## Содержание

Введение

Глава I. Социальный аспект государственной службы

1.1 Социальные организации и социальные институты

1.2 Институт региональной государственной службы: сущность и кадры

1.3 Государственное учреждение права как один из социальных институтов: нормы и санкции, персонал и нормативное обеспечение деятельности

Глава II. Исследование социально-демографической ситуации в Калининском районном суде (г. Новосибирск)

2.1 Характеристика Калининского районного суда

2.2 Исследование социально-демографических и профессиональных характеристик персонала Калининского районного суда

Заключение

Список использованной литературы

## Введение

Функции каждой науки отражают многообразие ее связей с повседневной практикой общества. Благодаря функциям, выполняемым той или иной наукой, удовлетворяется потребность общества в конкретном действии, направленном на познание явлений окружающей среды или на их трансформацию, преобразование. Соответственно, предназначение социологии обусловлено потребностями, связанными с функционированием и развитием социальной сферы, то есть общества и человека.

Изучая общественную жизнь, социология решает следующие задачи.

1. Социология решает научные проблемы, связанные:

* с формированием знания о социальной действительности;
* с разработкой концептуального аппарата, при помощи которого можно было бы производить адекватное и соответствующее тем или иным исследовательским потребностям описание;
* с описанием, объяснением и пониманием процессов социального развития;
* с разработкой методов социологического исследования.

2. Социология также изучает проблемы, связанные с преобразованием социальной действительности, анализом путей и средств планомерного, целенаправленного воздействия на социальные процессы. Эта область практически целиком принадлежит к прикладной социологии.

Фундаментальная и прикладная социология различаются по цели, которую они перед собой ставят, а не по объекту и методу исследования. Прикладная социология, используя познанные фундаментальной социологией законы и закономерности в развитии общества, ищет пути и способы преобразования общества в необходимом направлении. Поэтому ее интересуют главным образом практические отрасли человеческой деятельности, например, социология семьи, социология конфликта политики, социология права, социология труда, социология культуры и т.д.

Необходимо, впрочем, отметить, что деление социологического знания на теоретическое (фундаментальное) и прикладное достаточно условно, так как и теоретическая социология, и прикладная социология одинаково вносят вклад в решение как научных, так и практических задач. Различие между ними связано, прежде всего, с тем, какие цели являются для них первичными, а какие — вторичными, а точнее, в какой — теоретической или практической — сфере сосредотачиваются их интересы. И действительно, теоретические исследования в качестве своего логического продолжения имеют практическое применение (для проверки выдвинутой теории, для объяснения фактов и т.д.). В свою очередь, прикладные исследования могут открыть факты, которые невозможно объяснить с точки зрения существующих теорий, а, следовательно, это стимулирует поиск новых теоретических положений.

Это же относится и к эмпирическим социологическим исследованиям: они могут быть ориентированы и на решение практических задач.

Цель данной работы – изучение теоретических аспектов и практическое исследование социально-демографических характеристик служащих государственного учреждения права (районного суда).

Задачи:

1. изучение социального аспекта государственной службы, в частности:

* выявление понятий социальной организации и социальных институтов,
* изучение института региональной государственной службы,
* изучение учреждения права как социального института современного общества,

2.проведение социологического исследования социально-демографических и профессиональных характеристик работников районного суда, в том числе:

* подготовка исследования и составление анкеты,
* проведение анкетирования,
* анализ результатов исследования.

## Глава I. Социальный аспект государственной службы

### 1.1 Социальные организации и социальные институты

Обычно под социальной организацией понимают совокупность социальных групп, статусов, норм, а также отношений лидерства, отношений сплоченности — конфликтности и т. д. Однако применительно к социальным объектам термин «организация» употребляется в трех смыслах:

1. искусственное объединение институционального характера, занимающее определенное место в обществе и предназначенное для выполнения более или менее ясно очерченной функции (то есть социальный институт, который рассматривается как самостоятельный объект);
2. определенная деятельность внутри социального образования, направленная на распределение функций, налаживание устойчивых связей, координацию и т.д.;
3. степень упорядоченности какого-то объекта, строение и тип связей как способ соединения частей в целое, специфический для определенного вида объектов[[1]](#footnote-1).

Организация создается как инструмент решения общественных задач, средство достижения целей. Организация формируется как человеческая общность и особая социальная среда.

Возникновение организаций связано с достижением индивидуальных или коллективных целей. Коллективное достижение вызывает необходимость иерархии и управления.

Любая организация может быть описана с учетом целого ряда компонентов: цели, типа иерархии, характера управления и степени формализации.

Цель — это образ результата, в котором заинтересована организация и к которому она стремится. Различают цели-задания (например, заказ на специалистов), цели-ориентации, которые связаны с интересами участников коллектива, и системные цели, связанные с существованием и воспроизводством самой организации.

Иерархия предполагает распределение ролей на две группы: роли, наделяющие их носителей властью, и роли, ставящие индивида в подчиненное положение. С точки зрения иерархии выделяют централизованные и нецентрализованные организации. Централизованные организации предполагают особую координацию и интеграцию усилий. Властные отношения могут определяться как личной зависимостью, так и существованием особых формальных правил.

Особый тип социальных систем складывается на основе общностей, социальные связи которых обусловлены объединениями организаций. Такие социальные связи называются институциональными, а основанные на них социальные системы — социальными институтами.

Социальный институт — это повторяющиеся формы и типы социальной практики, при помощи которых организуется социальная жизнь и обеспечивается стабильность общественных отношений. Идентичности поведения членов общества способствует принятие общей системы ценностей[[2]](#footnote-2). Воспитание и социализация направлены на то, чтобы передать индивидам установленные в данной общности образцы поведения и способы деятельности и тем самым обеспечить необходимую унифицированность их поведения. Социальный институт можно определить также как совокупность ролей и статусов, выполняющую в обществе определенные функции, то есть удовлетворяющую определенные потребности[[3]](#footnote-3).

Выделение социальных институтов тесно связано с рассмотрением общества как организма или, по крайней мере, системы, имеющей свои потребности. Антропоморфная модель была разработана Г. Спенсером. Он полагал, что общество нуждается в активной обороне (армия), производстве средств поддержания существования (сельское хозяйство, фабрики, заводы), в обмене (торговля) и координации этих видов деятельности (государство)[[4]](#footnote-4).

Социальный институт характеризуется следующими чертами:

1. он существует как набор социальных норм и предписаний, которые определяют правильные (требуемые обществом) типы поведения;
2. он тесно связан с идеологией и ценностной системой общества;
3. институциональные типы действий контролируются со стороны общества, а сам институт контролирует поведение индивидов;
4. социальный институт обладает необходимыми материальными средствами и ресурсами, благодаря которым нормы и предписания, лежащие в основе института, более или менее успешно выполняются.

Каждый социальный институт имеет:

* + более или менее четко сформулированные цели своей деятельности;
  + набор социальных статусов и ролей, предписываемых индивидам;
  + систему санкций, при помощи которых контролируется поведение индивидов;
  + конкретные частные функции, направленные на удовлетворение потребностей (у любого социального института помимо прочего всегда имеется еще одна функция — обеспечение согласованности между действующими индивидами)[[5]](#footnote-5).

Дж. Ленски выделил шесть основных потребностей общества:

* потребность в коммуникации между членами общества, которая обеспечивается единым литературным языком;
* потребность в производстве товаров и услуг;
* потребность в распределении товаров и услуг;
* потребность в защите членов общества от физических, биологических опасностей (стихийные бедствия, болезни), а также от других людей (войны);
* потребность в поддержании численности населения и воспроизводстве новых членов вместо выбывающих из социальной жизни;
* контроль за поведением и деятельностью членов общества (урегулирование конфликтов, создание благоприятных условий для общественно полезной деятельности)[[6]](#footnote-6).

В качестве своего источника общественные потребности имеют человеческие нужды: потребность в поддержании жизни, в продолжении рода, в безопасности, в отдыхе и т.д. Однако на уровне общества они приобретают дополнительное качество — становятся общим делом, необходимым не только для обеспечения существования человека, но и для поддержания функционирования общества в целом. С этой точки зрения армия как социальный институт обеспечивает не только безопасность конкретного индивида, но и общества. Семья оказывается социальным институтом, создающим (биологически и социально) новых членов общества.

О том, что социальная потребность приобретает на общественном уровне новую значимость и как бы отделяется от биологических потребностей конкретного индивида, свидетельствует следующее. Любые потребности, переходя на общественный уровень, могут вступать в конфликт с потребностями индивида. Например, любой человек заинтересован в безопасности, но не любой человек хочет служить в армии (особенно если служба обязательна). Есть люди, которые хотят иметь детей, но не хотят вступать в брак, поскольку брак — это в том числе и ограничения в распоряжении собственным имуществом, определенные ограничения свободы и т. д. Или, например, мужчина не хочет иметь детей, но государство принуждает его к этому, вводя налог на бездетность.

В социологии обычно выделяют:

* институт экономики, направленный на обеспечение жизнедеятельности, как индивида, так и общества в целом, процесса производства и распределения благ и услуг;
* институты семьи и образования, обеспечивающие воспроизводство членов общества;
* политические институты, функцией которых является установление согласия между индивидами, социальными группами и коллективами;
* культурные институты, обеспечивающие сохранение духовных ценностей[[7]](#footnote-7).

Важную роль в социологической теории играет разграничение формальных и неформальных институтов.

Формальными институтами являются не только институты, являющиеся частью государства, но и некоторые официально не оформленные обычаи (например, формальным институтом является система родства). Различие между ними состоит в том, что неформальные институты предполагают реальную свободу индивидов, тогда как формальные институты жестко регламентируют поведение индивида[[8]](#footnote-8).

Социальные институты действуют от имени общества как целого. Институциональные связи одновременно являются нормативными, поскольку они устанавливаются обществом для того, чтобы удовлетворить те или иные потребностей своих членов.

Социальный контроль дает возможность обществу и его системам обеспечить соблюдение нормативных условий, нарушение которых наносит ущерб социальной системе. Действие социального контроля сводится, с одной стороны, к применению санкций в отношении поведения, нарушающего социальные ограничения, с другой — к одобрению желательного поведения. Потребности индивидов могут быть удовлетворены различными способами, и выбор средств для их удовлетворения зависит от системы ценностей, принятой данной социальной общностью или обществом в целом.

У социального института можно выделить содержательную и формальную стороны.

С содержательной стороны социальный институт является системой стандартов поведения носителей тех или иных социальных статусов.

С формальной стороны социальный институт может быть рассмотрен как совокупность лиц, обладающих материальными средствами для осуществления конкретной социальной функции. Очевидно, что социальная организация представляет собой явление, смежное с группой. В действительности крайне сложно четко разграничить первичные группы и формальные организации. Промежуточным явлением между группой и организацией являются харизматические группы. Во главе их стоит лидер, который обладает большой харизмой (притягательной силой, благодаря которой члены группы готовы следовать за лидером).

Социальная структура нередко рассматривается как совокупность отношений между социальными институтами. Социальная структура общества находит свое выражение и в «наборе» институтов, которые существуют в обществе (имеются в виду семейные, религиозные, политические, правовые и другие институты). Набор институтов для разных обществ в целом одинаков, и социальные институты могут рассматриваться как своего рода социологические универсалии[[9]](#footnote-9).

Однако в этой сфере существуют и свои различия, которые касаются в первую очередь содержания социальных институтов, то есть совокупности выполняемых ими конкретных функций, особенностей их формирования, длительности существования и т.д. Например, на содержательном уровне различаются властные институты, основанные на выборе руководителя, либо на наследовании поста родственником или преемником-последователем.

Важным показателем специфичности общества является и соотношение между социальными институтами (например, для восточных обществ семейные институты важнее политических, которые рассматриваются как продолжение первых).

Среди других показателей специфичности социальной структуры с этой точки зрения можно указать также на соотношение формальных и неформальных институтов. Если в обществе преобладают формальные институты, то правомерно говорить о низкой степени развитости социальных отношений.

### 1.2 Институт региональной государственной службы: сущность и кадры

Государственная служба была, есть и в обозримом будущем останется одним из главных институтов государства. Поэтому знания различных аспектов ее построения и функционирования, лежащих в ее основе теоретических представлений, истории ее возникновения и развития в нашей стране, динамики происходящих и грядущих в ближайшем времени перемен - необходимы широкому кругу образованных людей, а не только специалистам в области государственного управления, но также юристам, экономистам, политологам, менеджерам, социологам и др.

Государственная служба - вид трудовой деятельности, заключающейся в практическом осуществлении государственных функций работниками государственного аппарата, занимающими должности в государственных учреждениях и получающими от государства вознаграждение за свой труд. Как правовой институт Государственная служба - комплекс правовых норм, определяющих правовое положение служащих, условия и порядок их поступления на службу и ее прохождения, их ответственность и формы поощрения. Государственная служба включает в себя:

* федеральную государственную службу, находящуюся в ведении Российской Федерации;
* государственную службу субъектов Российской Федерации, находящуюся в их ведении.

Под государственной службой в субъектах РФ понимается профессиональная деятельность лиц, занимающих должности в аппаратах государственных органов субъектов РФ для обеспечения исполнения их полномочий[[10]](#footnote-10). Как и федеральная, эта служба осуществляется в органах представительной, исполнительной и судебной власти, а также в других органах, наделенных субъектом Федерации соответствующими полномочиями.

Особенности этого вида государственной службы состоят в том, что она:

* проходит в основном в границах этих субъектов и решает подведомственные им задачи;
* осуществляется в одной или в двух палатах законодательного органа в зависимости его структуры;
* законодательство состоит из нормативных актов Российской Федерации и ее субъектов[[11]](#footnote-11).

Согласно Конституции, в ведении РФ находятся (ст.71):

* 1. судоустройство; прокуратура;
  2. метеорологическая служба;
  3. федеральная государственная служба[[12]](#footnote-12).

В совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации находятся (ст.72):

1. кадры судебных и правоохранительных органов; адвокатура, нотариат;
2. установление общих принципов организации системы органов государственной власти и местного самоуправления[[13]](#footnote-13).

Основной задачей региональных органов государственной власти и управления, выполнение которой относится исключительно к прерогативе регионов, является обеспечение эффективного функционирования и развития социальной сферы на территории. Выполнение этой задачи во многом определяется наличием солидарной ответственности региональной, федеральной власти и бизнеса, функционирующего на соответствующей территории. Хотя поддержка и развитие социальной сферы является функцией региональных органов власти и управления, именно федеральная власть ответственна за достижение и воспроизводство в каждом регионе некоторых общих стандартов уровня и качества жизни. Аналогично этому бизнес, функционирующий в регионах, несет ответственность за сохранение социальной стабильности на соответствующей территории и заинтересован в этом как в важнейшем элементе предпринимательского и инвестиционного климата.

Важнейшей задачей государственного и муниципального управления на уровне субъектов Федерации является также организация воспроизводства трудовых, капитальных, природных, организационных, информационных (научно-технических) ресурсов и процессов взаимодействия между ними. Бизнес - корпоративные структуры разделяют с региональными и муниципальными органами власти и управления ответственность за состояние и развитие социальной сферы на территории[[14]](#footnote-14).

Деятельность региональных и местных органов власти охватывает социальный институциональный и воспроизводственный аспект функционирования региона как социально-территориальной общности. Это значит, что региональная социальная политика направлена на воспроизводство и взаимодействие ресурсов на территории и на институциональное обеспечение преимуществ региона в сфере предпринимательского климата[[15]](#footnote-15).

Особенностью его функционирования в случае неблагоприятных обстоятельств является нарушение пропорций социального воспроизводства, демографических процессов и т.п., что превращает регион в депрессивную социальную структуру. Поэтому региональная политика направлена, прежде всего, на реализацию интересов и потребностей населения региона.

Наряду с социальными интересами населения важное значение имеют цели и стратегия социально-экономического развития региона в контексте всей страны. Эти цели могут не совсем совпадать с региональными интересами, однако, их определенная мера соответствия — важнейшее условие поступательного развития региона.

Инструментами государственной региональной политики служат федеральный и местные (региональные) бюджеты, социальные трансферты, региональные преференции в области налогообложения, тарифов, ценообразования, субсидий и дотаций и т.п.[[16]](#footnote-16)

Особое значение в области регулирования социального развития регионов имеют два принятых в годы реформ Федеральных закона: Закон РФ «Об общих принципах организации местного самоуправления РФ» (1995г.), в соответствии с которым впервые определена экономическая основа и функции местного самоуправления, ответственность его перед населением в вопросах занятости, уровня жизни, экологической безопасности, соблюдения прав и свобод граждан и т.п. А также Закон РФ «О государственном прогнозировании и программировании социально-экономического развития РФ» (1995г.), которым предусмотрена разработка региональных программ и прогнозов социального развития каждого субъекта Федерации, а также крупных экономических регионов[[17]](#footnote-17).

Большое значение для развития регионов имеет государственная служба и, в частности, персонал данной организации.

Персоналом государственной службы являются государственные служащие. Государственным служащим является гражданин РФ, исполняющий в порядке установленном федеральным законом, обязанности по государственной должности государственной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета или средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

Таким образом, костяк персонала Государственной Службы составляют лица, занимающие государственной должности и управляющие по поручению или от имени государства.

Государственная должность - должность в федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов РФ, а также в государственных органах, образуемых в соответствии с Конституцией РФ, с установленным кругом обязанностей по исполнению и обеспечению полномочий данного государственного органа, денежным содержанием и ответственностью за исполнение этих обязанностей[[18]](#footnote-18).

Государственные должности подразделяются на группы по специализациям, предусматривающим наличие у государственных служащих для исполнения обязанностей по государственной должности одной специализации соответствующего профессионального образования. Специализация государственных должностей государственной службы устанавливается в зависимости от функциональных особенностей предмета ведения соответствующих государственных органов.

В целях технического обеспечения деятельности государственных органов, в их штатное расписание могут включаться должности, не относящиеся государственной должностям[[19]](#footnote-19).

### 1.3 Государственное учреждение права как один из социальных институтов: нормы и санкции, персонал и нормативное обеспечение деятельности

Социальные нормы — это предписания, которые являются общими указаниями для социального действия.

Социальные нормы находятся в сложных отношениях с действиями. Реальное поведение далеко не всегда соответствует нормам, а социальные нормы — это далеко не всегда наиболее типичный и часто встречающийся способ поведения. Норма предполагает ожидание правильного поведения, а следовательно, не может существовать без согласия и более или менее сильного принуждения.

Можно выделить несколько видов социальных норм:

1) обычаи и традиции, представляющие собой привычные образцы поведения;

2) моральные нормы, базирующиеся на коллективном авторитете и обычно имеющие рациональное обоснование;

3) правовые нормы, закрепленные в законах и нормативных актах, которые изданы государством. Они более четко, чем все остальные разновидности социальных норм, регламентируют права и обязанности членов общества и предписывают наказания за нарушения. Соблюдение правовых норм обеспечивается силой государства;

4) политические нормы, которые касаются отношений между личностью и властью, между социальными группами и между государствами и находят свое отражение в международных правовых актах, конвенциях и т. д.;

5) религиозные нормы, которые поддерживаются, прежде всего, верой сторонников религии в наказание за грехи. Религиозные нормы выделяются на основании сферы их функционирования; в действительности же эти нормы совмещают в себе элементы, характерные для правовых и моральных норм, а также традиций и обычаев;

6) эстетические нормы, закрепляющие представления о прекрасном и безобразном[[20]](#footnote-20).

Отклонение от норм наказывается при помощи санкций. Санкции могут быть позитивными и негативными.

Позитивные санкции представляют собой награду или поощрение за соответствие поведения общественно одобряемым стандартам. Следовательно, позитивные санкции стимулируют следование нормам. Негативные санкции — это наказания, которые направлены на то, чтобы исключить девиантное поведение или, по крайней мере, уменьшить его вероятность[[21]](#footnote-21).

Санкции могут быть также жесткими и мягкими, прямыми и косвенными. Ярким примером жесткой прямой санкции может служить наказание за уголовное преступление.

Санкции по своему характеру неоднородны. Так, позитивные санкции могут иметь форму материального (финансового) поощрения, похвалы или одобрения, предоставления каких-то возможностей и т. д.

Негативные санкции могут осуществляться при помощи штрафа, тюремного заключения, словесного осуждения, уклонения от контактов и изоляции нарушившего нормы индивида, физических наказаний и т. п. Очевидно, что все эти разновидности неравноценны и принадлежат к разным сферам взаимодействия.

Существуют различные точки зрения на санкции. С одной стороны, санкции могут рассматриваться как способы внешнего принуждения. Этой точки зрения придерживается теория социального конфликта. С другой стороны, существует мнение, что санкции интернализуются индивидом, то есть принимаются им как свои собственные. А, следовательно, индивид стремится контролировать свое поведение, ожидая от других поощрения или наказания.

Носителями правовых норм и санкций являются государственные учреждения права.

Правосудие в Российской Федерации осуществляется только судами, учрежденными в соответствии с Конституцией РФ и Федеральным конституционным законом. В Российской Федерации действуют федеральные суды, конституционные (уставные) суды и мировые судьи РФ, составляющие судебную систему Российской Федерации.

К судам субъектов РФ относятся: конституционные (уставные) суды субъектов РФ, мировые судьи[[22]](#footnote-22). (Приложение 1)

Должности мировых судей и конституционные (уставные) суды субъектов РФ создаются и упраздняются законами субъектов. Районный суд в пределах своей компетенции рассматривает дела в качестве первой и второй инстанции, и осуществляют другие полномочия, предусмотренные федеральным конституционным судом.

Районный суд является вышестоящей судебной инстанцией по отношению к мировым судьям, действующим на территории соответствующего судебного района. В суде существует аппарат, который осуществляет обеспечение работы суда и подчиняется председателю. Работники аппарата являются государственными служащими, им присваиваются классные чины и другие специальные звания.

Судьи осуществляют свою деятельность исходя из Федерального конституционного закона о судебной системе от 1996г. Судьи и работники аппарата суда должны быть обеспечены нормативными правовыми актами, юридической литературой и справочно-информационными материалами. Этим обеспечением занимается администратор суда, должность которого была введена с принятием закона «О судебном департаменте при Верховном Суде Российской Федерации»[[23]](#footnote-23).

Прежде всего, судьи должны быть обеспечены Конституцией РФ, нормы которой являются нормами прямого действия и применяются в судах всех уровней. В России в настоящий момент действует 19 кодексов, и все они применяются при рассмотрении дел.

В настоящее время судебная практика высших органов судебной власти России в ряде своих аспектов является источником права и может содержать нормозаменяющие положения: информацией о ней судьи также должны обеспечиваться в полном объеме. Значительное количество правовых актов, которое сегодня требуется при рассмотрении судебных дел, не может быть представлено в печатном виде в постоянное пользование каждому судье; тем более нереально в условиях районных судов, особенно небольших, вести контрольные экземпляры всех необходимых актов. Данная задача во многом решается путем оснащения компьютерными информационно-правовыми системами.

Увеличение объема нормативной базы, усложнение правоотношений, особенно в сфере гражданского оборота, расширение компетенции судов общей юрисдикции обусловливают постоянно возрастающую потребность судей в юридической литературе. Это комментарии к кодексам и другим нормативным актам, монографическая литература, юридическая периодика научного, практического и юридического профиля[[24]](#footnote-24).

Но нормативные документы не могут обеспечить полноценную работу судов, если не принимать во внимание персонал организации. Именно от кадров и их квалификации зависит качество работы.

## Глава II. Исследование социально-демографической ситуации в Калининском районном суде (г. Новосибирск)

### 

### 2.1 Характеристика Калининского районного суда

Согласно Трудовому кодексу РФ, при приеме на работу в районный суд, как и в другие организации, заключается трудовой договор между работодателем и работником[[25]](#footnote-25). (приложение №2) Работодатель в данном случае - председатель суда Аппарат суда состоит из государственных служащих, как упоминалось ранее, занимающих разные должности. На рисунке 1 представлена схематичная структура должностей.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СУДА

АДМИНИСТРАЦИЯ

ЗАВ. КАНЦЕЛЯРИЕЙ

СУДЬИ

ГЛАВНЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

КАНЦЕЛЯРИЯ

ПОМОЩНИК СУДЬИ

СЕКРЕТАРИ СПЕЦИАЛИСТЫ

АРХИВАРИУС

СЕКРЕТАРЬ СУД. ЗАСЕДАНИЯ

Рис. 1. Кадровая структура районного суда

Каждый работник, в соответствии с занимаемой должностью, осуществляет свою профессиональную деятельность, то есть определяемый состав работ.

**Секретарь суда** осуществляет: регистрацию, учет и хранение гражданских, уголовных дел, дел об административных правонарушениях; прием, регистрацию, передачу по назначению жалоб и представлений на решения, приговоры, постановления и определения суда; оформление и подготовку дел для направления в кассационную и надзорную инстанцию, ведение учета данных дел; подготовку и направление документов по исполнению приговоров, решений, определений и постановлений.

**Помощник судьи** осуществляет:

* изучение жалоб, заявлений, дел, поступивших к судье, вносит предложения по приему их к производству (об отказе в приеме, возбуждении дела, назначении и т.д.);
* оказание помощи судье в подготовке дела к судебному разбирательству;
* подбор законов, нормативных актов, материалов по судебной практике, подготовку заключений по спорным вопросам применения законодательства;
* контроль по делам, рассмотрение которых отложено или приостановлено;
* по поручению судьи подготовку проектов судебных постановлений по делам;
* подбор данных и материалов для обобщений, докладов и выступлений;
* подготовку проектов ответов на обращения и запросы по делам, находящимся в производстве судьи;
* участие в приеме судьей граждан и юридических лиц; выполнение иных поручений судьи.

**Секретарь судебного заседания** осуществляет: оформление гражданских, уголовных дел и дел об административных правонарушениях с момента поступления в суд заявления и после рассмотрения; подготовку дел к судебному заседанию, вызов участников процесса и свидетелей, извещение участников процесса и других лиц о времени и месте судебного разбирательства; проверку уведомлений об извещении участников процесса; проверку явки лиц, вызванных в судебное заседание; ведение протоколов судебных заседаний и ознакомление с ними участников процесса по их ходатайствам, изготовление протокола судебного заседания; оформление разрешений на свидание с осужденными; ознакомление осужденного с протоколом судебного заседания; выполнение других работ по поручению председателя суда, заместителя председателя, судьи и начальника отдела.

Судьи, в зависимости от ведения дела делятся на судей, рассматривающие уголовные дела, судей, рассматривающие гражданские дела и судей, рассматривающие административные дела и т.д.

**Судья, рассматривающий уголовные дела**, осуществляет:

* изучение поступившего дела;
* подготовительную часть судебного заседания;
* судебные прения; составление и вынесение частного определения;
* провозглашение приговора (оглашение определения);
* проверку протокола судебного заседания и его подписание;
* рассмотрение дел в апелляционном порядке, пересмотр приговоров;
* исполнение запросов о правовой помощи и т.д.

**Судья, рассматривающий гражданские дела**, осуществляет:

* принятие искового заявления с вынесение определения;
* принятие мер по обеспечению иска;
* внесение определения о назначении дела к судебному разбирательству;
* судебное разбирательство (допрос свидетелей, эксперта, специалиста; исследование вещественных доказательств; осмотр на месте; принятие судебного решения);
* передачу дела по подсудности на рассмотрение другого суда;
* принятие гражданского дела с апелляционной жалобой; принятие кассационной жалобы, проведение подготовки по назначению кассационной жалобы к рассмотрению;
* принятие, проведение подготовки, назначение и рассмотрение жалоб на действия судебных приставов-исполнителей и т.д.

**Судья, рассматривающий административные дела**, осуществляет:

* подготовку к рассмотрению административных материалов, их изучение, вынесение постановлений, определений о назначении;
* рассмотрение материалов, разъяснение прав по привлеченному лицу, потерпевшему, оглашение протокола о нарушении, исследование доказательств;
* вынесение постановления, его объявление, вручение копий;
* изучение протокола судебного заседания, его подписания, рассмотрение жалоб на постановления мировых судей, других органов, уполномоченных рассматривать административные материалы;
* рассмотрение протеста прокурора на постановление судьи.

**Архивариус** (специалист 1 категории) выполняет работы, связанные с ведением делопроизводства архива суда, осуществляет: прием, учет, хранение и выдачу документов, находящихся в архиве; систематизацию архивных документов; ведение журнала учета архива суда; обеспечение сохранности архивных судебных дел и документов, создание необходимого режима хранения; подготовку и передачу дел, подлежащих сдаче в архивное учреждение на государственное хранение, согласно утвержденным графикам; уничтожение архивных материалов в соответствии с актами на уничтожение дел по истечении срока хранения; прием граждан в соответствии с режимом работы суда; иной работы по поручению председателя суда, начальника отдела.

**Администратор суда** осуществляет: организационное обеспечение деятельности суда, информационно-правовое обеспечение деятельности суда; организацию работы по сбору заявок на обеспечение юридической и справочно-информационной литературой, метод, пособиями для работников аппарата суда; организацию производства ремонтных работ и технического оснащения здания, помещений и сооружений суда; обеспечение бесперебойной работы транспорта суда и средств связи, хозяйственной службы и т.д. (Приложение №3)

Главный специалист (Приложение №5)

Так же существует перечень государственных должностей федеральной государственной службы категории «В», учреждаемых для обеспечения деятельности федеральных судов общей юрисдикции. В районном суде ведущая должность - это начальник отдела, заместитель начальника отдела; старшая должность - консультант, главный специалист, старший судебный исполнитель, ведущий специалист; младшая должность - специалист 1 категории, секретарь судебного заседания, секретарь суда, специалист 2 категории.

В таблице 1 приведено штатное расписание Калининского районного суда.

Таблица 1

Штатное расписание Калининского районного суда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование должности | Количество штатных единиц |
| 1. | Председатель суда | 1 |
| 2. | Судьи | 16 |
| 3. | Секретарь судебного заседания | 16 |
| 4. | Помощник судьи | 16 |
| 5. | Секретарь | 8 |
| 6. | Помощников председателя суда | 2 |
| 7. | Главный специалист | 4 |
| 8. | Архивариус | 2 |
| 9. | Специалист | 4 |
| ВСЕГО | | 69 |

### 2.2 Исследование социально-демографических и профессиональных характеристик персонала Калининского районного суда

**Объект исследования**: служащие Калининского районного суда г. Новосибирска.

**Предмет исследования**: социально-демографические и профессиональные характеристики работников суда.

**Цель исследования**: выявить социально-демографические характеристики персонала районного суда; выяснение соответствия работников данного суда занимаемой должности.

**Рабочая гипотеза**: Предположительно большинство работников районного суда не удовлетворены материальным вознаграждением своего труда. Квалификация и компетенция работников соответствует занимаемым должностям.

**Структурная** операционализация приведена в Приложении №7.

**Факторная** операционализация приведена в Приложении №8.

Исследование проводилось путем анкетирования респондентов в пределах выборочной совокупности на основе проведенной операционализации выделенных факторов, определяющих социально-демографические и профессиональные характеристики служащих суда, исходя из поставленной цели.

**Выборочная совокупность**: в процессе исследования было опрошено 25 человек Калининского районного суда.

**Сбор исходных данных** осуществляется путем заполнения работниками суда анкет с вопросами по теме исследования, то есть основной процедурой сбора информации является метод анкетирования. Анализ информации осуществляется посредством обработки анкет. Обработка анкет, в свою очередь, производится на основе полученных вариантов ответов на поставленные в анкете вопросы.

В анкете сформулированы вопросы, позволяющие определить социально-демографические и профессиональные характеристики служащих суда, проследить зависимость квалификации и компетентности от пола, места жительства и других факторов, выявить проблемы, связанные с этим вопросом, а также возможности их разрешения. Анкета социологического исследования по теме «Социально-демографические и профессиональные характеристики служащих суда» состоит из 22 вопросов. (Анкета приведена в Приложении №4; сводная анкета в Приложении№6)

**Анализ результатов и выводы.**

Персонал (кадры) органов государственной власти можно квалифицировать по разным признакам:

1. Классовому (рабочие, крестьяне, интеллигенция и т.д.)
2. Отраслевой принадлежности (труд индустриальный, с/х и т.д.)
3. Социально-профессиональному (политический, хозяйственный, военный и т.д.)
4. Социально-демографическому (пол, возраст, образование, трудовой стаж и т.д.)

Именно последняя классификацию была исследована в процессе данной работы на примере служащих Калининского районного суда.

В процессе исследовано было анкетировано 25 человек.

В результате проведенного исследования можно сделать выводы, что работники данного суда достаточно компетентны в своей профессиональной деятельности, так как специальное образование большинства соответствует занимаемым должностям. Говоря о стаже работы по специальности, можно сказать, что люди, работающие здесь довольно долгое время, в результате приобретают опыт работы, что тоже говорит о компетентности.

В результате исследования были выяснены социально-демографические и профессиональные характеристики данной группы респондентов.

Целью было выяснение соответствия работников данного суда занимаемой должности, что проявляется в компетентности служащих, которая непосредственно зависит от стажа, опыта работы, уровня образования, возраста. А также мотивацию того, почему служащие занимают ту или иную должность и вообще осуществляют свою профессиональную деятельность данной отрасли.

100% опрошенных респондентов - это женщины, несмотря на тяжелый труд во всех отношениях, но это не оказывает влияние на функционирование организации. Причем 60% из них не замужем, что определяется во многом спецификой работы в данной организации. Если сопоставить этому планы относительно использования своего потенциала в личной жизни, где 66% женщин хотят создать семью и родить ребенка, можно сделать вывод, что есть стремление к гармонии между работой и личной жизнью.

Исходя их связи социального происхождения и образования, где основная масса это рабочие, интеллигенция и служащие, причем 59% имеют специальное образование, соответствующее занимаемой должности, 60% это неполное высшее и 20% высшее, что скорей всего во многом обусловило выбор профессии.

Также существует зависимость между стажем работы, образованием и использованием своего потенциала в профессиональной деятельности, то есть здесь просматривается мотивация, что людей держит в данной организации не только материальное удовлетворение потребностей, так как большинство абсолютно не удовлетворены компенсацией за свой труд (44%) и не удовлетворяют минимальных своих потребностей - 36%.

Для большинства респондентов работа в данной организации это приобретение опыта работы (квалификации 76%) параллельно получаемому высшему образованию.

Служащие данного суда, уже имеющие высшее образование и стаж работы, стремятся получить постобразование, что ведет к карьерному росту, так как перспектива повышения - 50% есть у 60% опрошенных. Те, кто пока этого не имеют, стараются получить то, что, по их мнению, ведет и к увеличению зарплаты (25%).

## Заключение

Проделанная работа позволяет сделать следующие выводы.

Современное общество состоит из социальных организаций и социальных институтов. Социальный институт — это повторяющиеся формы и типы социальной практики, при помощи которых организуется социальная жизнь и обеспечивается стабильность общественных отношений. Социальные институты действуют от имени общества как целого. Институциональные связи одновременно являются нормативными, поскольку они устанавливаются обществом для того, чтобы удовлетворить те или иные потребностей своих членов.

Государственная служба является одним из основных социальных правовых институтов современного государства. Государственная служба - вид трудовой деятельности, заключающейся в практическом осуществлении государственных функций работниками государственного аппарата, занимающими должности в государственных учреждениях и получающими от государства вознаграждение за свой труд. Как правовой институт Государственная служба - комплекс правовых норм, определяющих правовое положение служащих, условия и порядок их поступления на службу и ее прохождения, их ответственность и формы поощрения.

Государственная служба, как и любой другой социальный институт, имеет социальные нормы и социальные санкции. Социальные нормы — это предписания, которые являются общими указаниями для социального действия.

Отклонение от норм наказывается при помощи санкций. Санкции могут быть позитивными и негативными.

Основным учреждением, которые регулирует отношения в обществе при помощи санкций, является правовое учреждение (суд). Именно исследование работников данной организации и послужило целью данной работы.

В ходе проведения исследования, были выявлены социально-демографические и профессиональные характеристики служащих районного суда.

## Список использованной литературы

1. Конституция РФ. – М.: АСТ: Астрель, 2005.
2. Трудовой кодекс РФ. - Новосибирск: ЭКОР, 2002.
3. Федеральный конституционный закон «О судебной системе РФ» от 26.12.1996.
4. Атаманчук Г.Л. Теория государственного управления. – М.: Юридическая литература, 1997.
5. Гладкий Ю.Н., Чистобаев А.И. Основы региональной политики. – СПб.: Питер, 1998.
6. Гладышев А.Г, Иванов В.И., Савченко Е.С. Муниципальная кадровая политика. - М.: Муниципальный мир, 2003.
7. Государственная служба. / Под ред. Анисимова В.Б. – М.: Дело, 2000.
8. Гринберг А.Г. Социология. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2003.
9. Игнатов В.Г., Бутов В.И. Регионоведение. – М.: Тесса, 2000.
10. Кадровое делопроизводство. / Басаков В.А. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002.
11. Кадровое обеспечение государственных учреждений. / Сост. Чевердаков В.А. – Казань: Арена, 2004.
12. Касьянов В.В. Социология. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2001.
13. Кахаров А.Г. Социология региона. – М.: ИНФРА-М, 1996.
14. Колесников Ю.С. Прикладная социология. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2003.
15. Кравченко А.И. Социология организаций. – М.: Просвещение, 1998.
16. Лебедева В.М. Настольная книга администратора суда общей юрисдикции. - М.: Юность, 2004.
17. Мешков В.С. Социология. – М.: Экзамен, 2005.
18. Прикладная социология. / Под ред. Колесникова Ю.С. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2001.
19. Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент: Социология организаций и управления. – М.: Приор-издат, 2002.
20. Социальные организации./ Под ред. Проценко С.И. – СПб.: Питер, 2005.
21. Социологический словарь. / Сост. Протасов П.Ю. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2005.
22. Социология. / Под ред. Матвеевой М.Д. – М.: ВЛАДОС, 2003.
23. Староверов В.И. Социология регионов. – М.: ИНФРА-М, 1998.
24. Тощенко Ж.Т. Социология. – М.: Прометей, 1994.
25. Шкаратан О.И. Социология. – М.: Просвещение, 1998.

1. Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент: Социология организаций и управления. – М.: Приор-издат, 2002. – с.-19. [↑](#footnote-ref-1)
2. Касьянов В.В. Социология. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2001. – с.-155. [↑](#footnote-ref-2)
3. Шкаратан О.И. Социология. – М.: Просвещение, 1998. – с.-31. [↑](#footnote-ref-3)
4. Тощенко Ж.Т. Социология. – М.: Прометей, 1994. – с.-54. [↑](#footnote-ref-4)
5. Гранберг А.Г. Социология. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2003. – с.-30. [↑](#footnote-ref-5)
6. Социология. / Под ред. Матвеевой М.Д. – М.: ВЛАДОС, 2003. – с.-127. [↑](#footnote-ref-6)
7. Прикладная социология. / Под ред. Колесникова Ю.С. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2001. – с.-18. [↑](#footnote-ref-7)
8. Социальные организации./ Под ред. Проценко С.И. – СПб.: Питер, 2005. – с.-8. [↑](#footnote-ref-8)
9. Кравченко А.И. Социология организаций. – М.: Просвещение, 1998. – с.-11. [↑](#footnote-ref-9)
10. Государственная служба. / Под ред. Анисимова В.Б. – М.: Дело, 2000. – с.-131. [↑](#footnote-ref-10)
11. Атаманчук Г.Л. Теория государственного управления. – М.: Юридическая литература, 1997. – с.-44. [↑](#footnote-ref-11)
12. Конституция РФ. – М.: АСТ: Астрель, 2005. [↑](#footnote-ref-12)
13. Там же. [↑](#footnote-ref-13)
14. Игнатов В.Г., Бутов В.И. Регионоведение. – М.: Тесса, 2000. – с.-257. [↑](#footnote-ref-14)
15. Кахаров А.Г. Социология региона. – М.: ИНФРА-М, 1996. – с.-69. [↑](#footnote-ref-15)
16. Староверов В.И. Социология регионов. – М.: ИНФРА-М, 1998. – с.-521. [↑](#footnote-ref-16)
17. Гладкий Ю.Н., Чистобаев А.И. Основы региональной политики. – СПб.: Питер, 1998. – с.-29. [↑](#footnote-ref-17)
18. Гладышев А.Г, Иванов В.И., Савченко Е.С. Муниципальная кадровая политика. - М.: Муниципальный мир, 2003. – с. - 35. [↑](#footnote-ref-18)
19. Кадровое обеспечение государственных учреждений. / Сост. Чевердаков В.А. – Казань: Арена, 2004. – с.-80. [↑](#footnote-ref-19)
20. Социологический словарь. / Сост. Протасов П.Ю. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. – с.-194. [↑](#footnote-ref-20)
21. Мешков В.С. Социология. – М.: Экзамен, 2005. – с.-23. [↑](#footnote-ref-21)
22. Федеральный конституционный закон «О судебной системе РФ» от 26.12.1996. [↑](#footnote-ref-22)
23. Лебедева В.М. Настольная книга администратора суда общей юрисдикции. - М.: Юность, 2004. - с. – 54. [↑](#footnote-ref-23)
24. Кадровое делопроизводство. / Басаков В.А. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. – с.-64. [↑](#footnote-ref-24)
25. Трудовой кодекс РФ. - Новосибирск: ЭКОР, 2002. – с.-18. [↑](#footnote-ref-25)