

---

© Л.Д. ПАРУНИНА

*ldp-s@mail.ru*

УДК 316.733

### **К ВОПРОСУ ИЗУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

*АННОТАЦИЯ. В статье приводятся результаты социологического исследования профессиональной культуры муниципальных служащих. Акцентируется внимание на модели профессиональной культуры муниципальных служащих.*

*SUMMARY. This article features the results of sociological research of the professional culture of municipal workers. The model of professional culture of municipal workers is accentuated.*

*КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Муниципальные служащие, профессиональная культура, бюрократическая модель.*

*KEY WORDS. Municipal workers, professional culture, bureaucratic model.*

Муниципальные служащие обладают обширным перечнем обязанностей, от качества исполнения которых в конечном итоге зависит уровень жизни населения во всех регионах страны. В связи с социальной значимостью управленческого труда муниципальных служащих, важностью выполняемых ими функций для населения возрастают требования к эффективности, качеству их труда. От работника требуются не только исключительно глубокие знания в области управления, права, экономики, психологии, социологии и других наук и дисциплин, но и наличие высокоразвитых профессиональных норм и ценностей. В условиях динамичного развития общества и быстро устаревающей информации муниципальные служащие должны ориентироваться на постоянное развитие своей профессиональной культуры.

Отметим, под профессиональной культурой автор понимает неотъемлемое свойство профессиональной общности, регулирующее через систему профессиональных знаний, умений, навыков, норм и ценностей внутри- и межпрофессиональные взаимодействия, и выступающее мерой развития профессии в конкретном обществе.

Традиционно в муниципальной службе выделяют две идеальных модели профессиональной культуры: бюрократическую и «государственного менеджмента». Мы не будем подробно раскрывать теоретические модели профессиональной культуры, поскольку они широко применяются в научной литературе [1], а акцентируем внимание на результатах проведенного исследования.

Необходимо учитывать, что модели профессиональной культуры меняются исторически в зависимости от требований общества к месту и роли профессиональной группы, ее специфики. Для изучения модели профессиональной культуры муниципальных служащих в современной России нами было проведено

социологическое исследование среди муниципальных служащих Свердловской области, объем выборки 300 человек.

В ходе исследования в первую очередь выявлялось отношение профессиональной общности к процессу и результатам своего труда через анализ трудовой мотивации. Именно изучение мотивации, которая основана на системе ценностей и ценностных ориентаций, позволяет выявить реальный уровень профессиональной культуры. Мотивация трудовой деятельности является той движущей силой, которая определяет характер принимаемых индивидом решений среди имеющихся альтернатив. Человек принимает те решения, которые в большей степени способны удовлетворить его потребности. Попадая в сферу влияния ценностей и норм социально-профессиональной группы, мотивы человека или вступают с ней в конфликт (если индивидуальные ценности и нормы противоречат групповым), или способствуют более эффективной профессиональной деятельности.

В ходе исследования мы задали муниципальным служащим вопрос «Что Вас более всего привлекает в вашей работе?». Результаты ответов сгруппировали по типам мотивации. В итоге среди муниципальных служащих было выявлено три доминирующих типа мотивации профессиональной деятельности.

Первый тип мотивации, который присущ муниципальным служащим, — инструментальный. При инструментальной мотивации работникам важно знать, что за свой труд они получают вознаграждение (как правило, определенную сумму денег), карьерное продвижение или Так, для 30% служащих ведущим мотивом являются именно оплата труда, для 21,5% — карьерное продвижение. Следовательно, для 51,5% респондентов в их профессиональной деятельности характерна инструментальная мотивация. Для таких служащих демотивирующими факторами может быть медленное карьерное продвижение и непродуманная система оплаты труда. Например, система окладов будет демотивирующим фактором, если вне зависимости от результатов труда работники получают одинаковое вознаграждение. В подтверждение этому среди факторов, которые не устраивают респондентов в их профессии, 33% назвали недостаточную заработную плату и 23% — медленный карьерный рост.

Интересен тот факт, что возраст служащих и такой мотив как карьерный рост, находятся в обратной зависимости. Так, преимущественно к карьере стремится 23% служащих в возрасте 20-29 лет, и всего 7% — в возрасте 60 и более лет.

Профессиональная культура является отражением культуры общества в целом, поэтому стремление к материальному благосостоянию и карьерному продвижению представляется вполне объяснимым, исходя из ценностей, доминирующих в современном обществе. Именно для общества потребления характерно стремление к материальным благам, как правило, в ущерб духовным.

Второй тип мотивации, выявленный у муниципальных служащих, — недостижимый. При недостижимой мотивации работник не нацелен на содержательные мотивы труда: ответственность, трудовые достижения, общественную полезность, большой заработок, а работает просто, потому что на данном месте он имеет низкий уровень ответственности, небольшой, но гарантированный заработок, малые трудовые усилия, или работает просто по привычке. Такая мотивация характерна почти для 27% респондентов.

Недостижительная мотивация нежелательна для любой профессии, так как работник не нацелен на саморазвитие или оптимизацию своей профессиональной деятельности. Его усилия связаны с формальным выполнением возложенных обязанностей или страхом наказания (осуждения, выговора, увольнения и т.д.). При этом внешне работники с таким видом мотивации могут создавать вид крайней заинтересованности своими обязанностями, но за этой маской скрывается полное отсутствие интереса к своей профессии. Работники с недостижительной мотивацией негативно влияют на содержание и уровень своей профессиональной культуры.

И третий тип мотивации, выявленный у служащих, — это профессиональная мотивация. Этот тип мотивации присущ всего 21,5% респондентов — служащих. При профессиональной мотивации работник стремится к профессиональному самосовершенствованию. Для таких служащих характерно стремление лучше реализовать себя в профессиональной сфере, желание пополнять свои знания и оптимизировать имеющиеся умения и навыки работы. Для них демотивирующим фактором будет отсутствие возможности в полной мере реализовать себя в любимой профессии. Такую проблему для себя отметили всего 14% участников опроса среди муниципальных служащих. Служащих с данным типом мотивации также интересует престиж и значимость их профессии в обществе.

В целом инструментальная и недостижительная мотивация как побудительная основа профессиональной деятельности выходят на первый план у муниципальных служащих. Это говорит о недостаточно высокой оценке муниципальными служащими значимости своей профессии и непосредственных результатов труда. Кроме того, в соответствии с формальной нормой служащие должны при осуществлении профессиональной деятельности исходить «из приоритета прав и свобод человека и гражданина», а не руководствоваться приоритетом личных интересов.

Ценности трудовой деятельности предполагают, что муниципальные служащие должны любить свою профессию, быть заинтересованными в ее оптимизации и своем профессиональном развитии. Только в таком случае можно будет говорить об эффективном выполнении служащими своих обязанностей. В настоящее же время доля тех, чье призвание — муниципальная служба несоразмерно мала. Большая часть служащих рассматривает свою профессию как источник стабильного и гарантированного дохода. В результате такого подхода служащих к обязанностям возникает волокита и формальное отношение к делу.

Формальное отношение к делу является признаком бюрократической системы. «Формализм представляет собой одновременно и преимущество, и недостаток бюрократии. С одной стороны, он предопределяет жесткую регламентацию управленческого процесса, требуя неукоснительного соблюдения установленных правил, сводит к минимуму властный произвол. С другой стороны, приводит к тому, что в процессе управления смысл нередко приносится в жертву букве инструкции, а цель — подчиняется средствам ее достижения» [2; 28]. Многочисленные отчеты сегодня, по мнению самих служащих, не предназначены для повышения эффективности работы, а выполняются зачастую в качестве формальной нормы, для снятия или перекладывания ответственности.

Для анализа тенденций развития профессиональной культуры российских муниципальных служащих мы попробовали выявить черты той модели профессиональной культуры, которая имеет место сегодня в муниципальной службе.

Критерием для установления модели профессиональной культуры мы определили ожидания служащих от непосредственного руководителя. Например, склонность служащих давать и получать совет по выполнению проектного задания характерно для менеджерской модели профессиональной культуры. Контроль над выполнением должностных обязанностей характеризует рационально-бюрократическую профессиональную культуру, а формулировка четких указаний «сверху» присуща патримониальной бюрократии.

Было установлено, что для подавляющего большинства муниципальных служащих (55%) характерны патримониальные ожидания, именно они являются доминирующими в муниципальной службе. Этот факт дает частичные объяснения ряду негативных норм, которые были выявлены в ходе исследования, в профессиональной культуре муниципальных служащих, например, таких как ориентирование на руководителя и его интересы, или фаворитизм при назначении и продвижении.

Ожидания в русле бюрократической модели характерны для 26% респондентов. И только ожидания 19% опрошенных служащих могут быть признаны как соответствующие менеджерской модели. Можно сказать, что тенденция к переходу на менеджерский тип управления только наметилась у муниципальных служащих, и в настоящее время роль ожиданий, характерных для менеджерской модели, незначительна. Но при этом следует отметить, что ожидания служащих г. Екатеринбурга и области отличаются весьма ощутимо. В Екатеринбурге у муниципальных служащих доминирующая профессиональная культура не столь ярко выражена. У областных муниципалов явно доминирует патримониальная модель профессиональной культуры, о чем свидетельствует несменяемость (либо очень редкая сменяемость) руководителей на своих постах, ориентация служащих на выполнение воли своего патрона и преобладающие в связи с этим личные, а не деловые отношения между руководителем и подчиненными.

Если проследить изменение модели профессиональной культуры служащих в динамике, то, воспользовавшись результатами исследований, проводившихся в 2002-2003 гг. [3; 71-73], можно констатировать, что у муниципальных служащих происходит некоторое ослабление проявлений рационально-бюрократической модели и усиление патримониальной модели. Изменения же, характерные для менеджерской модели, происходят очень медленно.

Патримониальные ожидания доминируют у всех возрастных групп. Но все-таки, чем моложе служащий, тем более предпочтительными для него являются менеджерские ожидания. И, напротив, чем он старше, тем в большей мере (на втором месте после патримониальных ожиданий) начинают доминировать рационально-бюрократические ожидания. Но эти ожидания лишь отчасти характеризуют модель профессиональной культуры муниципальных служащих. Ее будут также обуславливать установки (через формальные и неформальные нормы и ценности), которыми руководствуются служащие в работе. Для выявления этих установок мы спросили у служащих: «Чем вы руководствуетесь

при выполнении обязанностей?»). Данный вопрос имел полузакрытый характер, служащим предлагалось выбрать или предложить свой вариант ответов.

В варианты предлагаемых ответов были заложены характеристики разных моделей профессиональной культуры. Среди предложенных вариантов ответов к менеджерской модели можно отнести следующие: «личная ответственность за порученное дело» и «приоритет интересов общества», к рационально-бюрократической — «руководство преимущественно должностной инструкцией в работе», а к патримониальной — «руководство в работе преимущественно указаниями начальства» и «стремление угодить руководству». В ходе анализа данных в ответах респондентов был выявлен ряд противоречий. Так, у чиновников с патримониальной установкой поведение должно соответственно определять и патримониальные ожидания от руководителя, но это не всегда верно.

Итак, в ходе исследования было выявлено, что в целом в каждой группе служащих (по модели профессиональной культуры) в значительной мере присутствуют или даже доминируют не свойственные ей ожидания. В чистом виде ни одна из моделей профессиональной культуры сегодня не представлена.

Эти данные подтверждают, что в муниципальной службе происходит смена модели профессиональной культуры, в результате чего формальные и неформальные нормы, а также ценности нередко противоречат друг другу. Как следствие, модель профессиональной культуры муниципальных служащих в современной России можно охарактеризовать как эклектичную. Именно для эклектичной модели характерно сочетание в себе не только различных, но даже противоречащих друг другу элементов.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гимельсон В.Е. Найм и карьера молодых чиновников: идеи М. Вебера и российская реальность постановка проблемы. URL: <http://www.fom.ru/reports/frames/pa0016.html> (дата обращения: 12.01.2011)
2. Бабинцев В.А., Захаров В.В. Стратегия развития кадров // Служба кадров и персонала. 2006. №6. С. 28-32
3. Попов В.Г. Формирование социальной компетентности муниципальных служащих в современной России: социологический анализ / Под ред. В.Г. Попова, А.Л. Чертенко. Екатеринбург, 2006. 176 с.