

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 316.334.55/56

Авджян Елена Александровна, Луценко Ольга Евгеньевна**ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
СОЦИАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

В статье на материалах эмпирического социологического исследования, проведенного в Ставропольском крае и Рязанской области в 2014 г., представлены особенности современного профессионального уровня муниципальных служащих, проведена их дифференциация по различным карьерным типам, выявлены служебные характеристики, поощряемые на муниципальной службе.

Ключевые слова: профессиональная социализация, муниципальная служба, профессиональная культура, карьера, тип трудовой карьеры, нормы и правила служебного поведения.

Avdjyan Elena A., Lutsenko Olga E.**SPECIFIC ISSUES OF PROFESSIONAL SOCIALIZATION IN MUNICIPAL EMPLOYEES**

The item presents the outcomes of an empirical study conducted in Stavropol Region and Ryazan Area in 2014 showing the features of the modern professional standards in municipal employees; there is also a differentiation of the employees based on their career types, with a view on working features seen as those that result in a reward at the municipal service.

Key words: professional socialization, municipal service, professional culture, career, type of working career, standards and rules for professional behavior

Институт муниципальной службы является относительно новым явлением в структуре российского общества и системе управления им. К настоящему моменту законодательство о муниципальной службе в России в целом сложилось. В качестве основополагающего выступает Федеральный закон от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [1], на базе которого разрабатываются региональное законодательство и муниципальные нормативные правовые акты. В ходе проведения последнего этапа муниципальной реформы, связанного с введением в действие положений Федерального закона от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», количество имеющихся в стране муниципальных образований увеличилось с 11,5 тыс. в 2004 г. до 24,4 тыс. [3, с. 56]. При этом в каждом муниципальном образовании, включая небольшие сельские поселения, созданы органы местного самоуправления с соответствующими штатами. Указанное обстоятельство резко актуализирует вопросы подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации и профессиональной социализации муниципальных служащих.

В рамках настоящей статьи представлены результаты пилотного эмпирического социологического исследования, проведенного в форме анкетного опроса муниципальных служащих Ставропольского края и Рязанской области. Направлениями исследования выступили:

- 1) изучение мотивации поступления на муниципальную службу;
- 2) оценка уровня профессионализма на муниципальной службе;
- 3) исследование типа карьеры муниципального чиновника;
- 4) изучение уровня профессиональной культуры муниципальных служащих.

1. Мотивация поступления на муниципальную службу. При изучении мотивации поступления на муниципальную службу и оценке уровня профессионализма общие формулировки части вопросов были заимствованы из исследования, проведенного Д. Абакаровым [2].

На вопрос о привлекательности работы в органах местного самоуправления ответы респондентов диаметрально разделились: одинаково высокий процент получили материальные факторы (социальные гарантии, льготы и привилегии, стабильность места и заработка, получение дополнительного дохода т. п.) и «патриотические» факторы (внесение вклада в управление страной, призвание, чувство долга, желание помогать людям, возможность быть в курсе важных для страны событий и процессов и т. п.). Представляется, что подобное распределение ответов не совсем отражает подлинные мотивы выбора муниципальной службы. Включение варианта «патриотические» факторы в ряду других из предложенных ответов (материальные факторы, возможность попасть в круг «нужных» людей, возможность с помощью работы муниципальным служащим решить задачи) выглядел наиболее «правильным». Кроме того, последнее время вопросы патриотизма постоянно находятся в центре внимания органов власти всех уровней и СМИ.

Второй по популярности ответ о привлекательности работы в органах местного самоуправления – возможность профессиональной карьеры.

Распределение ответов на вопрос о мотивах выбора муниципальной службы как вида профессиональной деятельности представлено в таблице 1.

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос «Каковы, на Ваш взгляд, основные мотивы выбора муниципальной службы как вида профессиональной деятельности» (итого более 100 %, допускался выбор нескольких вариантов ответа)

Вариант ответа	% ответов
Желание полнее реализовать свои профессиональные знания, умения	38,7
Возможность обеспечить хорошие жизненные перспективы	6,4
Повысить социальный статус	22,6
Сохранить имеющийся социальный статус	3,1
Стремление обеспечить перспективы своего карьерного роста	16,1
Стремление повысить свое материальное благополучие, увеличить доход	6,4
Поиск гарантии постоянной работы, уверенности в завтрашнем дне	42
Стремление заработать высокую пенсию	12,9
Стремление отдавать свои знания, умения, навыки на благо общества	29

Из данных таблицы 1 видно, что, по мнению самих же муниципальных служащих, в выборе места работы большая часть из них руководствуется утилитарным прагматизмом. Д. Абакаровым в исследовании, проведенном в г. Брянске среди государственных служащих, получены схожие результаты. Наибольший процент набрал ответ «поиск гарантии постоянной работы, уверенности в завтрашнем дне». Автором данного исследования отмечается, в частности: «Мотивы поступления на государственную службу рациональны и приземлены. Государственные служащие видят в службе «островок благополучия» и возможность обеспечить для себя стабильность» [2, с. 124].

2. Оценка уровня профессионализма на муниципальной службе. Здесь можно отметить сильный «корпоративный дух» муниципальных служащих и высокую самооценку. Только один респондент на вопрос о собственном уровне профессионализма и уровне профессионализма своих коллег затруднился с ответом. Остальные респонденты при оценке уровня профессионализма как себя, так и коллег выбирали преимущественно вариант «высокий уровень». Также ни один из респондентов не ответил, что уровень его квалификации ниже, чем требуют должностные обязанности: абсолютное большинство респондентов считают, что уровень их квалификация вполне соответствует занимаемой в данный момент должности, 13 % респондентов считают, что их уровень квалификации выше, чем требуют должностные обязанности.

Распределение ответов респондентов об источниках принятия решений в нестандартных ситуациях приведены в таблице 2 (был возможен выбор нескольких вариантов ответов).

Таблица 2

Распределение ответов респондентов на вопрос «На что склонны опираться муниципальные служащие, когда необходимо найти ответ на сложные и нестандартные вопросы профессиональной деятельности?»

Вариант ответа	% ответов
На законы, иные нормативные акты, инструкции, правила	96,8
На личный опыт, наработанный годами	32,2
На советы коллег, в т. ч. из других муниципальных и государственных органов	16,1
На указания начальника	32,2
На системные теоретические знания в области управления, полученные в учебных заведениях	9,7
На отработанные и проверенные практикой технологии, приемы, стандарты	16,1
На практические знания и навыки, полученные при повышении квалификации	12,9
На практические приемы и способы, заимствованные из практики коммерческих компаний	0
На литературу по управленческим наукам	0
На профильную литературу по конкретной отрасли народного хозяйства	0
На инновационные, необычные приемы, технологии, заимствованные из разных сфер жизни	3,1
На собственную интуицию	3,1

Данные таблицы 2 показывают, при исполнении должностных обязанностей муниципальные служащие в первую очередь рассчитывают на нормативные правовые акты, указания непосредственного начальника и личный опыт. Чтение специальной управленческой литературы, судя по мнению муниципальных служащих, является абсолютно бессмысленным занятием. Здесь хотелось бы вернуться к предыдущему пункту, когда эти же респонденты высоко оценивают своих коллег и собственный профессиональный уровень. Распределение ответов респондентов показывает, что муниципальные служащие «закрыты» для инноваций, безынициативны, их профессиональная деятельность носит регламентированный, формализованный характер. Подобные установки не соответствуют современному уровню развития общества, его требованиям к качеству муниципального управления.

3. Исследование типа карьеры муниципального чиновника. Для данного направления исследования за основу была взята модель типов карьер чиновников, предложенная Е. Лазуковой [4]. Для этого в анкету были включены следующие два вопроса:

- Какой вид продвижения по службе Вас более всего устроил бы? (варианты ответов: перевод на более самостоятельную, творческую работу; повышение в должности; повышение заработной платы без повышения в должности; не стремлюсь к продвижению, меня все устраивает);
- Удовлетворены ли Вы занимаемой должностью? (варианты ответов: вполне удовлетворены; в основном удовлетворены, но могло быть лучше; в чем-то удовлетворены, а в чем-то нет, трудно сказать, чего больше; не удовлетворены, но терпимо; совсем не удовлетворены).

Пересечение ответов на данный вопрос позволило распределить респондентов по карьерным типам, представленным в таблице 3.

Таблица 3

Распределение муниципальных служащих по карьерным типам

Типы карьеры	% служащих
Удовлетворенные автономны – творцы	3,1
Неудовлетворенные автономны – творцы	12,9
Неуемные	16,1

Жажущие	3,1
Успокоившиеся	48,7
Смирившиеся	16,1

Представленные в таблице карьерные типы означают:

- «удовлетворенные автономы – творцы» – карьеристы, стремящиеся к более творческой и самостоятельной деятельности, но на данном этапе вполне удовлетворенные своим служебным положением;
- «неудовлетворенные автономы – творцы» – карьеристы, также стремящиеся к более самостоятельной деятельности, но при этом не удовлетворены занимаемой должностью;
- «неуемные» – карьеристы, нацеленные на должностной рост, но вполне довольные своим служебным положением в данный момент;
- «жаждущие» – формальные карьеристы, стремящиеся к повышению в должности, но не довольные своим служебным положением;
- «успокоившиеся» (или «удовлетворенные консерваторы») – муниципальные служащие, не стремящиеся к служебному росту, хотя могут быть недовольны своим материальным положением;
- «смирившиеся» – муниципальные служащие, не удовлетворенные своей должностью, но не готовые к каким-либо действиям, с целью улучшения своего положения.

Данные, представленные в таблице 3, показывают, что более половины муниципальных служащих не ориентированы на карьерный рост, а следовательно, и на повышение своего профессионального уровня (карьерные типы «смирившихся» и «успокоившихся» в совокупности дают 64,8 %).

Полученные нами данные в целом коррелируют с общероссийскими тенденциями развития института муниципальной службы. В частности, в исследовании, проведенном Е. Лазуковой среди пермских государственных и муниципальных служащих, представители карьерных типов «смирившиеся» и «успокоившиеся» в совокупности набрали 51,9 % [4, с. 155]. Причины подобной ситуации могут быть личными, а именно: в половозрастной структуре муниципальной службы наблюдается явный дисбаланс в пользу представительниц женского пола, большая часть из которых замужем и имеют детей, в силу чего карьерные вопросы не являются для них первостепенными. В качестве еще одной из причин можно выделить следующее: сложившаяся в организации система и стиль управления не предполагают, по мнению респондентов, возможностей продвижения по служебной лестнице. Как позитивный момент необходимо отметить, что такие карьерные типы, как «неуемные» и «смирившиеся» набрали одинаковый процент, получается, что в среднем на каждого безынициативного муниципального служащего, посещающего работу «для галочки», приходится активный карьерист, нацеленный на постоянный профессиональный рост.

Таким образом, перед кадровыми службами муниципальных органов власти стоит задача не только выявить служащих, нацеленных на построение профессиональной карьеры, но и способствовать формированию справедливой системы продвижения по служебной лестнице, что позволит более полно раскрывать профессиональный и личностный потенциал настоящих и будущих муниципальных служащих.

4. Изучение уровня профессиональной культуры муниципальных служащих. Представляется очевидным, что недостаток профессиональной культуры муниципальных служащих – одна из причин трудностей, испытываемых институтом местного самоуправления на современном этапе своего развития. Это проявляется в консерватизме местного руководства, в отсутствии новых идей, стратегии развития муниципального образования, общей пассивности населения по отношению к происходящему на муниципальном уровне.

В таблице 4 представлено распределение ответов респондентов на вопрос о значимых служебных характеристиках (был возможен выбор нескольких вариантов ответов).

Таблица 4

Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие именно характеристики муниципальных служащих способствуют их продвижению по службе?»

Вариант ответа	% ответов
Добросовестное отношение к работе	87,1
Дисциплинированность	38,7
Способность брать ответственность на себя	22,6
Инициативность	16,1
Доброжелательность	12,9
Честность	19,3
Способность к компромиссу	6,2
Принципиальность	0
Признание прав и свобод граждан	9,7
Справедливость	3,1
Склонность к взаимопомощи	0
Терпимость	9,7
Открытость	9,7
Служебный педантизм	6,2

Данные таблицы 4 показывают, что наиболее значимыми выступают такие служебные характеристики, как «добросовестное отношение к работе» и «дисциплинированность». Далее следуют «способность брать ответственность на себя», «честность» и «инициативность». Необходимо отметить, что 15 % респондентов, отдавших предпочтение характеристике «добросовестное отношение к работе», выбрали этот вариант в качестве единственного (при наличии возможности выбора нескольких характеристик); 16,7 % опрошенных также в качестве единственного отметили характеристику «дисциплинированность». Если провести анализ динамики нравственных ценностей, то можно отметить, что такие характеристики как «склонность к взаимопомощи», «справедливость», «принципиальность» не просто резко «упали» в рейтинге значимых, но, можно сказать, вообще не являются нравственным ориентиром для муниципальных служащих. Характеристики «терпимость», «открытость», «признание прав и свобод человека и гражданина» (кстати, один из основополагающих легальных принципов муниципальной службы), «способность к компромиссу» представлены незначительно, их носители рассматриваются скорее как «белые вороны» на муниципальной службе. На наш взгляд, подобная ситуация не должна оставаться без внимания руководителей органов местного самоуправления, требуется совершенствование технологий кадровой работы с муниципальными служащими.

Литература

1. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ // Российская Федерация. Законы; ИПС «Гарант».
2. Абакаров Д. Уровень профессионализма государственных служащих в контексте социальных изменений // Власть. 2013. № 5. С. 124–129.
3. Игнатов В. Государственная и муниципальная служба современной России в условиях административной реформы. Ростов-н/Д.: Изд-во СКАГС, 2006.
4. Лазукова Е. Социально-демографические факторы трудовой карьеры чиновников // Власть. 2014. № 2. С. 154–159.