СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В СТРУКТУРЕ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ: РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Костина С. Н.

кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры теории и методологии государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (Россия), 620002, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, kostinasn@mail.ru

Банных Г. А.

кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры теории и методологии государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (Россия), доцент кафедры прикладной социологии, Уральский государственный экономический университет (Россия), 620002, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, gbannykh@gmail.com

Зайцева Е. В.

кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры теории и методологии государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (Россия), 620002, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, katia_zai@mail.ru

УДК 316.34:352.07(470.54)
ББК 60.543.132.2(2Рос-4Све)

Цель. Анализ современного состояния социально-профессиональных характеристик муниципальных служащих Свердловской области как элементов содержания их профессиональной идентичности.

Методы исследования. Статья основана на результатах авторского социологического исследования, проведённого по репрезентативной выборке среди муниципальных служащих Свердловской области. Помимо этого, использован метод анализа теоретических источников и данных официальной статистики.

Результаты исследования. В статье на основе данных эмпирического исследования дан анализ таких важнейших составляющих профессиональной идентичности муниципальных служащих Свердловской области как содержание профессиональной деятельности, образ профессии, который раскрывается через личные и профессиональные качества служащих и их ценностно-мотивационную структуру, самопричисление муниципальных служащих. Анализ показал, что содержание профессиональной деятельности муниципальных служащих характеризуется высокой степенью сложности, преобладанием работы с информацией, а также выраженной творческой составляющей. Современные муниципальные служащие Свердловской области в образе профессионала на первое место ставят знание законодательства и умение применять на практике полученные навыки, а также такие личные качества ответственность, честность, работоспособность. Наиболее привлекательными факторами образа профессии выступают стабильность и социальные гарантии.

Научная новизна. Дана характеристика содержания профессиональной идентичности профессиональной идентичности муниципальных служащих Свердловской области.

Ключевые слова: муниципальный служащий, профессиональная идентичность, профессиональная деятельность, образ профессии.

© Костина С. Н., Банных Г. А., Зайцева Е. В., 2017

SOCIO-PROFESSIONAL CHARACTERISTICS OF MUNICIPAL EMPLOYEES IN THE STRUCTURE OF THEIR PROFESSIONAL IDENTITY: THE RESULTS OF SOCIOLOGICAL RESEARCH

Kostina S. N.

Candidate of Sciences (Sociology), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Theory and Methodology of State and Municipal Government, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin (Russia), 620002, Russia, Ekaterinburg, Mira str., 19, kostinasn@mail.ru

Bannykh G. A.

Candidate of Sciences (Sociology), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Theory and Methodology of State and Municipal Administration, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin (Russia), associate professor of the Department of Applied Sociology, Ural State University of Economics (Russia), 620002, Russia, Ekaterinburg, Mira str., 19, gbannykh@gmail.com

Zaitseva E. V.

Candidate of Sciences (Sociology), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Theory and Methodology of State and Municipal Government, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin (Russia), 620002, Russia, Ekaterinburg, Mira str., 19, katia_zai@mail.ru

Purpose. To do an analysis of the current state of socio-professional characteristics of municipal employees in the Sverdlovsk Region as elements of their professional identity.

Methods of research. The paper is based on the results of an author's sociological survey conducted on a representative sample among municipal employees in the Sverdlovsk Region. In addition, a method of analysis the theoretical sources and official statistics was used.

Results of the study. Such important components of the professional identity of municipal employees in the Sverdlovsk Region as the content of professional activity and professional image have been analysed, based on the empirical research data. It is revealed through the personal and professional qualities of employees and their value-motivational structure and self-reckoning. The analysis showed that the content of professional activities of municipal employees is characterised by a high degree of complexity, the prevalence of work with information, as well as a pronounced creative component. Modern municipal employees of the Sverdlovsk region put the knowledge of the legislation and the ability to apply the received skills in practice, as well as such personal qualities, responsibility, honesty, efficiency in self profession image. Stability and social guarantees are the most attractive factors in the image of the profession.

Scientific novelty. The characteristic of the content of the professional identity of the professional identity of municipal servants of the Sverdlovsk Region is given.

Key words: municipal employee, professional identity, professional activity, image of profession

Длительное время вопрос о профессии муниципального служащего остается дискуссионным: и в отношении самостоятельности профессии публичного служащего в целом, и в аспекте самостоятельности профессии служащего именно на местном уровне. В справочнике профессий, подготовленном Министерством труда и социальной защиты РФ, данной профессии нет. В то же время в ФЗ-25 заявлено, что муниципальная служба является профессиональной деятельностью. В многочисленных работах отечественных исследователей также муниципальная служба рассматривается как профессия, а муниципальные служащие – как особая социально-профессиональная группа.

Одной из важнейших социально-психологических характеристик профессии выступает категория профессиональной идентичности. Профессиональная идентичность входит в структуру личности, занятой профессиональной деятельностью, и выступает показателем ее профессионального развития.

В современный период данной проблематике посвящено незначительное количество исследований,

хотя данный дискурс является достаточно актуальным как в теории, так и на практике. Профессиональная идентичность рассматривается как сложная категория, в структуре которой выделяются различные элементы, такие как профессиональное самоопределение и самосознание [1], профессиональные стандарты [2] и т. д.

Для изучения профессиональной идентичности муниципальных служащих Свердловской области авторами было проведено социологическое исследование методом анкетного опроса. В качестве респондентов выступили муниципальные служащие Свердловской области. Всего было опрошено 290 муниципальных служащих в более чем 40 населенных пунктах Свердловской области различных типов поселений, включая крупнейшие и крупные (Екатеринбург, Нижний Тагил), средние (Каменск-Уральский), малые (Арамиль, Ирбит, Реж, Камышлов и др.) города и сельские поселения.

В Свердловской области 68 городских округов и 5 муниципальных районов, большинство населения проживает в средних и малых городах области. По данным статистического наблюдения на должностях муниципальной службы было занято 6896 человек [3]. Практически половина из них работает в органах местного самоуправления г.Екатеринбурга (3521 человек).

Для анализа профессиональной идентичности муниципальных служащих необходимо определится с содержанием данной категории. В российской и зарубежной научной литературе не сложилось единого понимания сущности и структуры профессиональной идентичности. На наш взгляд наиболее обоснованных является подход Я. С. Рочевой, которая предлагает анализировать социально-профессиональную идентичность служащих через выделение и обоснование ее характеристик: объективных (особенности профессии, положением группы в социальной структуре общества (статус), внешней оценкой статуса и престижа профессии в общественном мнении, социально-демографические особенности) и субъективных (профессиональные ценности, профессиональные и личные качества, самооценка содержания трудовой деятельности, самопричисление, социальная принадлежность) [4, с. 4].

Рассмотрим социально-демографические особенности муниципальных служащих Свердловской области. Исходя из данных официальной статистики, можно составить социально-демографический портрет муниципального служащего Свердловской области. Соотношение женщин и мужчин на муниципальной службе составляет 75,3 % к 24,7 % соответственно. Преобладают муниципальные служащие среднего возраста (от 30 до 50 лет), а количество молодежи (до 30 лет) и людей старшего возраста (от 50 лет) незначительно (4,2 % молодых против 8,7 % пожилых соответственно). В некоторых населенных пунктах Свердловской области вообще нет молодых служащих, либо их количество незначительно (1–2 человека). В итоге среднестатистический муниципальный служащий Свердловской области – это женщина в возрасте 30–50 лет, преимущественно с высшим образованием, в основном занятая в исполнительно-распорядительном органе на исполнительской должности.

Профессиональная идентичность, прежде всего связана с формированием «образа» профессии, профессиональной деятельности и профессионала. В ходе исследования изучалась мнение муниципальных служащих о содержании трудовой деятельности, которая оценивалась по таким показателям как объем трудовых функций, характер и сложность деятельности.

Результаты исследования во многом свидетельствуют о противоречивом характере служебной деятельности муниципальных служащих. С одной стороны, должностные регламенты служащих могут включать до 20–30 служебных функций, с другой – важное значение для служащих имеют поручения

Таблица 1. **Количество выполняемых служебных функций**

Категории и группы должностей	**Количество выполняемых функций**					**Затрудняюсь ответить**
	до 10	**10–15**	**16–20**	**21–25**	**более 25**	
Руководители	3,9	13,2	13,2	15,8	39,5	14,5
Исполнители	17,9	25,9	19,9	6,8	14,5	15,1
Высшая	8,7	13,0	4,3	21,7	47,8	4,3
Главная	6,8	23,3	19,2	9,6	26,0	15,1
Ведущая	15,5	24,6	18,3	4,9	20,4	16,2
Старшая	17,6	27,5	22,1	8,4	15,3	9,2
Младшая	28,6	20,4	18,4	6,1	0,0	26,5
В целом	16,1	23,2	16,8	8,8	21,4	13,7

Таблица 2. **Ежедневная служебная нагрузка муниципальных служащих**

	Количество видов деятельности в день				
	1–2	**3–5**	**6–10**	**более 10**	**Другое**
Руководители	5,3	40,0	22,7	32,0	0,0
Исполнители	9,4	61,7	21,1	7,1	0,6
В целом	9,1	57,0	21,0	12,2	0,7

руководителя, которые зачастую выходят за рамки установленных обязанностей. Анализ показал, что, безусловно, характеристики деятельности муниципального служащего зависят от его должностного положения (является ли он руководителем или исполнителем, к какой группе должностей относится занимаемая им должность).

Результаты опроса показали, что количество служебных функций растет в соответствии с повышением положения муниципального служащего в должностной иерархии, особенно это заметно при сравнении руководителей и исполнителей (см. табл. 1). Если на должностях исполнителей в основном количество служебных функций колеблется от 10 до 20, то больше половины руководителей выполняют свыше 20 функций.

Безусловно, ежедневная нагрузка муниципального служащего не может вместить выполнение всех должностных обязанностей. Количество видов деятельности, реализуемых в течение дня, напрямую зависит от должности служащего. Анализ показал, что вне зависимости от количества должностных функций, за день служащий-исполнитель в основном осуществляет не более 5 видов деятельности. На руководящих должностях интенсивность труда значительно выше – практически треть из них выполняет более 10 видов деятельности в день (см. табл. 2).

Согласно классификации, предложенной Е. А. Климовым, характер профессиональной деятельности определяется объектом труда, которым может выступать природа, техника, человек, знаковые системы и художественный образ. Профессия муниципального служащего ориентирована в большей степени на знаковые системы – символы как база устных и письменных коммуникаций определяют образ профессии публичного служащего. Как отмечают опрошенные, их деятельность в основном связана с подготовкой документов (63,7 % опрошенных), а также обработкой и анализом информации (59,9 %). Работа с людьми хотя и имеет важный характер, все же уходит на второй план. Здесь речь идет и о внутренних коммуникациях (48, 1 %), и о взаимодействии с внешней средой (45,3 %). Такая ситуация характерна прежде всего, для служащих – исполнителей, а для половины руководителей коммуникации все-таки являются приоритетным видом деятельности.

При этом муниципальные служащие также не согласны с мнением о рутинном характере их деятельности –большинство (64,2 %) отмечает, что в ней присутствуют элементы творчества, а каждый десятый считает, что деятельность носит творческий характер.

Вторая составляющая образа профессии – это портрет профессионала. Было выделено 18 личных и 10 профессиональных качеств муниципальных служащих. В ходе исследования было выявлено мнение респондентов о необходимости обладания данными качествами для муниципальных служащих. В пятерку наиболее важных, по мнению опрошенных, профессиональных качеств публичных служащих вошли в порядке убывания: умение применять на практике полученные знания и умения (81,8 %), знание специальных отраслей права и специфических законов (73,9 %), способность осуществлять профессиональную служебную деятельность в соответствии с нормами законодательства (55,3 %), умение применять информационно-коммуникационные технологии (51,9 %) и способность организовать документооборот в процессе осуществления профессиональной служебной деятельности (51,9 %).

В пятерку лидеров личных качеств попали такие качества как ответственность, честность (порядочность), работоспособность, умение организовать и планировать свой труд, исполнительность (см. табл. 3).

Муниципальные служащие очень высоко оценили уровень сформированности у себя и у своих коллег всех личных качеств – средний балл оценки по отдельным качествам колеблется между 4 и 4,77. Единственное качество, оцененное ниже 4 баллов – предприимчивость. И это тоже вполне логичный результат, поскольку профессия служащего основана на идеалах служения, а, следовательно, подчинения принципам иерархии, власти, исполнительности и т.д. Предприимчивость же свойство иного характера, предполагающее выход за рамки, нарушение правил, изменение обстоятельств, условий, факторов и т.д. Необходимо отметить, что оценка опрошенными уровня сформированности собственных личных качеств несколько выше, чем у коллег.

В ходе исследования также были изучены профессиональные мотивы и ценности муниципальных служащих. Анализ мотивации проводился по двум параметрам – ведущие мотивы поступления на службу (выбор профессии) и наиболее мотивирующие стороны работы (профессиональное и личностное развитие). Преобладающим у служащих является инструментальный тип мотивации: ведущим мотивом для поступления на службу опрошенные назвали стабильный

заработок и социальные гарантии (его отметили 55,6% респондентов); наиболее важной стороной работы выступает опять же надежность, социальные гарантии, льготы (55,3%) и высокий заработок (30%). На втором месте находится профессиональный тип мотивации: желание получить опыт работы (39,4%) и сделать долгосрочную карьеру (19,7%), высокий престиж службы (16,7%) в качестве мотивов, интерес к самой деятельности (57,3%) как сторона работы.

Патриотический тип мотивации находится только на третьем месте: общественную значимость своей профессиональной деятельности в качестве ведущего мотива отметили менее четверти служащих (24,6%), желание приносить пользу людям – 16,5%. К сожалению, у каждого десятого опрошенного служащего присутствует «избегательная» мотивация, которая характеризуется отношением к службе как возможности «где-то работать».

Таблица 3. **Личные качества муниципального служащего**

Качество	**Должен обладать, %**	**Сформировано у себя, средний балл**	**Сформировано у коллег, средний балл**
Ответственность	85,6	4,79	4,46
Честность, порядочность	59,6	4,8	4,58
Работоспособность	50,3	4,72	4,6
Умение организовать и планировать свой труд	46,9	4,5	4,41
Исполнительность	44,2	4,73	4,54
Умение строить отношения в рабочем коллективе	37,7	4,62	4,38
Доброжелательность	31,8	4,59	4,38
Способность развиваться	31,5	4,51	4,31
Уравновешенность	30,8	4,39	4,22
Самостоятельность в работе	27,7	4,57	4,43
Организаторские способности	24,3	4,17	4,19
Требовательность	24,0	4,32	4,35
Склонность к взаимопомощи, сотрудничеству	20,2	4,65	4,36
Принципиальность	11,0	4,31	4,31
Предприимчивость	3,4	3,85	4,03
Инициативность	16,4	4,04	4,09
Умение «подать» себя	6,8	4,96	4,29
Целеустремленность	13,4	4,43	4,35
Сумма	**565,8**	–	–

Оценка ценностной системы муниципальных служащих производилась по двум параметрам: ранжирование жизненных приоритетов и оценка жизненных целей. Исследование показало преобладание у опрошенных семейных ценностей: семья находится на первом месте в рейтинге жизненных приоритетов, и выступает для опрошенных ведущей целью (87,3%) наряду со здоровьем (79,8%) и детьми (74,8%).

Работа находится у публичных служащих на втором месте в их ценностной системе и выступает достаточно значимой жизненной целью (ее выбрали 64% опрошенных).

Следующая по значимости группа жизненных целей служащих связана с комфортными условиями жизни (44,7% опрошенных) и высоким материальным положением (35,3%). Далее следует самореализация и саморазвитие (33,3%), общение с коллегами и друзьями (26,3%). Желание приносить пользу людям в качестве жизненной цели отметил только каждый пятый опрошенный. Практически не значимыми для служащих оказались ценности и цели личного характера, связанные с общественной, культурно-досуговой, спортивной деятельностью, достижением свободы и независимости, почета и уважения.

Последнее измерение профессиональной идентичности служащих – самопричисление к социальному слою, группе. Подавляющее большинство (86,8%) опрошенных служащих относят себя к среднему классу, и 11% идентифицируют себя с представителями класса низшего. Если взять показатели причисления к среднему классу (характер труда, образование, доход, наличие собственности), то у муниципальных служащих присутствуют в полном объеме только два из них – умственный характер труда, наличие высшего образования (у более 90% по статистике).

Если рассматривать самооценку муниципальными служащими материального положения, то можно сделать вывод о ее неоднозначности. Согласно официальной статистике, средняя заработная плата служащих в Свердловской области составляет 37,8 тыс. руб. в месяц (43 тыс. руб. в месяц у муниципальных служащих, занятых в представительном органе), что выше средней заработной платы в целом, но ниже, чем в ведущих отраслях (добыче полезных ископаемых, финансовом секторе). Самооценка служащих своего материального положения показывает, что почти у половины доходов хватает только на питание и текущие покупки (46,2%). В то же время почти треть опрошенных оценивает свое материальное положение как неплохое, но с нехваткой средств для покупки квартиры или автомобиля. При этом большинство служащих владеют

собственностью – квартирой (73,9%) или коттеджем (7,5%), дачным участком (21,1%), автомобилем (61,9%).

В итоге можно сделать выводы о том, что в настоящее время содержание профессиональной деятельности муниципальных служащих характеризуется высокой степенью сложности, преобладанием работы с информацией, а также выраженной творческой составляющей. В сформировавшемся у муниципальных служащих представлении об образе профессионала на первом месте стоят такие качества, как знание законодательства и умение применять на практике полученные навыки, а также ответственность, честность, работоспособность, умение организовать и планировать свой труд, исполнительность; ориентация на социальные гарантии и устойчивый заработок. Муниципальные служащие достаточно обосновано относят себя к среднему классу в структуре российского общества, в соответствии их материальным и социальным положением. Безусловно, как показало исследование, важнейшими факторами, влияющими на формирование профессиональной идентичности выступают как их социальные характеристики (пол, возраст), так и объём властных полномочий (положение в должностной структуре).

Литература:

1. *Шнейдер Л. Б.* Профессиональная идентичность: Монография. М.: МОСУ, 2001. 272 с.
2. *Баянова М. Б.* Профессиональная ответственность государственных служащих как основа социально-групповой идентификации: региональный аспект: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Волгоград: ВГУ, 2016. 30 с.
3. О численности и оплате труда государственных гражданских и муниципальных служащих на региональном уровне за 2016 год [электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/54-2016.htm (дата обращения 23.08.2017).
4. *Рочева Я. С.* Социально-профессиональная идентичность муниципальных служащих: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук. СПб.: СПбГУ, 2010. 28 с.

References:

1. *Schneider L. B.* Professional identity: Monograph. M.: MOSU, 2001. 272 p.
2. *Bayanova M. B.* Regional aspect: the author's abstract of the dissertation on competition of a scientific degree of the candidate of sociological sciences. Volgograd: VSU, 2016. 30 p.
3. On the number and pay of state and municipal employees at the level of 2016 level [e-resource]. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/54-2016.htm (date of visit 23.08.2017).
4. *Rocheva Ya. S.* Socio-professional identity of municipal employees: the author's abstract of the dissertation on competition of a scientific degree of the candidate of sociological sciences. St. Petersburg: St. Petersburg State University, 2010. 28 p.