

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/253666>

Тип работы: Реферат

Предмет: Государственное и муниципальное управление (ГМУ)

Введение 3

1. История возникновения «социальных лифтов» в РФ 5
2. Понятие, цели и задачи системы «социальных лифтов» 6
3. Социальные лифты в системе государственного управления 11

Заключение 20

Список использованной литературы 21

В то же время не все чиновники дорожат репутацией чиновника. 51,5% экспертов считают, что таких людей мало, но 51,8% респондентов считают, что их мало или мало.

Ваши права и гарантии связаны со статусом государственного служащего. 77% экспертов считают, что права государственных служащих позволяют им успешно выполнять свои обязанности. Что касается гарантий, то только 4,6% экспертов убеждены, что они полностью компенсируют убытки, понесенные работниками в результате запретов и ограничений на работу. 49,3% опрошенных оценивают эти компенсации как частичные и 40% - как не компенсирующие убытки.[10, с.14].

Мобильность государственных служащих с открытым карьерным пространством (занятие «средних» должностей) во многом зависит от степени их способности справляться с социальными опасностями и квалификации. Эксперты отдают предпочтение хорошему владению оргтехникой (61,5%), навыкам работы на компьютере (44,6% ответов) и умению водить автомобиль (36,9%). Но только 4,6% оценили владение иностранным языком как хороший опыт, 16,9% - управленческие навыки и 24,6% - профессиональные.

О мобильности сотрудников, морально-психологическом климате в коллективе. По мнению экспертов, это вообще дешево. 61,6% считают, что этот климат улучшился, будь то профессиональный или профессиональный, и увеличился интерес к карьере государственных служащих. При этом 33,9% считают, что морально-психологический климат в государственных органах не отличается или, скорее всего, не отличается многообразием карьеров.

С морально-психологическим климатом в коллективах государственных органов тесно связаны традиции, которые могут препятствовать должностному росту государственных служащих. 40 % экспертов отметили, что традиция «не выделяться» распространена «широко», а 36,9 % экспертов, - что она распространена «не широко». Несколько меньше распространены такие традиции, как «безоговорочное подчинение начальству» (соответственно 24,6 и 55,4 %) и «быть послушным» (соответственно 24,6 и 49,3 %) [7, с.107]

Мобильность государственных служащих зависит от их нацеленности на успех, соответствующего мышления и воли. Особенно это важно для лиц, занимающих «средние» (ведущие и старшие) должности. Эксперты плохо оценивают это качество сотрудников на «средних» должностях. 63,1% экспертов считают, что людей, мыслящих ориентированными на успех, мало или всего несколько человек. Только 29,2% экспертов считают, что таких сотрудников много.

1. Аврамова Е.М., Дискин И.Е. Социальная трансформация и элиты // Общественные науки и современность. 2018. №3. С. 14-26.
2. Афанасьев М.Н. Российские элиты развития: запрос на новый курс. М.: Фонд «Либеральная миссия». 2019. С.132.
3. Гаман-Голутвина О.В. Элитообразование и внутриэлитные расколы относительно характера, направлений и скорости модернизации // Модернизация и демократизация в странах БРИКС: сравнительный анализ. М. 2019. С. 106-157.
4. Головки Ю.М. Социальные лифты и кадровые особенности формирования молодёжной элиты в России // Этносоциум и межнациональная культура. 2020. № 8 (86). С. 130-134.
5. Головки Ю.М. Социальные лифты и рекрутирование молодежных политических элит // Вестник Башкирского института социальных технологий. 2021. № 4 (29). С. 44-47.
6. Дука А.В. Социальная дифференциация и рекрутирование элит // Политический класс в современном

обществе. 2020. С. 78–107.

7. Заславская Т.И. Социальная структура современного российского общества // *Общественные науки и современность*. 2017. №2. С. 5-23.
8. Каряпкина Ю.Д. Роль общественных объединений в процессе формирования политических элит // *Вестник поволжского института управления*. М. 2019. С. 118-125.
9. Козырева Л.Д. Поколение Z в политике: политологический прогноз // *Вестник Омского университета*. Серия «Исторические науки». 2019. №3(23). С. 159-165.
10. Палитай И.С., Майорова М.А. Молодое поколение российской политической элиты: социально-демографический профиль. // *Вестник московского государственного лингвистического университета*. *Общественные науки*. М. 2019. С. 160-173.
11. Покатов Д.В. Рекрутирование современной российской политической элиты как ротация политической и административно-корпоративной элитных групп // *Власть и элиты*. 2019. №1. С. 71-97.
12. Романова К.С. Социальные лифты как средство социальной мобильности // *Дискурс-Пи*. 2018. № 2 (19). С. 30-34.
13. Сорокин П.А. Социальная мобильность / Пер. с англ. М.В. Соколовой. Под общей ред. В.В. Сапова. М.: Academia; LVS, 2020. 588 с.
14. Хасанов И.И. Социальные лифты как средство социальной динамики общества // *Интеграция наук*. 2018. № 8 (23). С. 273-274.
15. Яковлева А.Д. Мобильность населения как фактор стабильности общества: социальные лестницы и социальные лифты // *Вестник Финансового университета*. Серия «Гуманитарные науки». 2018. Т. 8. № 2 (32). С. 60-64.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/253666>