коэффициент составил уже 0,6. Служащие, испытывающие материальные затруднения, продемонстрировали абсолютную поддержку (коэффициент 1,0), также существенно увеличилась поддержка среди вновь принятых служащих (0,5 в 2015 г. и 0,7 в 2017 г.). Возможно, чиновники таким образом компенсируют свою неудовлетворенность другими мотивами, которые привлекли их на государственную службу (уровнем дохода и объемом властных полномочий).

Также после реорганизации возросла значимость ценности материального достатка. В 2015 г. коэффициент поддержки этой ценности составил 0,6. На втором этапе исследования поддержка увеличилась до 0,7, наиболее значительно среди служащих пенсионного возраста, а также служащих, замещающих должности руководителей.

Удовлетворение общественных потребностей в рамках концепции НГМ провозглашается основной функцией государства. Среди служащих Республики Саха (Якутия) эта ценность получила достаточно значимую поддержку (0,6), причем наиболее полно в 2015 г. ее разделяли служащие со стажем более 15 лет, а также служащие, замещающие руководящие должности. В 2017 г. поддержка этой ценности молодыми служащими, не имеющими стажа государственной службы, а также служащими с низкой материальной самооценкой, снизилась. Служащие старше пенсионного возраста, напротив, продемонстрировали практически полную поддержку (коэффициент 0,9), что объясняется ее соответствием тем принципам общественного служения, которые они интериоризировали в ходе своей профессиональной социализации еще в условиях советской номенклатуры.

Итак, анализ ценностного базиса государственных служащих Республики Саха (Якутия) в условиях структурного реформирования позволяет сделать вывод о том, что реорганизация приводит к нежелательному результату – мотивация служащих работать в соответствии с новыми принципами снижается.

В ходе административной реформы некоторые ценности модели рациональной бюрократии делегитимизировались, то есть потеряли поддержку в среде служащих. В первую очередь к ним относятся ценности власти и формализации. Распространяемое убеждение о том, что государственные служащие не являются субъектами государственного управления, получает поддержку, возможно, в связи с тем, что властные полномочия, как правило, сочетаются с соответствующей ответственностью, которой чиновники стараются избегать по мере возможности. Низкий уровень поддержки рационализации и формализации государственной службы сочетается с возрастанием поддержки ценности творческого подхода. Если учесть также тенденцию омоложения республиканского чиновничества (средний возраст в 2016 г. составил 41 год), то можно сделать вывод о том, что в данном случае имеет место естественное стремление к творческой самореализации, особенно характерное для молодых и амбициозных людей. Также следует учесть, что бюрократичность, свойственная органам государственной власти, крайне негативно оценивается общественным мнением, что и обусловило низкую поддержку регламентационного подхода к системе организации предоставления государственных услуг.

[1] Друкер П. Практика менеджмента. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2003. – С. 26

Однако ценности высокого социального статуса и стабильности по-прежнему имеют высокий уровень поддержки среди государственных служащих. Эти ценности представляют собой основные мотиваторы, как привлекающие, так и обеспечивающие удержание кадров в органах исполнительной власти. Именно поэтому те мероприятия реформы, которые были призваны снизить социальный статус чиновников до уровня лиц, предоставляющих услуги, а также угрожающие кадровому составу, встретили активное противодействие.

В то же время ценности модели «Нового государственного менеджмента» за период реформирования, очевидно, успешно усвоены служащими. Они уже готовы оценивать себя по критериям, разработанным для оценки эффективности менеджмента: высокий личностный потенциал, творческий подход к выполнению своих должностных обязанностей и высокий уровень дохода, обеспечивающий высокий социальный статус. Ценность удовлетворения потребностей граждан получила дополнительную поддержку среди чиновников, начавших свою трудовую деятельность более 15 лет назад. Большинство этих служащих находится в пенсионном возрасте, их социализация прошла в условиях Советского государства, которое провозглашало своей целью общественное служение. Таким образом, для этих служащих риторика удовлетворения общественных потребностей оказалась близка и понятна.

В целом в настоящее время ценностный базис государственной службы состоит из норм, входящих как в модель рациональной бюрократии, так и в модель НГМ. Наибольшую поддержку у государственных служащих получили ценности высокого социального статуса и высокого дохода, а наименьшую – ценности формализации и власти. Таким образом, процесс ценностной трансформации государственной службы сейчас не завершен.

Библиография/References:

1. Борисов А.Ф., Васильева Е.А. Государственные услуги: современное состояние и проблемы развития (по материалам Республики Саха (Якутия)) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. – 2016. – №1 – С. 27– 34.
2. Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – 702 с.
3. Социальное управление: качество, технологии, инновации, под ред. Л.Т. Волчковой. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 2010. – 266 с.
4. Друкер П. Практика менеджмента. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2003. – 699 с.
5. Митрошенков О.А. Государственная гражданская служба России в оценках экспертов и населения // Социологические исследования. – 2006. – №8. – С. 88– 98
6. Морозова Г.А. Процесс совершенствования государственного управления // Труды Нижегородского государственного технического университета им. Р.Е. Алексеева. – 2014. – № 2(104). – С. 256– 262
7. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. – 190 с.
8. Публичные ценности и государственное управление / под ред. Л.В. Сморгунова, А.В. Волковой. – М.: Аспект Пресс, 2014. – 398 с.
9. Esping-Andersen, G. The Three Worlds of Welfare Capitalism. — Cambridge, UK: Polity Press, 1990. – 264 pp.
10. Kettl, D. The Global Public Management Revolution: A Report on the Transformation of Governance. - Washington, 2000. – 117 pp.
11. Peters, G., Pierre, J. Introduction: The Role of Public Administration in Governing // Handbook of Public Administration / Ed. by B. Peters, J. Pierre. – London, Sage Publications, 2003. – 640 pp.

1. Borisov, A.F., Vasil'eva, E.A. (2016) Gosudarstvennye uslugi: sovremennoe sostoianie i problemy razvitiia (po materialam Respubliki Sakha (Iakutiia)) [Public goods: current state and problems of development (based on the materials of the Republic of Sakha (Yakutia))] // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Sotsiologiia. [Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology] – №1 – P. 27– 34 (In Russ.)

2. Veber, M. (1990) Izbrannye proizvedeniia [Selected works]. – M.: Progress. – 702 p. (In Russ.)

3. Sotsial'noe upravlenie: kachestvo, tekhnologii, innovatsii (2010) [Social management: quality, technology, innovation]. – SPb.: Izd– vo S.-Peterburgskogo universiteta. – 266 p. (In Russ.)

4. Druker, P. (2003) Praktika menedzhmenta [The practice of management]. – M.: Izdatel'skii dom «Vil'iams». – 699 p. (In Russ.)

5. Mitroshenkov, O.A. (2006) Gosudarstvennaia grazhdanskaia sluzhba Rossii v otsenkakh ekspertov i naseleniia [The State Civil Service of Russia in assessments of experts and population] // Sotsiologicheskie issledovaniia [Sociological research]. – №8. – P. 88– 98 (In Russ.)

6. Morozova, G.A. (2014) Protsess sovershenstvovaniia gosudarstvennogo upravleniia [The process of improving public administration] // Trudy Nizhegorodskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta im. R.E. Alekseeva [Works of the Nizhny Novgorod State Technical University]. – № 2(104). – P. 256–262 (In Russ.)

7. Nort, D. (1997) Instituty, institutsional'nye izmeneniia i funktsionirovanie ekonomiki [Institutions, Institutional Changes and Functioning of the Economy]. – M.: Fond ekonomicheskoi knigi «Nachala». – 190 p. (In Russ.)

8. Publichnye tsennosti i gosudarstvennoe upravlenie (2014) [Public values and public administration]. – M.: Aspekt Press. – 398 p. (In Russ.)