

**УДК 316.4.06**

## **Уровень удовлетворенности профессионализацией как один из аспектов качества жизни**

**Забнева Эльвира Ивановна**

Кандидат социологических наук,  
доцент кафедры экономики и управления,  
Кузбасский государственный технический университет (филиал в Новокузнецке),  
654005, Российская Федерация, Новокузнецк, ул. Орджоникидзе, 8а;  
e-mail: zabnevailvira@mail.ru

### **Аннотация**

Процесс профессионализации муниципальных служащих, связанный с ценностно-нормативной и мотивационно-потребностной сферами личности, рассматривается как один из аспектов качества жизни. Уровень удовлетворенности протеканием данного процесса определяется как степень разрыва между ожиданиями человека и его реальным положением. Представлены ранее не опубликованные результаты социологического исследования, проведенного с целью оценки уровня удовлетворенности личностной профессионализацией современными муниципальными служащими. Показано, что низкий уровень удовлетворенности муниципальных служащих профессионализацией оказывает существенное влияние на качество жизни, так как именно профессиональная деятельность является основополагающей для реализации личности в обществе. С другой стороны, от удовлетворенности протеканием данного процесса, совершенствования форм его организации, гуманизации содержания зависит эффективность функционирования органов местной власти, а тем самым уровень жизнедеятельности определенной территории. Анализ показал, что оценка обществом профессионализма муниципальных служащих, на взгляд респондентов, ниже их собственной самооценки и оценки своих настоящих или будущих коллег. Если личный профессионализм и профессионализм данной социальной группы в целом оценивается в большей степени положительно, то общественная оценка большинством признается как отрицательная. Полученные результаты свидетельствуют о том, что, по мнению самих муниципальных служащих, со стороны гражданского общества сохраняется недоверие к бюрократическому аппарату, его способности эффективно и справедливо решать проблемы, связанные с общественным интересом.

### **Для цитирования в научных исследованиях**

Забнева Э.И. Уровень удовлетворенности профессионализацией как один из аспектов качества жизни // Теории и проблемы политических исследований. 2017. Том 6. № 6А. С. 166-172.

### **Ключевые слова**

Качество жизни, муниципальные служащие, уровень удовлетворенности, процесс профессионализации, социология.

## Введение

Качество жизни – комплексное понятие, ориентированное на гармоничное сочетание всех сфер жизнедеятельности человека и общества. Многочисленные исследования в области экономики, психологии и социологии посвящены сегодня поискам методики оценки качества жизни, позволяющей изучить данный феномен и влияющие на него факторы. Одной из таких методик является оценка уровня удовлетворенности.

Удовлетворенность жизнью – социокультурный феномен, объединяющий множество аспектов социальной реальности, каждый из которых важен как для отдельного человека, так и для общества в целом. Она выражается «в субъективных оценках удовлетворения материальных, социальных и культурных потребностей и связана с восприятием людьми своего положения в зависимости от культурных особенностей, системы ценностей и социальных стандартов, существующих в обществе» [Беляева, 2009, 34]. Справедливо утверждается, что «субъективное восприятие жизни объективно влияет на общественную ситуацию в гораздо большей степени, чем реальное положение дел» [Степашин, 2008, 128].

В качестве одного из таких аспектов выступает процесс профессионализации, связанный с ценностно-нормативной и мотивационно-потребностной сферами личности. В этом случае мы рассматриваем профессионализацию в контексте социализации личности, как процесс вхождения индивида в профессиональную среду и усвоение им опыта, овладение стандартами и ценностями данного профессионального сообщества, что способствует гармоничному и всестороннему развитию человека как полноценного члена современного общества с его сложной структурой социальных связей и взаимодействий.

Уровень удовлетворенности протеканием данного процесса определяется как степень разрыва между ожиданиями человека и его реальным положением. На его формирование влияют как объективные характеристики профессиональной деятельности, так и субъективные оценочные характеристики восприятия этого положения.

Самое большое влияние на личность и общество оказывает уровень удовлетворенности профессионализацией представителей тех профессий, работа которых связана с людьми. Такой профессиональной деятельностью, наряду с другими, является муниципальная служба.

## Основная часть

Исходя из классификации труда [Струмилин, 1982], основанной на производственно-техническом подходе, где основным критерием выделялась функциональная роль работника по отношению к орудиям труда, муниципальная служба относится к организующему труду служащих. Их физическая сила не играет никакой роли, а на первое место выступает даже не столько сумма готовых навыков, сколько способность размышлять и делать самостоятельные умозаключения, т. е. общее развитие человека, его пластический разум.

Основываясь на том, что организующий труд — это, прежде всего, труд управленческий (организация – одна из функций управления), можно утверждать, что муниципальная служба связана с реализацией управленческих функций.

По организационному типу данную профессиональную деятельность можно отнести к бюрократической. Представленную М. Вебером характеристику бюрократии, как самого сложного и рационального социального устройства, воплощающего в себе «организацию с пирамидальной структурой власти, использующую силу действия универсальных и безразличных правил, чтобы поддержать эту структуру, и уделяющую главное внимание

недискреционным аспектам управления» [Кабашов, 2009, 29], можно в определенной мере перенести на деятельность муниципальной службы.

Одновременно бюрократия рассматривается Вебером и как особая статусная группа, отличающаяся определенным образом жизни, социальным престижем и сформированными общими ценностями, что также применимо к данной профессиональной деятельности. Определенный статус муниципального служащего предполагает: во-первых, непосредственную причастность по роду работы к подготовке, принятию и (или) проведению в жизнь решений в сфере исполнительно-распорядительной деятельности муниципалитета; во-вторых, наличие у муниципального служащего правомочий и возможности выступать в пределах своей компетенции от имени муниципального органа; в-третьих, сочетание строгой нормативной регламентированности деятельности в формально-процедурном отношении с довольно широкими возможностями принятия волевых решений на основе субъективной интерпретации как ситуации, так и регулирующих ее законодательных норм; наконец, в-четвертых (но отнюдь не в последнюю очередь по важности), принадлежность к особой профессионально-статусной группе, объединяемой фактом работы в муниципальных органах. Это предполагает наличие у принадлежащих к ней лиц определенных властных полномочий и тем самым более значительной, нежели у подавляющего числа их сограждан, возможности оказывать влияние на развитие дел в обществе и, следовательно, повышенной ответственности за их состояние.

По характеру отношений, муниципальная служба представляет собой служебную публичную деятельность, направленную на достижение общественного блага. Процесс профессиональной деятельности муниципального служащего регулируется не только трудовыми отношениями, но и нормами социальных взаимоотношений, многие из которых являются правовыми. Таким образом, наличие правовых отношений в самом процессе деятельности муниципального служащего является его характерной особенностью и обязательным элементом.

С появлением теории «отзывчивой» (responsive) администрации, направленной на децентрализацию управления, приближение его к людям и их нуждам, мы можем говорить о муниципальной службе как о сервисной профессиональной деятельности. Отказ от традиционной иерархической структуры управления в пользу горизонтальных отношений партнерства, кооперации, рыночного обмена в сфере управления, перехода от «логики учреждения» к «логике обслуживания», к развитию «нового муниципального менеджмента», стал позволять, на наш взгляд, относить муниципальную службу к сфере, реализующей обслуживающие функции. Гражданин рассматривается не как «управляемый», а как своего рода «клиент» муниципальных учреждений. Из статуса «подопечного», «просителя» он переходит в статус реализующего свои права потребителя предоставляемых ему муниципальных услуг.

Таким образом, можно говорить о муниципальной службе как бюрократическом служебном виде профессиональной деятельности, направленном на выполнение социально-значимых функций по управлению жизнедеятельностью общества и предоставлению муниципальных услуг.

Исходя из данной характеристики, можно утверждать, что степень удовлетворенности личностной профессионализацией оказывает существенное влияние не только на удовлетворенность жизнью самого муниципального служащего, но и на жизнедеятельность муниципального образования в целом.

С целью оценки уровня удовлетворенности личностной профессионализацией современными муниципальными служащими было проведено социологическое исследование.

В исследовании приняли участие муниципальные служащие двух Федеральных округов: Приволжского (Ульяновская область) и Сибирского (Кемеровская область). Всего было опрошено 136 респондентов (65 и 71 соответственно).

При определении критериев оценки уровня удовлетворенности протеканием процесса профессионализации, была использована типология А. Кэмпбелла, выделяющего:

- уровень устремлений (то, чего человек стремится достичь),
- уровень ожиданий (то положение, которое человек надеется достичь в ближайшее время),
- уровень равенства (то положение, которого человек считает себя достойным),
- уровень референтной группы (с которой он себя идентифицирует),
- личные потребности (предполагаемый размер вознаграждения) [Campbell, 1976, 102].

Человек удовлетворен в том случае, если нет разрыва между существующим положением и тем, что представляется ему идеальной ситуацией либо такой, которую он заслужил. Неудовлетворенность, в свою очередь, является результатом существенного разрыва между данностью и идеалом, а также может проистекать из сопоставления себя с другими людьми.

Картина ответов в двух абсолютно разных округах оказалась настолько идентичной, что позволяет говорить о российской тенденции в целом.

Мы видим практически равномерное распределение муниципальных служащих по возрасту: 53% респондентов до 40 лет (14% из них до 30) и 41% опрошенных в возрасте до 60 лет (6% свыше 60 лет). По гендерному признаку наблюдается абсолютное преобладание женщин, 84% муниципальных служащих – женщины.

Распределение по стажу представляет собой следующее: 8% респондентов занимают должности менее года, 12% от года до трех лет, 18% опрошенных – от трех до пяти, 30% от пяти до десяти и 32% занимают должность муниципального служащего более 10 лет.

Основным мотивом выбора муниципальной службы как области профессиональной деятельности в основном послужил поиск гарантии постоянной работы, уверенность в завтрашнем дне (68%), на втором месте со значительным отрывом (24%) – стремление отдавать свои знания, умения и навыки на благо общества.

Формирование кадрового состава происходит в основном по рекомендации кого-либо (38%), лишь четверть опрошенных (23%) прошла по конкурсу, почти четверть (24%), на их взгляд, случайно попали на занимаемую должность, 15% респондентов сами предложили свои услуги.

На открытый вопрос «Вы получаете удовлетворение от своей профессиональной деятельности?» 53% респондентов ответили отрицательно. При этом около 95% из них имеют четкое представление о том, какими должны быть результаты их профессиональной деятельности, а почти у 85% есть возможность реализовать свой профессиональный опыт.

Основная причина неудовлетворенности, по их мнению, заложена в условиях и специфике труда. Излишнюю нервозность, связанную с жестким контролем, постоянно сжатыми сроками исполнения каких-либо действий, давлением, как со стороны региональных органов власти, так и населения, испытывают более 80% респондентов.

Более 50% в качестве причины неудовлетворенности указывают неуспешную карьеру. Почти 45% опрошенных муниципальных служащих считают, что способны справиться с более высоким уровнем полномочий и ответственности, но при этом 48% из них уверены, что карьерного роста у них не будет.

Данное мнение подтверждается и статистическими данными, 41% опрошенных за период своей профессиональной деятельности в должности муниципального служащего ни разу не

продвигались по карьерной лестнице, 36% респондентов продвигались реже одного раза в пять лет и 13% один раз в пять лет. Остальные 10% это единичные случаи продвижения по карьерной лестнице один раз в два или три года. Таким образом, можно говорить, что муниципальная служба не способствует развитию мотивации для служебного продвижения, что естественным образом влияет на уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Среди указанных респондентами причин неудовлетворенности также такие факторы как, отсутствие возможности вносить предложения по вопросам усовершенствования профессиональной деятельности (46%) и отсутствие позитивной оценки со стороны руководства (41%).

Возможно предположить, что все вышесказанное влияет на такие полученные результаты исследования, как отсутствие инициативы (лишь 15% респондентов предпочитают планировать что-либо самостоятельно, без вмешательства и предложения со стороны других), нежелание брать ответственность на себя (только 7% опрошенных при серьезных препятствиях на пути к успеху будут рисковать и отвечать за результат), пассивное отношение к инновациям (только половина респондентов стремится к использованию в работе новейших достижений в своей профессиональной деятельности; 92% муниципальных служащих, выбирая между инновационной технологией или традиционным путем решения проблемы, выберут традицию).

Большую роль на неудовлетворенность профессионализацией оказывает низкий уровень заработной платы, более 60% респондентов отметили этот фактор, как негативный. Более половины опрошенных считают, что объем и сложность их профессиональной деятельности не соответствует уровню вознаграждения за нее. На вопрос, что заставляет занимать должность муниципального служащего при неудовлетворении заработной платы, на первом месте стоит уверенность в завтрашнем дне и стабильность (69%), затем социальный статус (46%).

Таким образом, мы можем сделать вывод о невысоком уровне устремлений, ожиданий и равенства. То, чего современные муниципальные служащие стремятся достичь, и то положение, которое считают достойным для себя, не соответствуют реальной действительности.

Исследованию подвергся и уровень референтной группы. Общее системное рассмотрение профессиональной идентификации как процесса осознания и осмысления сущности профессиональной деятельности осуществлялось на основе анализа ряда идентификационных характеристик, основными из которых стали профессиональные компетенции, ценности и нормы поведения.

Анализ показал, что только у одной третьей респондентов характер образования совпадает с характером работы. Более половины – не думали о том, что когда-то будут работать в органах муниципальной власти и не готовили себя к этому. Почти 60% опрошенных считают, что то дополнительное образование (курсовая подготовка и переподготовка), которое они получают параллельно с профессиональной деятельностью, не способствует их полноценной идентификации себя в роли муниципального служащего, что также снижает уровень удовлетворенности профессионализацией.

Уровень идентификации муниципального служащего в общественном мнении оценивался через соотнесение личностной оценки собственного профессионализма, личностной оценки профессионализма муниципальных служащих в целом и оценки обществом (на взгляд респондентов) профессионализма отечественных муниципальных служащих.

Анализ показал, что оценка обществом профессионализма муниципальных служащих, на взгляд респондентов, ниже их собственной самооценки и оценки своих настоящих или будущих коллег. Если личный профессионализм и профессионализм данной социальной группы в целом

оценивается в большей степени положительно, то общественная оценка большинством признается как отрицательная. Так, высоко оценили собственный профессионализм и профессионализм муниципальных служащих России в целом 21% и 36% (соответственно) специалистов, при этом никто не указал на то, что высоко оценивается профессионализм муниципальных служащих обществом. Полученные результаты свидетельствуют о том, что, по мнению самих муниципальных служащих, со стороны гражданского общества сохраняется недоверие к бюрократическому аппарату, его способности эффективно и справедливо решать проблемы, связанные с общественным интересом.

### **Заключение**

Таким образом, с одной стороны, низкий уровень удовлетворенности муниципальных служащих профессионализацией оказывает существенное влияние на качество жизни, так как именно профессиональная деятельность является основополагающей для реализации личности в обществе. С другой стороны, от удовлетворенности протеканием данного процесса, совершенствования форм его организации, гуманизации содержания зависит эффективность функционирования органов местной власти, а тем самым уровень жизнедеятельности определенной территории.

И тот, и другой аспект свидетельствуют о необходимости учитывать данные факторы при построении концепции управления процессом профессионализации муниципальных служащих, определять их в качестве приоритетных в кадровой политике органов местной власти.

### **Библиография**

1. Беляева Л.А. Уровень и качество жизни. Проблемы измерения и интерпретации // Социологические исследования. 2009. № 1. С. 33-42.
2. Бонивелл И. Ключи к благополучию: Что может позитивная психология. М.: Время, 2009. 192 с.
3. Кабашов С.Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления. М.: Дело, 2009. 265 с.
4. Степашин С.В. Государственный аудит и экономика будущего. М.: Наука, 2008. 608 с.
5. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. М., 1982. 472 с.
6. Филюков И.А. Социологические аспекты определения и оценки категории «качество жизни» // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки. 2008. № 21. С. 99-103.
7. Campbell A. The Quality of American Life: Perceptions, Evaluations and Satisfactions. New York: Russel Sage Foundation, 1976.

### **The level of satisfaction with professionalization as one of the aspects of the quality of life**

**El'vira I. Zabneva**

PhD in Sociology,  
Associate Professor of Department of Economics and management,  
Kuzbass State Technical University (Novokuznetsk branch),  
654005, 8a Ordzhonikidze st., Novokuznetsk, Russian Federation;  
e-mail: zabnevailvira@mail.ru

**Abstract**

The process of professionalization of municipal employees, connected with the value-normative and motivational-demanding spheres of the individual is one of the aspects of the quality of life. The level of satisfaction with the progress of this process is defined as the degree of gap between the expectations of a person and his actual position. Presented previously unreleased results of a sociological survey conducted to assess the level of satisfaction with personal professionalization by modern municipal employees. It is shown that the low level of satisfaction of municipal employees with professionalization has a significant impact on the quality of life, since it is professional activity that is fundamental for the realization of the individual in society. On the other hand, satisfaction with the progress of this process, improving the forms of its organization, humanizing the content depends on the effectiveness of the functioning of local authorities, and thereby the level of life of a certain territory. The analysis showed that the evaluation by the society of the professionalism of municipal employees, in the opinion of respondents, is below their own self-esteem and evaluation of their present or future colleagues. If the personal professionalism and professionalism of this social group as a whole is assessed more positively, then the public evaluation by the majority is recognized as negative. The obtained results show that, in the opinion of the municipal employees themselves, civil society remains distrustful of the bureaucratic apparatus, its ability to solve problems related to public interest efficiently and fairly.

**For citation**

Zabneva E.I. (2017) Uroven' udovletvorennosti professionalizatsiei kak odin iz aspektov kachestva zhizni [The level of satisfaction with professionalization as one of the aspects of the quality of life]. *Teorii i problemy politicheskikh issledovaniy* [Theories and Problems of Political Studies], 6 (6A), pp. 166-172.

**Keywords**

Quality of life, municipal employees, level of satisfaction, process of professionalization, sociology.

**References**

1. Belyaeva L.A. (2009) Uroven' i kachestvo zhizni. Problemy izmereniya i interpretatsii [Level and quality of life. Problems of measurement and interpretation]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological research], 1, pp. 33-42.
2. Boniwell I. (2009) *Klyuchi k blagopoluchiyu: Chto mozhet pozitivnaya psikhologiya* [Keys to well-being: What can positive psychology]. Moscow: Vremya Publ.
3. Campbell A. (1976) *The Quality of American Life: Perceptions, Evaluations and Satisfaction*. New York: Russel Sage Foundation.
4. Filyukov I.A. (2008) Sotsiologicheskie aspekty opredeleniya i otsenki kategorii «kachestvo zhizni» [Sociological aspects of the definition and evaluation of the category "quality of life"]. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Sotsial'no-gumanitarnye nauki* [Bulletin of the South Ural State University. Series: Social and Human Sciences], 21, pp. 99-103.
5. Kabashov S.Yu. (2009) *Moral'no-eticheskie i pravovye osnovy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya* [Moral and ethical and legal basis of state and municipal government]. Moscow: Delo Publ.
6. Stepashin S.V. (2008) *Gosudarstvennyi audit i ekonomika budushchego* [State audit and the economy of the future]. Moscow: Nauka Publ.
7. Strumilin S.G. (1982) *Problemy ekonomiki truda* [Problems of labor economics]. Moscow.