

УДК 316

**Деятельность органов исполнительной власти
Республики Северная Осетия-Алания
Северо-Кавказского федерального округа
Российской Федерации в зеркале общественного мнения**

Дзутцев Хасан Владимирович

Доктор социологических наук, профессор,
Вице-президент Российского общества социологов
по Северо-Кавказскому федеральному округу РФ,
заведующий отделом социологических исследований
и политологического мониторинга,
Северо-Осетинский Центр Социальных Исследований
Института социально-политических исследований РАН,
362040, Российская Федерация, Северная Осетия-Алания,
Владикавказ, просп. Мира, 10;
e-mail: khasan_dzutsev@mail.ru

Зураев Алан Муратович

Кандидат социологических наук,
доцент кафедры государственных и правовых дисциплин,
Северо-Кавказский горно-металлургический институт,
362021, Российская Федерация, Северная Осетия-Алания,
Владикавказ, ул. Николаева, 44;
e-mail: alan-zuraev@rambler.ru

Цогоева Фатима Бексолтановна

Кандидат социологических наук, старший научный сотрудник,
Северо-Осетинский Центр Социальных Исследований

Института социально-политических исследований РАН,
362005, Российская Федерация, Северная Осетия-Алания,
Владикавказ, пр. Мира, 10;
e-mail: vesna_alania@list.ru

Хугаева Алла Ахмедовна

Кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии и социальных процессов,
Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова,
362025, Российская Федерация, Северная Осетия-Алания,
Владикавказ, ул. Ватутина, 46;
e-mail: alladgam@mail.ru

Аннотация

Данная статья была написана на материалах экспертного опроса, проведенного летом 2013 года среди работников среднего звена аппарата правительства Республики Северная Осетия-Алания.

Всего было опрошено 50 экспертов – сотрудников различных министерств РСО-А.

Ключевые слова

Социально-экономическое и политическое обустройство, безработица, бедность, рабочие места, государственное управления, низкая заработная плата, дифференциация населения, уровень доходов, коррупция, бюрократический аппарат, профессионализм, корпоративная лояльность, спираль молчания.

Введение

На современном этапе социально-экономического и политического обустройства перед управленческой

элитой РСО-А стоит задача изменения сложной социальной ситуации, сложившейся здесь за последние 17–20 лет. Как показывают данные массовых опросов населения последних

лет, «безусловно, довольны» положением дел в республике не более 10 % граждан¹.

Политическая обстановка в республике в данное время находится на грани кризиса, обусловленного прежде всего экономической нестабильностью:

- растет уровень безработицы, являющейся определяющим фактором бедности населения и усиления девиантного поведения молодежи (рабочие места создаются только в структурах государственного управления);

- низкая заработная плата (треть заработка семьи уходит на пропитание, а в некоторых семьях и все 100 %). В условиях высокой степени дифференциации населения по уровню доходов, расчет среднего показателя доходов некорректен, так как этот средний показатель не отражает

типичный уровень, а только величину, равноотдаленную от низких доходов большинства и высоких доходов очень небольшой страты работников. Нет достаточно весомой группы работников, получающих эту среднюю заработную плату;

- растет уровень коррупции;

- растет численность бюрократического аппарата – Центр старается навести порядок, увеличивая численность федеральных структур управления в республике.

Неудовлетворенность качеством жизни ставит вопросы о причинах и виновных в его низком уровне. Как правило, основная ответственность возлагается на власть. Этим объясняется острота вопроса об отношении населения к республиканским властям в Северной Осетии.

Содержание и оценка эффективности деятельности органов исполнительной власти

Учитывая сложность этой проблемы летом 2013 г. был проведен опрос работников среднего звена аппарата правительства Республики Северная Осетия-Алания по оценке

¹ В январе-феврале 2011 г. и январе-феврале 2013 г. были проведены массовые опросы населения РСО-А. Целесообразный объем выборки составил 500 человек и 5 экспертов (из них 50% – коренное население и 50% – русские и русскоязычные). Математическая ошибка выборки не превышает 1,4%, то есть обеспечивает надежную репрезентативность. Для проведения опроса выборка строилась как территориальная, стратифицированная по типам населенных пунктов, маршрутная, квотная по социально-демографическим и национальным признакам.

Таблица 1. Социально-демографические характеристики экспертов (%)

	всего	Пол		Возрастная группа				Образование		Национальность	
		Муж-ской	Жен-ский	до 30 лет	31-40 лет	41-50 лет	51-60 лет	гуман-ное	техн-кое	Осетины	др. нац-ти
Руководи-тель	30,0	38,5	27,0	16,7	18,8	50,0	41,7	25,6	45,5	25,0	50,0
Специа-лист	54,0	61,5	51,4	58,3	68,8	50,0	33,3	53,8	54,5	55,6	50,0
Обеспечи-вающий специалист	16,0		21,6	25,0	12,5		25,0	20,5		19,4	
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

эффективности деятельности органов исполнительной власти РСО-А. Всего было опрошено 50 экспертов – сотрудников различных министерств республики, социально-демографические характеристики которых приведены в таблице 1.

Прежде всего экспертам было предложено оценить эффективность собственной служебной деятельности (Таблица 2). Чуть больше половины государственных служащих (52,0 %) отметили высокую результативность своей работы, из которых 6 % служащих абсолютно в этом уверены. При этом доля руководителей, довольных эффективностью своей работы, несравненно выше, чем специалистов (80 % против 37 %).

Более критичны в оценке своих служебных достижений 22,0 % экспертов – они назвали свой труд в той или иной степени неэффективным. Социальный портрет госслужащего,

положительно оценивающего эффективность своей работы, примерно такой – молодой руководитель средней руки (до 30 лет) без четкой гендерной принадлежности неавтохтонной национальности, имеющий гуманитарное образование.

Но более интересно выглядит госслужащий, трезво оценивающий результативность своей деятельности – специалист-осетин в возрасте 31-50 лет без четкой гендерной принадлежности, имеющий техническое образование.

Отдельного анализа требуют мотивы выбора четвертью опрошенных варианта ответа «Затрудняюсь ответить». К числу лиц, не сумевших однозначно оценить результаты своей деятельности, 41,7 % госслужащих старше 50 лет. Либо эти лица действительно не знают, чем занимаются, либо результат их работы столь плачевен, что оценить его невозможно даже

Таблица 2. Как Вы оцениваете эффективность (результативность) собственной деятельности в качестве госслужащего? (%)

	Все-го	Пол		Возрастная группа				Образова-ние		Должност-ная катего-рия		Нацио-нальность	
		муж-ской	жен-ский	до 30 лет	31-40 лет	41-50 лет	51-60 лет	гу-ма-ни-тар-ное	тех-ни-че-ское	ру-ково-ди-тель	спе-циа-лист	осе-тины	др. нац-ти
безу-словно, высокая эффек-тивность	6,0	15,4	2,7			20,0	8,3	5,1	9,1	20,0		2,8	16,7
скорее высокая эффек-тивность	46,0	38,5	48,6	66,7	43,8	30,0	41,7	48,7	36,4	60,0	37,0	47,2	50,0
скорее низкая эффек-тивность	20,0	23,1	18,9	8,3	31,3	30,0	8,3	17,9	27,3	13,3	25,9	22,2	8,3
безу-словно, низкая эффек-тивность	2,0		2,7	8,3					9,1		3,7	2,8	
затруд-няюсь ответить	26,0	23,1	27,0	16,7	25,0	20,0	41,7	28,2	18,2	6,7	33,3	25,0	25,0
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

специалистам с большим опытом работы. С другой стороны, возможно служащим с большим опытом работы есть с чем сравнить теперешнюю эффективность своей работы и работы своих коллег, и это сравнение не в пользу сегодняшнего дня.

В ответе на вопрос об эффективности деятельности министерства (ведомства), в котором работает экс-

перт, доля затруднившихся ответить в 2,6 раза ниже, чем на вопрос об эффективности собственной работы (Таблицы 2 и 3). В целом, оценивая результативность работы родного министерства, почти все категории экспертов более лояльны – больше высоких оценок. Обратная тенденция наблюдается среди экспертов-руководителей в возрасте 41-50 лет –

Таблица 3. Как Вы оцениваете эффективность (результативность) деятельности министерства (ведомства), в котором работаете? (%)

	Все-го	Пол		Возрастная группа				Образование		Должностная категория		Национальность	
		мужской	женский	до 30 лет	31-40 лет	41-50 лет	51-60 лет	гуманитарное	техническое	руководитель	специалист	осетины	др. нац-ти
безусловно, высокая эффективность	16,0	7,7	18,9	16,7	12,5	10,0	25,0	15,4	18,2	20,0	11,1	19,4	8,3
скорее высокая эффективность	44,0	46,2	43,2	66,7	43,8	30,0	33,3	48,7	27,3	46,7	44,4	41,7	58,3
скорее низкая эффективность	24,0	46,2	16,2	8,3	37,5	30,0	16,7	20,5	36,4	26,7	25,9	22,2	25,0
безусловно, низкая эффективность	6,0		8,1			20,0	8,3	5,1	9,1		7,4	5,6	
затрудняюсь ответить	10,0		13,5	8,3	6,3	10,0	16,7	10,3	9,1	6,7	11,1	11,1	8,3
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

оценки работы министерства ниже, чем собственной работы.

Учитывая, что работа любой организации зависит от качества и мотивированности труда каждого сотрудника, одной из задач исследования было определить степень трудовой активности, инициативности госслужащих. Оказалось, что 58,0 % служащих подавали предложения по

повышению эффективности деятельности своего подразделения (Таблица 4). В качестве инициаторов идей чаще остальных выступали руководители-мужчины старше 40 лет с техническим образованием.

Однако, из всех идей удалось реализовать только 28 %. И только идеи руководителей, видимо, как самые ценные и (или) сопровождаемые

Таблица 4. Подавали ли Вы какие-либо предложения (идеи) по повышению эффективности (результативности) деятельности вашего подразделения в течение всего срока работы в данном министерстве (ведомстве)? (%)

	Всего	Пол		Возрастная группа				Образование		Должностная категория		Национальность	
		мужской	женский	до 30 лет	31-40 лет	41-50 лет	51-60 лет	гуманитарное	техническое	руководитель	специалист	осетины	др. нац. ти
да	58,0	69,2	54,1	41,7	37,5	80,0	83,3	51,3	81,8	93,3	44,4	58,3	66,7
нет	42,0	30,8	45,9	58,3	62,5	20,0	16,7	48,7	18,2	6,7	55,6	41,7	33,3
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Таблица 5. Было ли реализовано Ваше предложение (идея) в данном министерстве (ведомстве)? (%)

	Всего	Пол		Возрастная группа				Образование		Должностная категория		Национальность	
		мужской	женский	до 30 лет	31-40 лет	41-50 лет	51-60 лет	гуманитарное	техническое	руководитель	специалист	осетины	др. нац. ти
да	28,0	23,1	29,7	33,3	25,0	20,0	33,3	28,2	27,3	53,3	22,2	30,6	25,0
нет	72,0	76,9	70,3	66,7	75,0	80,0	66,7	71,8	72,7	46,7	77,8	69,4	75,0
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Таблица 6. Поощряют ли Ваши руководители творческую активность и инициативность госслужащих? (%)

	Все-го	Пол		Возрастная группа				Образование		Должностная категория		Национальность	
		мужской	женский	до 30 лет	31-40 лет	41-50 лет	51-60 лет	гуманитарное	техническое	руководитель	специалист	осетины	др. нац. ти
да	40,0	23,1	45,9	50,0	31,3	30,0	50,0	38,5	45,5	53,3	33,3	44,4	33,3
нет	28,0	30,8	27,0	8,3	31,3	50,0	25,0	25,6	36,4	26,7	25,9	27,8	16,7
затрудняюсь ответить	32,0	46,2	27,0	41,7	37,5	20,0	25,0	35,9	18,2	20,0	40,7	27,8	50,0
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

административным ресурсом (авторитетом), в половине случаев (53,3 %) нашли свое применение (Таблица 5).

Только 40 % экспертов наблюдали и смогли подтвердить заинтере-

сованность руководителей структурных подразделений министерств и ведомств и их готовность поощрять творческую активность и инициативность госслужащих (Таблица 6). Тре-

Таблица 7. Мотивы поступления на работу в министерство (ведомство) (%)

	Все- го	Пол		Возрастная группа				Образова- ние		Должност- ная катего- рия		Националь- ность	
		муж- ской	жен- ский	до 30 лет	31- 40 лет	41- 50 лет	51- 60 лет	гу- ма- ни- тар- ное	тех- ни- че- ское	ру- ков- оди- тель	спе- циа- лист	осе- тины	др. нац- ти
перспек- тивы ка- рьерного роста	22,0	7,7	27,0	33,3	31,3	20,0		25,6	9,1	6,7	33,3	25,0	
возмож- ность получе- ния ста- тусной ренты	2,0	7,7		8,3				2,6			3,7		8,3
возмож- ность реали- зации своих про- фесси- ональ- ных способ- ностей	32,0	46,2	27,0	33,3	37,5	20,0	33,3	33,3	27,3	60,0	22,2	30,6	41,7
улучше- ние свое- го жиз- ненного уровня	22,0	23,1	21,6		18,8	30,0	41,7	20,5	27,3	20,0	22,2	22,2	25,0
хорошие условия труда	2,0		2,7	8,3				2,6				2,8	
возмож- ность реально пользо- вым для общества	14,0	15,4	13,5	16,7	12,5	20,0	8,3	10,3	27,3	6,7	14,8	13,9	16,7
другое	4,0		5,4			10,0	8,3	2,6	9,1		3,7	5,6	
отказ от ответа	2,0		2,7				8,3	2,6		6,7			8,3
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Таблица 8. Достаточно ли у Вас полномочий для эффективного (результативного) выполнения своих должностных обязанностей? (%)

	Все-го	Пол		Возрастная группа				Образование		Должностная категория		Национальность	
		мужской	женский	до 30 лет	31-40 лет	41-50 лет	51-60 лет	гуманитарное	техническое	руководитель	специалист	осетины	др. нац-ти
безусловно, да	12,0	15,4	10,8	8,3	6,3	10,0	25,0	10,3	18,2	26,7	7,4	11,1	16,7
скорее, да	50,0	61,5	45,9	58,3	43,8	60,0	41,7	48,7	54,5	66,7	48,1	41,7	75,0
скорее нет	28,0	23,1	29,7	16,7	37,5	30,0	25,0	30,8	18,2	6,7	33,3	33,3	8,3
безусловно, нет	6,0		8,1	8,3	12,5			5,1	9,1		11,1	8,3	
затрудняюсь ответить	4,0		5,4	8,3			8,3	5,1				5,6	
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

ти экспертов (32,0 %) ничего не известно об этой стороне личности их руководителей, более четверти экспертов (28,0 %) вообще считают, что инициатива не будет поддержана.

То есть 60 % госслужащих только как «винтики» большого механизма выполняют свои обязанности, не используя ни свое образование, ни свой опыт, ни свой интеллект для генерации новаторских идей. Вместе с тем, большинство госслужащих, судя по данным экспертного опроса, пришли реализовывать профессиональные знания и амбиции: в поисках карьерного роста (22,0 %), возможности реализации своих профессиональных

способностей (32,0 %), возможности быть полезным для общества (14,0 %) и т.д. (Таблица 7)

62,0 % экспертов полагают (с той или иной степенью уверенности), что госслужащие имеют достаточно полномочий для исполнения своих должностных обязанностей (Таблица 8). Остальные (чаще всего специалисты среднего возраста с гуманитарным образованием) считают, что для повышения эффективности труда необходимо пересмотреть соотношение прав (полномочий) и обязанностей (Таблицы 8, 9).

36,0 % опрошенных считает, что ответственности больше, чем

полномочий, еще 8 % – вообще отрицают наличие полномочий. И только четверть экспертов полагают, что делегируемые полномочия соответствуют ответственности. Между тем, такое соответствие – один из основных принципов эффективного управления.

Таблица 9. Соблюдается ли в вашем органе исполнительной власти принцип эффективного управления: соответствие делегируемых полномочий и ответственности? (Можно было указать 2 позиции) (%)

да	24,0
ответственности больше, чем полномочий	36,0
полномочий больше, чем ответственности	6,0
никаких полномочий нет	18,0
другое	2,0
затрудняюсь ответить	14,0
Итого	100,0

Немаловажным фактором эффективности труда в организации является ротация кадров – регулярное перемещение госслужащих внутри министерства, ведомства на новые должности, позволяющая повысить квалификационный уровень сотрудников и выявить резервы кадрового роста. Почти треть экспертов (30 %) отметила (прямо или косвенно) отсутствие ротации кадров в своих организациях, еще 10 % указали на некачественный (клановый) принцип ротации (таблица 10).

Таблица 10. Как осуществляется в вашем министерстве (ведомстве) ротация кадров? (Можно было указать 2-3 позиции) (%)

по результатам квалиф. экзамена рекомендациями аттестац. комиссии	26,0%
по воле руководителей министерства	36,0%
на основе клановых отношений	10,0%
по собственной инициативе	2,0%
вообще не осуществляется система ротации	16,0%
другое	2,0%
затрудняюсь ответить	12,0%
Итого	104,0%

Исполнительская дисциплина является одним из основных факторов эффективности деятельности любой организации. Поэтому экспертам было предложено оценить ее уровень на уровне госслужащих министерства по десятибалльной шкале (Таблица 11).

Треть экспертов (34,0 %) выставили 10-балльные оценки степени исполнения поручений руководителя министерства госслужащими министерства. В совокупности с «8» и «9» отличные оценки составили 62 %. Ниже, чем в 5 баллов оценили рассматриваемый признак более четверти (26,0 %) экспертов, среди которых наиболее критичными были руководители с техническим образованием в среднем возрасте. Исполнительская дисциплина в отношении поручений

Таблица 11. Как Вы оцениваете степень исполнения поручений руководителя министерства (ведомства) госслужащими министерства (ведомства), в котором Вы работаете? (%)

Баллы	Все-го	Пол		Возрастная группа				Образова-ние		Должност-ная катего-рия		Националь-ность	
		муж-ской	жен-ский	до 30 лет	31-40 лет	41-50 лет	51-60 лет	гума-ни-тар-ное	тех-ни-че-ское	ру-ково-ди-тель	спе-циа-лист	осе-тины	др. нац-ти
2	4,0	7,7	2,7		6,3	10,0		2,6	9,1	6,7	3,7	2,8	8,3
3	6,0	7,7	5,4		6,3	20,0		5,1	9,1	6,7	3,7	2,8	
4	16,0	15,4	16,2	8,3	25,0	20,0	8,3	12,8	27,3	20,0	14,8	19,4	8,3
6	2,0		2,7		6,3			2,6			3,7	2,8	
7	2,0		2,7			10,0		2,6			3,7	2,8	
8	14,0	23,1	10,8	25,0	12,5	10,0	8,3	17,9		20,0	14,8	11,1	25,0
9	14,0	23,1	10,8	8,3	12,5	20,0	16,7	15,4	9,1	13,3	14,8	5,6	41,7
10	34,0	23,1	37,8	41,7	31,3	10,0	50,0	30,8	45,5	33,3	37,0	44,4	8,3
отказ от ответа	2,0		2,7				8,3	2,6			3,7		8,3
Затруд-няюсь ответить	6,0		8,1	16,7			8,3	7,7				8,3	
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Таблица 12. Как Вы оцениваете степень исполнения поручений Главы РСО-А государственными органами РСО-А? (%)

Баллы	Все-го	Пол		Возрастная группа				Образова-ние		Должност-ная катего-рия		Националь-ность	
		муж-ской	жен-ский	до 30 лет	31-40 лет	41-50 лет	51-60 лет	гума-ни-тар-ное	тех-ни-че-ское	ру-ково-ди-тель	спе-циа-лист	осе-тины	др. нац-ти
2	10,0	15,4	8,1	8,3	18,8	10,0		7,7	18,2		14,8	5,6	16,7
3	10,0	7,7	10,8		6,3	30,0	8,3	10,3	9,1	13,3	11,1	11,1	
4	4,0	7,7	2,7	8,3		10,0		2,6	9,1	6,7	3,7	2,8	8,3
5	10,0	30,8	2,7	8,3	6,3	10,0	16,7	10,3	9,1	6,7	11,1	5,6	25,0
6	2,0	7,7					8,3	2,6			3,7	2,8	
7	8,0	7,7	8,1	25,0		10,0		7,7	9,1	6,7	11,1	5,6	16,7
8	14,0		18,9	16,7	25,0		8,3	15,4	9,1	6,7	22,2	16,7	8,3
9	4,0	7,7	2,7		6,3		8,3	5,1		6,7	3,7	5,6	
10	4,0		5,4		6,3		8,3		18,2	13,3		5,6	
отказ от ответа	6,0		8,1			10,0	16,7	7,7		6,7	7,4	5,6	8,3
Затруд-няюсь ответить	28,0	15,4	32,4	33,3	31,3	20,0	25,0	30,8	18,2	33,3	11,1	33,3	16,7
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Таблица 13. Как Вы оцениваете степень исполнения поручений Председателя Правительства РСО-А исполнительными органами власти РСО-А? (%)

Баллы	Все-го	Пол		Возрастная группа				Образова-ние		Долж-ностн. кат.		Националь-ность	
		муж-ской	жен-ский	до 30 лет	31-40 лет	41-50 лет	51-60 лет	гума-ни-тар-ное	тех-ни-че-ское	ру-ково-ди-тель	спе-ци-али-ст	осе-тины	др. нац-ти
2	10,0	15,4	8,1	8,3	18,8	10,0		7,7	18,2		14,8	5,6	16,7
3	10,0	7,7	10,8		6,3	30,0	8,3	10,3	9,1	13,3	11,1	11,1	
4	6,0	15,4	2,7	16,7		10,0		5,1	9,1	6,7	7,4	5,6	8,3
5	6,0	23,1			6,3	10,0	8,3	5,1	9,1	6,7	7,4		25,0
6	4,0	15,4			6,3		8,3	5,1			7,4	5,6	
7	8,0	7,7	8,1	16,7	6,3	10,0		7,7	9,1	6,7	11,1	5,6	16,7
8	12,0		16,2	16,7	18,8		8,3	15,4		6,7	18,5	13,9	8,3
9	4,0		5,4	8,3			8,3	2,6	9,1	6,7	3,7	5,6	
10	4,0		5,4		6,3		8,3		18,2	13,3		5,6	
отказ от ответа	2,0		2,7				8,3	2,6			3,7	2,8	
Затруд-няюсь ответить	34,0	15,4	40,5	33,3	31,3	30,0	41,7	38,5	18,2	40,0	14,8	38,9	25,0
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Главы РСО-А государственным органам РСО-А оценивается намного ниже: «10» и «9» всего по 4 %, «8» – 14 % (таблица 12).

Еще меньше «отличных» оценок было выставлено степени исполнения поручений Председателя Правительства РСО-А исполнительными органами власти РСО-А при значительном росте доли затруднившихся ответить (Таблица 13).

Более половины экспертов (52,0 %) не смогли оценить ни степень исполнения поручений Президента РФ Главой РСО-А, ни степень исполнения поручений Председа-

теля Правительства РФ Председателем Правительства РСО-А. Отрицательные и положительные оценки распределены также, как при оценке исполнительской дисциплины органов власти РСО-А на уровне поручений Главы и Председателя Правительства республики (Таблицы 14, 15).

Вообще, «спираль молчания»² среди госслужащих республики –

2 Спираль молчания – теория в политологии и массовых коммуникациях, предложенная немецким политологом Элизабет Ноэль-Нойман, утверждающая, что человек с меньшей вероятностью выскажет свое мнение на ту или иную тему, если чувствует, что находится в меньшинстве, так как боится возмез-

Таблица 14. Как Вы оцениваете степень исполнения поручений Президента РФ Главой РСО-А? (%)

Баллы	Все-го	Пол		Возрастная группа				Образова-ние		Должност-ная катего-рия		Националь-ность	
		муж-ской	жен-ский	до 30 лет	31-40 лет	41-50 лет	51-60 лет	гума-ни-тар-ное	тех-ни-че-ское	ру-ково-ди-тель	спе-циа-лист	осе-тины	др. нац-ти
1	2,0		2,7				8,3	2,6				2,8	
2	4,0	15,4		8,3	6,3			2,6	9,1		7,4		16,7
3	8,0	15,4	5,4	8,3		30,0		5,1	18,2	20,0	3,7	5,6	16,7
4	8,0	15,4	5,4	16,7	6,3		8,3	10,3			14,8	11,1	
5	6,0	7,7	5,4	8,3	6,3		8,3	7,7		6,7	7,4	2,8	16,7
7	4,0		5,4	8,3		10,0		5,1			7,4	5,6	
8	4,0		5,4		6,3		8,3	5,1			7,4	5,6	
10	12,0	23,1	8,1	16,7	18,8		8,3	5,1	36,4	13,3	14,8	13,9	8,3
отказ от ответа	6,0		8,1		6,3	10,0	8,3	7,7		6,7	3,7	8,3	
Затруд-няюсь ответить	46,0	23,1	54,1	33,3	50,0	50,0	50,0	48,7	36,4	53,3	33,3	44,4	41,7
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

распространенное явление. Она же проявилась и в оценке деятельности руководства высшего республиканского уровня – Председателя Правительства РСО-А и Главы республики (Таблицы 16, 17) – бросается в глаза относительно высокая доля экспертов, отказавшихся дать оценку эффективности деятельности Председателя Правительства РСО-А (46,0 %) и Главы республики (38,0 %). Особенно осторожными в отношении оценок деятельности Председателя Правитель-

ства или изоляции (игнорирования).

Ноэль-Нойман Э. Общественное мнение. Открытие спирали молчания. – М.: Прогресс-Академия, 1996. – 352 с.

ства оказались госслужащие старшего возраста неавтохтонной национальности (от 41 года и старше) при относительной открытости молодежи.

Если при оценке личной деятельности экспертов и особенно работы «собственного» министерства преобладали высокие оценки эффективности, то результативность деятельности Председателя Правительства РСО-А (38,0 %) и Главы республики (44,0 %) признается большинством опрошенных как низкая (в совокупности варианты ответов «скорее, низкая эффективность» и «безусловно, низкая эффективность»).

**Таблица 15. Как Вы оцениваете степень исполнения поручений
Председателя Правительства РФ Председателем Правительства РСО-А? (%)**

Баллы	Все- го	Пол		Возрастная группа				Образова- ние		Должност- ная катего- рия		Националь- ность	
		муж- ской	жен- ский	до 30 лет	31- 40 лет	41- 50 лет	51- 60 лет	гума- ни- тар- ное	тех- ни- че- ское	ру- ково- ди- тель	спе- циа- лист	осе- тины	др. нац- ти
1	2,0		2,7				8,3	2,6				2,8	
2	6,0	15,4	2,7	8,3	6,3	10,0		5,1	9,1		11,1	2,8	16,7
3	8,0	15,4	5,4	16,7	6,3	10,0		7,7	9,1	13,3	7,4	8,3	8,3
4	6,0	7,7	5,4	16,7		10,0		5,1	9,1	6,7	7,4	2,8	16,7
5	2,0	7,7			6,3			2,6			3,7		8,3
6	2,0	7,7			6,3			2,6			3,7	2,8	
7	4,0	7,7	2,7			10,0	8,3	5,1			7,4	5,6	
8	8,0		10,8	8,3	6,3		16,7	10,3		6,7	11,1	11,1	
9	2,0		2,7		6,3				9,1		3,7	2,8	
10	8,0	15,4	5,4	8,3	6,3		16,7	2,6	27,3	20,0	3,7	8,3	8,3
отказ от ответа	6,0		8,1		6,3	10,0	8,3	7,7		6,7	3,7	8,3	
затруд- няюсь ответить	46,0	23,1	54,1	41,7	50,0	50,0	41,7	48,7	36,4	46,7	37,0	44,4	41,7
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**Таблица 16. Как Вы оцениваете эффективность (результативность) деятельности
Председателя Правительства РСО-А? (%)**

	Все- го	Пол		Возрастная группа				Образова- ние		Должност- ная кате- гория		Нацио- нальность	
		муж- ской	жен- ский	до 30 лет	31- 40 лет	41- 50 лет	51- 60 лет	гума- ни- тар- ное	тех- ни- че- ское	ру- ково- ди- тель	спе- циа- лист	осе- тины	др. нац- ти
безусловно, вы- сокая эффектив- ность	2,0		2,7				8,3		9,1	6,7		2,8	
скорее высокая эффективность	14,0	15,4	13,5	25,0	12,5		16,7	15,4	9,1	6,7	11,1	16,7	8,3
скорее низкая эффективность	26,0	30,8	24,3	41,7	31,3	20,0	8,3	25,6	27,3	26,7	29,6	25,0	33,3
безусловно, низкая эффектив- ность	12,0	7,7	13,5		18,8	20,0	8,3	12,8	9,1	13,3	11,1	16,7	
затрудняюсь от- ветить	46,0	46,2	45,9	33,3	37,5	60,0	58,3	46,2	45,5	46,7	48,1	38,9	58,3
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Таблица 17. Как Вы оцениваете эффективность деятельности Главы РСО-А? (%)

	Все-го	Пол		Возрастная группа				Образование		Должностн. кат.		Национальность	
		мужской	женский	до 30 лет	31-40 лет	41-50 лет	51-60 лет	гуманитарное	техническое	руководитель	специалист	осетинцы	др. нац.ти
безусловно, высокая эффективность	2,0	2,0	7,7					8,3	2,6		6,7		
скорее высокая эффективность	16,0	16,3	7,7	19,4	25,0	20,0	20,0		15,8	18,2	6,7	14,8	22,9
скорее низкая эффективность	28,0	28,6	53,8	19,4	41,7	20,0	30,0	25,0	28,9	27,3	33,3	29,6	25,7
безусловно, низкая эффективность	16,0	16,3		22,2	8,3	26,7	10,0	16,7	18,4	9,1	6,7	22,2	22,9
затрудняюсь ответить	38,0	36,7	30,8	38,9	25,0	33,3	40,0	50,0	34,2	45,5	46,7	33,3	28,6
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Заключение

Итак, материалы представленного исследования позволяют сделать следующие выводы. Чиновники основным исходным мотивом своей деятельности признают реализацию своего профессионального потенциала. При этом, оценивая свою работу, они с достаточной степенью объективности оценивают свою деятельность как недостаточно эффективную. Более позитивные оценки даны эффективности работы «родного» министерства или ведомства. Однако взгляд экспертов на систему управления республиканского уровня в целом выдает отрицательные оцен-

ки. О росте негативных оценок свидетельствует увеличивающееся с нарастанием уровня оцениваемой власти число экспертов, затруднившихся ответить на вопросы. По сути это тоже отрицательные оценки, так как корпоративная лояльность, опасения нарушения принципа анонимности опроса и т.д. подталкивают экспертов к выбору варианта «Затрудняюсь ответить», так как положительную оценку «рука не поднимается поставить».

Вместе с тем, опрос показал, что чиновники среднего звена готовы при определенных условиях активизировать свою новаторскую деятельность, усиливать квалификацию, следовательно, повышать эффективность

своего труда, а, значит, своего ведомства и всей системы власти.

Эффективность работы любой организации, в том числе управленческого аппарата, возможна только в том случае, если есть стимулирование активности труда работников. При этом должны быть созданы равные возможности для всех сотрудников, чтобы они получали удовольствие от своих достижений, персональных заслуг. Это позволило бы отказаться от клановых и коррупционных принципов формирования кадров управленческого звена. Все население должно видеть великих тружеников-чиновников, их материальный и моральный комфорт, полученный только за счет своего труда. То есть героями должны быть не только первые лица республики, но и рядовые аппаратные работники.

Библиография

1. Гидденс Э. Социология. – 2-е изд., полн. перераб. и доп. – М.: Едиториал УРСС, 2005. – 632 с.
2. Дзугцев Х.В. Коррупция в органах исполнительной власти республики Северная Осетия-Алания Северо-Кавказского федерального округа Российской Федерации. – М.: ИСПИ РАН, 2011. – 142 с.
3. Ноэль-Нойман Э. Общественное мнение. Открытие спирали молчания. – М.: Прогресс-Академия, 1996. – 352 с.
4. Семенов В.В. Теория и практика разделения властей. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://novainfo.ru/archive/15/teoriya-i-praktika-razdeleniya-vlastey>
5. Уткин А.И. Вудро Вильсон. – М.: Культурная революция, 2010. – 551 с.

Activities of executive bodies of the Republic of North Ossetia-Alania of the North-Caucasian Federal District of the Russian Federation in the mirror of public opinion

Dzutsev Khasan Vladimirovich

Full Doctor of Sociology, professor,
Vice-president of the Russian Society of Sociologists
on the North Caucasian Federal District of the Russian Federation,

Head of the department of social research and politological monitoring,
North Ossetian Centre for Social Research of Institute of Social and Political
Studies of the Russian Academy of Sciences,
P.O. Box 362005, Mira ave., No. 10, North Ossetia-Alania,
Vladikavkaz, Russia;
e-mail: khasan_dzutsev@mail.ru

Zuraev Alan Muratovich

PhD (Sociology),
associate professor of the department of state and legal disciplines,
North-Caucasian Institute of Mining and Metallurgy,
P.O. Box 362021, Nikolaeva str., No. 44, North Ossetia-Alania,
Vladikavkaz, Russia;
e-mail: alan-zuraev@rambler.ru

Tsogoeva Fatima Beksoltanovna

PhD (Sociology), senior research fellow,
North Ossetian Centre for Social Research of
Institute of Social and Political Studies
of the Russian Academy of Sciences,
P.O. Box 362005, Mira ave., No. 10, North Ossetia-Alania,
Vladikavkaz, Russia;
e-mail: vesna_alania@list.ru

Khugaeva Alla Akhmedovna

PhD (Sociology),
associate professor of the department of sociology and social processes,
North Ossetian State University named after K.L. Khetagurov,
P.O. Box 362025, Vatutina str., No. 46, North Ossetia-Alania,
Vladikavkaz, Russia;
e-mail: alladgam@mail.ru

Abstract

At the present stage of socio-economic and political reconstruction the managerial elite of the Republic of North Ossetia-Alania have to undertake mission to change complex social situation existing here for the last 17-20 years. The political situation in the country at this time is on the verge of crisis, primarily conditioned by economic instability. Dissatisfaction with the quality of life raises questions about the causes and those who responsible for such low level. As a rule, the primary responsibility rests upon the government. This explains the urgency of the problem concerning the attitudes of the public towards republican authorities in North Ossetia.

Materials of the present study suggest that officials recognize their professional capacity fulfilment as a main motive of their activities. At the same time, evaluating their work, they assess their performance as insufficiently effective with a sufficient degree of objectivity.

However, the survey showed that the mid-level officials are willing under certain conditions to intensify their pioneering work, to strengthen skills, thus increasing the efficiency of their work and, therefore, their department and the entire power system.

Keywords

Socio-economic and political improvement, unemployment, poverty, jobs, public management, low wages, differentiation of the population, income levels, corruption, bureaucracy, professionalism, corporate loyalty, spiral of silence.

References

1. Dzutsev, Kh.V. (2011), *Corruption in the legislature of the Republic of North Ossetia-Alania of the North-Caucasian Federal District of the Russian Federation* [*Korrupsiya v organakh ispolnitel'noi vlasti respubliki Severnaya Osetiya-Alaniya Severo-Kavkazskogo federal'nogo okruga Rossiisskoi Federatsii*], ISPI RAN, Moscow, 142 p.
2. Giddens, A. (2005), *Sociology. 2nd ed., fully rev. and enl.* [*Sotsiologiya. 2-e izd., poln. pererab. i dop.*], Editorial URSS, Moscow, 632 p.

3. Noelle-Neumann, E. (1996), *The Spiral of Silence: Public Opinion* [*Obshchestvennoe mnenie. Otkrytie spirali molchaniya*], Progress-Akademiya, Moscow, 352 p.
4. Semenov, V.V., "Separation of powers in theory and practice" ["Teoriya i praktika razdeleniya vlastei"], available at: <http://novainfo.ru/archive/15/teoriya-i-praktika-razdeleniya-vlastey>
5. Utkin, A.I. (2010), *Woodrow Wilson* [*Vudro Vil'son*], Kul'turnaya revolyutsiya, Moscow, 551 p.