

УДК 32

Измерение профессионального самочувствия муниципальных служащих**Кулагин Александр Васильевич**

Аспирант,

Сибирский институт управления,

630102, Российская Федерация, Новосибирск, ул. Нижегородская, 6;

e-mail: gospodinkulagin@gmail.com**Меньшова Вера Николаевна**

Кандидат социологических наук,

доцент кафедры управления персоналом,

Сибирский институт управления,

630102, Российская Федерация, Новосибирск, ул. Нижегородская, 6;

e-mail: Men'shovavera@mail.ru**Аннотация**

Современная муниципальная служба регулярно принимает новые вызовы, которые связаны не только с изменениями законодательства, но и с трансформацией общества. Как следствие это отражается на каждом отдельном муниципальном служащем и влияет на качество оказания услуг населению, выстраивание ценностных ориентиров в профессиональной среде служащих. Кроме того, требует внимания не процесс исполнения, а то, как служащие воспринимают свои профессиональные функции. Социологический инструментарий дает возможность измерения профессионального самочувствия муниципальных служащих. Исследование профессионального самочувствия муниципальных служащих – новое направление в изучении муниципальной службы. Несмотря на отсутствие однозначности в понимании такого явления, в отечественной литературе присутствуют предпосылки по его рассмотрению и трактовке. В рамках измерения профессионального самочувствия муниципальных служащих представляется возможным выявить приоритеты, ценности и цели, на которых базируется деятельность служащих, а значит и то, насколько они осознают принципы, заложенные в реализации муниципальной службы. На практике такие индикаторы позволят обозначить проблемы конкретного органа местного самоуправления и найти пути их решения.

Для цитирования в научных исследованиях

Кулагин А.В., Меньшова В.Н. Измерение профессионального самочувствия муниципальных служащих // Теории и проблемы политических исследований. 2017. Том 6. № 4А. С. 250-260.

Ключевые слова

Профессиональное самочувствие, муниципальная служба, муниципальные служащие, политология, измерение.

Введение

В отечественной литературе отсутствует единое и комплексное определение профессионального самочувствия, при этом ряд авторов в ходе исследований пытается найти трактовку указанного понятия (Бойко Е.А., Меньшова В.Н., Прямикова Е.В., Шапко И.В., Птицына Н.А., Ложкин Г.В., Волянюк Н.Ю.). Профессиональное самочувствие рассматривается как отражение субъективной значимости для человека уровня его погружения в профессию и выявление факторов, которые дают возможность поддерживать необходимое пребывание в обществе [Ложкин, Волянюк, 2012, 19]. Кроме того, профессиональное самочувствие раскрывает не только сам процесс профессионализации, но и затрагивает сопутствующую социальную специфику такого процесса. Определение данного социального явления ранее уже рассматривалось автором [Кулагин, 2017], вместе с тем, стоит обратить внимание на понятие удовлетворенности трудом, которое в российских источниках имеет в большей степени устоявшееся определение. «Удовлетворенность трудом – своеобразный уровень восприятия сотрудниками организации материальных и нематериальных способов стимулирования их деятельности руководством компании и сравнение предоставленных способов мотивирования труда с их собственными запросами; содержание удовлетворенности трудом включает в себя непосредственно само отношение к труду и характеризует стремление работника проявлять свои способности, стремления и силы для достижения определенных показателей и результатов; в свою очередь, отношение к труду складывается из мотивационных ориентиров и реального поведения» [Жуйкова, 2014, 19].

На первый взгляд термин по своей сущности подобен профессиональному самочувствию, но его основное отличие состоит в некоторой ограниченности по сравнению с профессиональным самочувствием, более того в центре профессионального самочувствия находится «профессия», в то время как в удовлетворенности трудом – «труд», процесс труда.

Именно это отличие есть база и отправная точка в дальнейшем расхождении понятия профессионального самочувствия от всех остальных. С учетом сказанного, измерение профессионального самочувствия муниципальных служащих представляется новым и в перспективе востребованным направлением в сфере муниципальной службы в Российской Федерации.

Современная муниципальная служба – отдельный институт, наполненный сводом правил и норм, контролируемых как законодателем, так и общественностью. Муниципальная служба и муниципальные служащие являются обязательным условием существования органа местного самоуправления в Российской Федерации. Ввиду этого качество функционирования органа местного самоуправления во многом зависит от работающих в нем муниципальных служащих, поскольку в любой сфере деятельности по-прежнему определяющим остается человеческий фактор. Муниципальное образование также подразумевает наличие нескольких органов местного самоуправления: представительный, финансового контроля, организационно-распорядительный. Каждый из указанных органов местного самоуправления отвечает за определенные задачи, поставленные перед ним законодательно, при этом по количеству задач и функций лидером является организационно-распорядительный орган местного самоуправления, в большинстве случаев называющийся «мэрия».

Измерение профессионального самочувствия муниципальных служащих мэрии города Новосибирска

Организационно-распорядительный орган реализует проекты во множестве сфер деятельности (социальная, культурная, общественная), также ведет хозяйственную деятельность на благо муниципального образования (строительство дорог, зданий, жилищно-коммунальные работы), работники такого органа постоянно взаимодействуют с гражданами, тем самым реализуя функции и полномочия органа местного самоуправления.

Объектом исследования стали муниципальные служащие мэрии города Новосибирска – организационно-распорядительного органа одного из крупнейших муниципальных образований в России. В исследовании приняли участие порядка одной тысячи служащих различных групп должностей, статусов и социально-демографических показателей.

В целом по социально-демографическим признакам работники распределены следующим образом:

-преимущественно в органе местного самоуправления работают женщины (порядка 75%), что является некоторым дисбалансом по отношению к социально-психологическому климату;

-касательно возрастных показателей наблюдается положительная динамика – в мэрии трудятся служащие разных возрастных групп, при этом работников предпенсионного и пенсионного возраста не более 25%, что указывает на отсутствие признаков старения коллектива;

-основную долю респондентов составили муниципальные служащие старшей и ведущей групп должностей (81%) – это та основная часть работников любого органа местного самоуправления, можно сказать его исполнительная основа, при этом в опросе также приняли участие представители других групп должностей – младшая, главная и высшая;

-у большинства работников стаж муниципальной службы равен общему трудовому стажу, что говорит о постоянстве и осознанности в выборе муниципальной службы со стороны работников;

-высшее профессиональное образование имеет доминирующее число служащих (98%), наряду с этим 19% служащих имеет два и более высших образования по разным специальностям.

Таким образом, можно назвать сбалансированными, за исключением распределения по гендерному признаку, социально-демографические показатели среди муниципальных служащих мэрии города Новосибирска. Особенно следует отметить высокий уровень квалификации служащих, отсутствие старения коллектива и соотношение, в большинстве случаев, общего трудового стажа и стажа муниципальной службы как равных, что говорит о профессионализации работников в сфере муниципальной службы.

Согласно статье 18 Конституции Российской Федерации права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими, определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием. Следовательно, права и свободы человека и гражданина определяют деятельность органа местного самоуправления и являются его высшей ценностью, соответственно со стороны муниципальных служащих должен проявляться феномен «служения» этой самой высшей ценности. Это должно транслироваться не только законодательно, но и на организационно-управленческом уровне. Ввиду того, что возрастные характеристики респондентов имеют разнообразный характер, представляется возможным провести анализ осознания ценностей, целей и приоритетов органа местного самоуправления муниципальными служащими различных поколений.

Условно возрастные группы служащих можно разделить по группам следующим образом: до 30 лет, 31-35 лет, 36-45 лет, 56-55 лет, 56 лет и более. На рисунке 1 приведены ответы респондентов на приведенные вопросы.

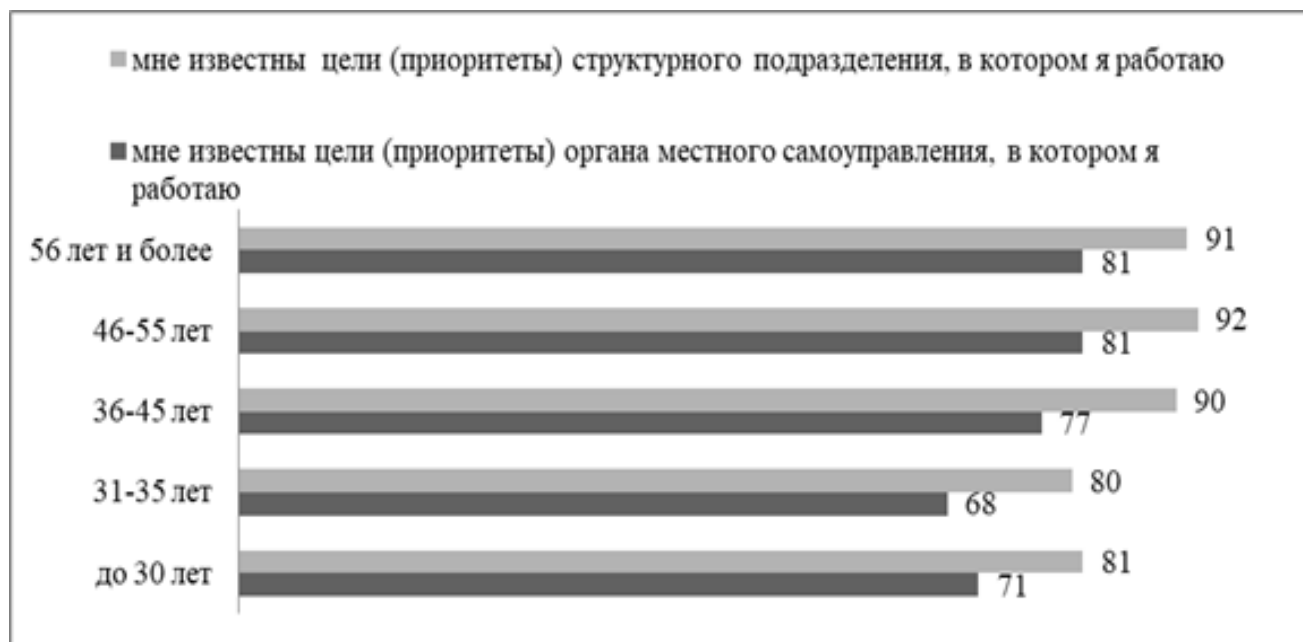


Рисунок 1 - Распределение ответов респондентов касательно информированности о целях (приоритетах) органа местного самоуправления и структурного подразделения

Так, 81% работников из групп возрастов 46-55, 56 и более лет, полностью согласны с утверждением «мне известны цели (приоритеты) деятельности органа местного самоуправления, в котором я работаю», наименьший процент у группы 31-35 лет – 68%, подобное утверждение «мне известны цели (приоритеты) структурного подразделения, в котором я работаю» получило более высокий процент полного согласия (наименьший показатель вновь у группы 31-35 лет – 80%, наивысшей у группы 46-55 лет – 92%). Анализ ответов выявил две тенденции: 1) возрастная группа 31-35 лет демонстрирует наибольшую уязвимость в области знания целей (приоритетов) и органа местного самоуправления, и своего структурного подразделения; 2) муниципальным служащим всех возрастов цели органа местного самоуправления менее известны, чем цели (приоритеты) структурного подразделения (рис. 1). Данные тенденции указывают на негативную ситуацию среди части муниципальных служащих: от 30 до 20 процентов муниципальных служащих знают цели органа местного самоуправления лишь в общих чертах, при этом от 1 до 5 процентов не знают о них вовсе, в то же время знание целей своего структурного подразделения выше, что говорит о восприятии некоторыми служащими муниципальной службы не как особого вида деятельности, а как работы по найму в традиционной коммерческой организации.

На рисунке 2 приведено распределение ответов респондентов о связи трудовой деятельности с целями и приоритетами органов местного самоуправления.

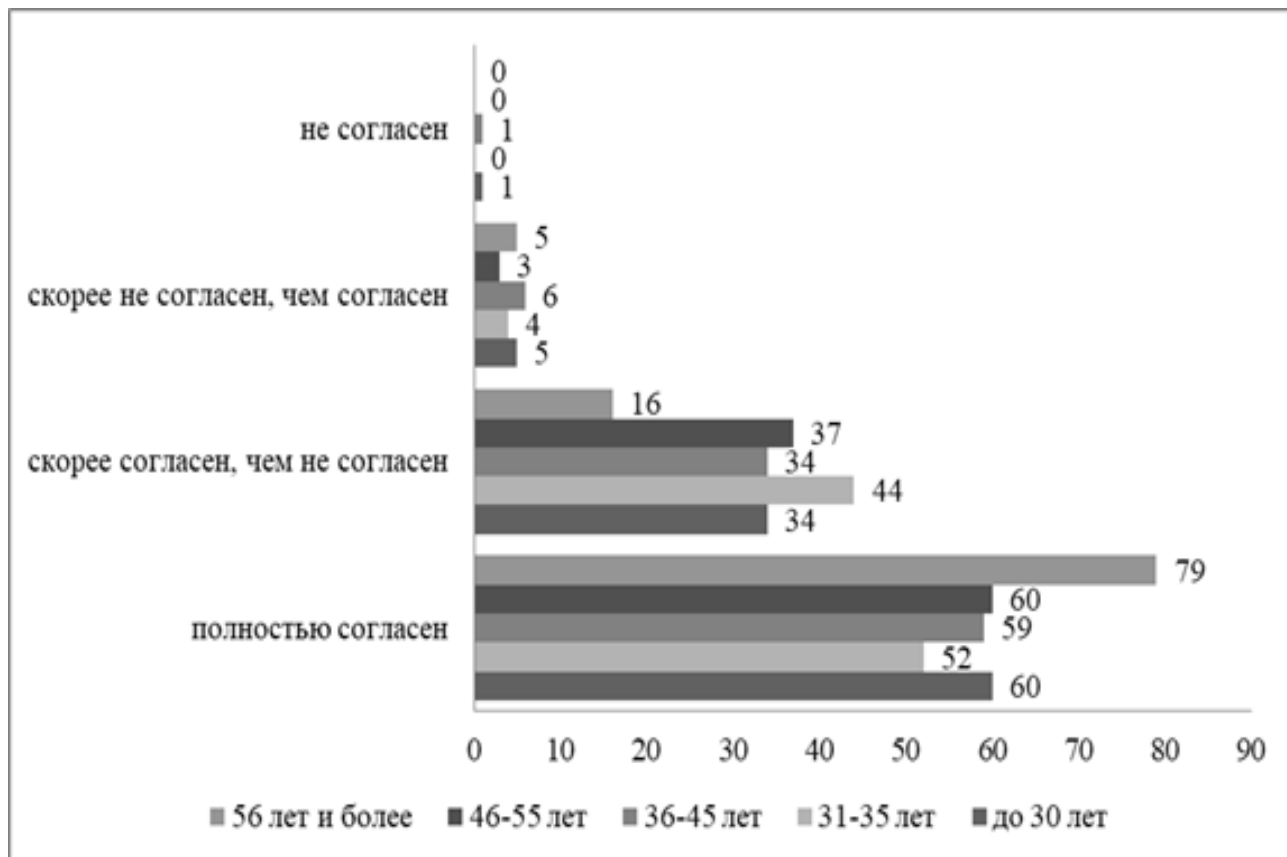


Рисунок 2 - Распределение ответов респондентов на утверждение «Я знаю, как моя работа связана с целями и приоритетами органа местного самоуправления»

Интерес также представляют ответы на вопрос: «Я знаю, как моя работа связана с целями и приоритетами органа местного самоуправления» (рис. 2). Процент полного согласия с данным утверждением гораздо ниже по сравнению с предыдущими тезисами. Лидером в согласии оказалась возрастная группа 56 лет и более – 79%, наименьшее также снова у группы с возрастом в диапазоне от 31 до 35 лет – 52%, в среднем треть респондентов с возрастом до 30 лет и 36-45 лет ответили скорее согласны, чем не согласны, у группы 31-35 лет почти половина – 44%, 46-55 лет – 37%. Анализ показал, что процент служащих, знающих цели органа местного самоуправления и то, как их работа связана с этими целями различается – это свидетельствует о некотором разрыве в понимании цели и миссии своей работы с целью местного самоуправления, то есть встает вопрос о понимании работниками смысла своего «служения».

Примечателен другой ракурс тех же вопросов с точки зрения «руководитель и специалист» (рис. 3, 4), то, как каждый из них оценивает обозначенные выше утверждения. Процент руководителей, хорошо знающих ценности (приоритеты) и органа местного самоуправления (93%), и структурного подразделения (96%) выше, чем у специалистов – 68% и 81% соответственно. При этом информированность о целях структурного подразделения выше как у

руководителей (на 3%), так и у специалистов (на 13%), вместе с тем у специалистов разрыв более чем заметен, равно как и невысокая, по сравнению с руководителями, информированность о целях органа местного самоуправления. Это выявляет определенные управленческие проблемы, которые связаны с трансляцией руководителями подчиненным ценностей и в целом миссии органа местного самоуправления и муниципальной службы как его производной.

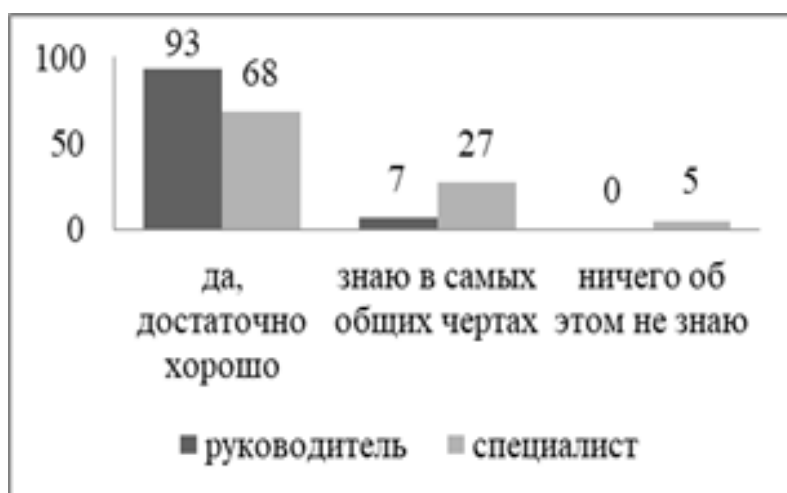


Рисунок 3 - Распределение ответов респондентов на утверждение «Известны ли Вам цели органа местного самоуправления, в котором Вы работаете»

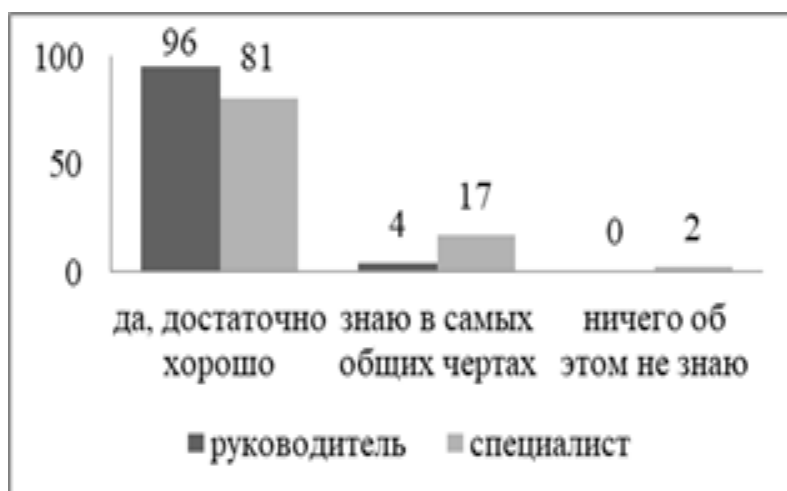


Рисунок 4 - Распределение ответов респондентов на утверждение «Известны ли Вам цели структурного подразделения, в котором Вы работаете»

Обозначенная тенденция заметна и в ответах на вопрос «я знаю, как моя работа связана с целями и приоритетами органа местного самоуправления» (рис. 5), наряду с этим наблюдается также парадоксальная ситуация: соотношение собственной работы с деятельностью органа

местного самоуправления, его целями, ниже, чем знание приоритетов органа. Среди руководителей с утверждением полностью согласились только 72%, среди специалистов – 58%, то есть разница у руководителей с предыдущими ответами порядка 20%, у специалистов 10% и 23% в зависимости от критерия. Это также свидетельствует об оторванности служащих от органа местного самоуправления как объекта управления, имеющего конкретную цель и функции.



Рисунок 5 - Распределение ответов респондентов на утверждение «Я знаю, как моя работа связана с целями и приоритетами органа местного самоуправления»

Заключение

Таким образом, полученные результаты выявили структурные проблемы: частью служащих муниципальная служба рассматривается не как особый вид деятельности, «служение», а как работа по найму, при этом среди служащих также присутствует незнание цели органа местного самоуправления. В основном муниципальные служащие сконцентрированы на собственном структурном подразделении; наиболее уязвимая и «проблемная» группа служащих пребывает в возрасте 31-35 лет, что указывает на необходимость целенаправленной работы с этой группой, повышения культуры «служения»; руководители недостаточно указывают и объясняют подчиненным ценности и в целом миссию органа местного самоуправления и муниципальной службы как его производной, то есть со стороны руководителя нет должного «просвещения» подчиненных.

В целом муниципальные служащие демонстрируют весьма высокие показатели по указанным выше критериям, стоит отметить, что в мэрии города Новосибирска выявляется положительная динамика прохождения муниципальной службы, это, вероятно, подкрепляется внутренними механизмами реализации муниципальной службы, работой кадровой службы в целом. В дальнейшем устранение выявленных недостатков позволит добиться планомерного развития муниципальной службы и установления в сознании муниципальных служащих тех смыслов муниципальной службы, которые были заложены законодателем.

Библиография

1. Бойко Е.А., Меньшова В.Н. Реализация государственной кадровой политики и профессиональное самочувствие гражданских служащих Сибирского региона: инструментальные возможности и первые результаты // Управленческое консультирование. 2017. № 4. С. 55-64.
2. Бондаренко Н.М. Социально-психологические аспекты удовлетворенности трудом // Научные преобразования в эпоху глобализации. 2017. С. 178-181.
3. Жуйкова М.А. Удовлетворенность трудом как объект социологического изучения // Вестник Удмуртского Университета. 2014. № 3-1. С. 18-22.
4. Кулагин А.В. Профессиональное самочувствие муниципальных служащих и коррупционные риски: причины и возможности минимизации // Материалы Всероссийской научно-практической конференции, 25 ноября 2016 года. Челябинск, 2017. С. 146-151.
5. Ложкин Г.В., Волянюк Н.Ю. Профессиональное самочувствие субъекта // Горизонты образования. 2012. № 2 (35). С. 14-19.
6. Прямикова Е.В., Шапко И.В. Социальное и профессиональное самочувствие педагогов Свердловской области как предмет исследования // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. 2014. № 2. С. 24-29.
7. Птицына Н.А. Социально-профессиональное самочувствие социальных работников // Женщина в российском обществе. 2007. № 4. С. 70-78.
8. Смирнов А.И. Динамика и особенности социального самочувствия // Социологическая наука и социальная практика. 2017. Т. 5. №. 2. С. 99-117.
9. Собкин В.С., Адамчук Д.В. О профессиональном самочувствии учителя // Педагогика. 2016. №. 6. С. 60-71.
10. Щурок Э.М. Современное состояние профессионального самочувствия молодых ученых НАН Беларуси: социологический анализ // Социологический альманах. 2015. № 6. С. 380-387.

**Measuring the professional well-being of municipal employees:
values, goals, first results**

Aleksandr V. Kulagin

Postgraduate,

Siberian Institute of Management,

630102, 6, Nizhegorodskaya str., Novosibirsk, Russian Federation;

e-mail: gospodinkulagin@gmail.com

Vera N. Men'shova

PhD in Sociology,
Associate Professor of the Department of personnel management,
Siberian Institute of Management,
630102, 6, Nizhegorodskaya str., Novosibirsk, Russian Federation;
e-mail: Men'shovavera@mail.ru

Abstract

The modern municipal service regularly accepts new challenges that are associated not only with changes in legislation, but also with the transformation of society. As a consequence, this is reflected in each individual municipal employee and affects the quality of service delivery to the population, building value orientations in the professional environment of employees. In addition, the process of execution does not require attention, but how employees perceive their professional functions. The sociological tool gives an opportunity to measure the professional well-being of municipal employees. The study of the professional well-being of municipal employees is a new direction in the study of municipal service. Despite the lack of unambiguity in understanding this phenomenon, domestic literature contains prerequisites for its consideration and interpretation. As part of measuring the professional well-being of municipal employees, it is possible to identify the priorities, values and goals on which the activities of employees are based, and thus how much they understand the principles embodied in the implementation of the municipal service. In practice, such indicators will identify the problems of a particular local government and find ways to address them. The elimination of identified shortcomings will allow achieving planned development of municipal service and establishment in the minds of municipal employees of those meanings of the municipal service that were laid by the legislator.

For citation

Kulagin A.V., Men'shova V.N. (2017) Izmerenie professional'nogo samochuvstviya munitsipal'nykh sluzhashchikh [Measuring the professional well-being of municipal employees: values, goals, first results]. *Teorii i problemy politicheskikh issledovaniy* [Theories and Problems of Political Studies], 6 (4A), pp. 250-260.

Keywords

Monitoring, professional well-being, municipal service, municipal servants, political science, measurement.

References

1. Boiko E.A., Men'shova V.N. (2017) Realizatsiya gosudarstvennoi kadrovoi politiki i professional'noe samochuvstvie grazhdanskikh sluzhashchikh Sibirskogo regiona: instrumental'nye vozmozhnosti i pervye rezul'taty [Realization of the state personnel policy and professional state of health of civil servants of the Siberian region: instrumental opportunities and the first results]. *Upravlencheskoe konsul'tirovanie* [Administrative consulting], 4, pp. 55-64.
2. Bondarenko N.M. (2017) Sotsial'no-psikhologicheskie aspekty udovletvorennosti trudom [Sociopsychological aspects of job satisfaction]. *Nauchnye preobrazovaniya v epokhu globalizatsii* [Scientific transformations in the era of globalization], pp. 178-181.
3. Kulagin A.V. (2017) Professional'noe samochuvstvie munitsipal'nykh sluzhashchikh i korrupsionnye riski: prichiny i vozmozhnosti minimizatsii [Professional health of municipal employees and corruption risks: the causes and opportunities for minimization]. In: *Materialy Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, 25 noyabrya 2016 goda* [Proceedings of the All-Russian Scientific and Practical Conference]. Chelyabinsk.
4. Lozhkin G.V., Volyanyuk N.Yu. (2012) Professional'noe samochuvstvie sub'ekta [Professional sense of the subject]. *Gorizonty obrazovaniya* [Horizons of education], 2 (35), pp. 14-19.
5. Pryamikova E.V., Shapko I.V. (2014) Sotsial'noe i professional'noe samochuvstvie pedagogov Sverdlovskoi oblasti kak predmet issledovaniya [Social and professional state of health of teachers of Sverdlovsk region as a subject of research]. *Vestnik sotsial'no-gumanitarnogo obrazovaniya i nauki* [Bulletin of Social and Humanitarian Education and Science], 2, pp. 24-29.
6. Ptitsyna N.A. (2007) Sotsial'no-professional'noe samochuvstvie sotsial'nykh rabotnikov [Socially-professional state of health of social workers]. *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve* [Woman in the Russian society], 4, pp. 70-78.
7. Shchurok E.M. (2015) Sovremennoe sostoyanie professional'nogo samochuvstviya molodykh uchennykh NAN Belarusi: sotsiologicheskii analiz [The current state of professional well-being of young scientists of the National Academy of Sciences of Belarus: sociological analysis]. *Sotsiologicheskii al'manakh* [Sociological Almanac], 6, pp. 380-387.
8. Smirnov A.I. (2017) Dinamika i osobennosti sotsial'nogo samochuvstviya [Dynamics and features of social well-being]. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika* [Sociological science and social practice], 5, 2, pp. 99-117.
9. Sobkin V.S., Adamchuk D.V. (2016) O professional'nom samochuvstvii uchitelya [On the professional state of the teacher]. *Pedagogika* [Pedagogy], 6, pp. 60-71.
10. Zhuikova M.A. (2014) Udovletvorennost' trudom kak ob'ekt sotsiologicheskogo izucheniya [Satisfaction with work as an object of sociological study]. *Vestnik Udmurtskogo Universiteta* [Bulletin of the Udmurt University], 3-1, pp. 18-22.