

Д. Ю. СТЕПАНЧУК
аспирант кафедры общей
и экономической социологии

**КОРПОРАТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ СОВРЕМЕННОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО
СЛУЖАЩЕГО ХАНТЫ-МАНСКИЙСКОГО
АВТОНОМНОГО ОКРУГА (ЮГРЫ)**

Современное чиновничество представляет собой довольно многочисленную социально-профессиональную группу. Число государственных гражданских служащих субъектов РФ и, как следствие, России неизменно растет год от года (табл. 1).

Таблица 1

**Динамика численности государственных гражданских служащих
Российской Федерации, Тюменской области и Ханты-Мансийского
автономного округа (Югры)**

	Всего работников, человек		
	РФ	Тюменская область	Югра
на 1 января 2001 г.	548728	14143	4788
на 1 января 2002 г.	576050	15488	5236
на 1 сентября 2003 г.	666813	16837	6161
на 1 января 2005 г.	684202	17177	6407
на 1 января 2007 г.	791820	20818	7908
на 1 октября 2008 г.	846307	22220	8529
на 1 октября 2009 г.	868151	22969	8741

По данным Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, общая численность работников федеральных и региональных органов законодательной и исполнительной властей, а также судебной власти и прокуратуры и других органов государственной власти РФ составила на начало 2001 г. 548728 человек. На 1 октября 2009 г. эта цифра увеличилась в 1,58 раза и достигла 868151 человека [1].

Если учитывать, что на 1 января 2010 г. общее количество трудоспособного населения России (мужчины 16-59 лет, женщины 16-54 года)

составило 88359659 человек [2, с. 41], получается, что почти каждый сотый трудоспособный россиянин — гражданский служащий.

В исследуемом регионе — Ханты-Мансийский автономный округ (Югра), как и по Тюменской области в целом, за указанный период число чиновников возросло в 1, 83 и 1,62 раза соответственно.

В соответствии со статьей 1 Федерального закона № 79-ФЗ [3], «государственные должности РФ и государственные должности субъектов РФ — это должности, устанавливаемые Конституцией РФ, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов, и должности, устанавливаемые конституциями (уставами), законами субъектов РФ для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов РФ». Иными словами, бюрократы законодательно наделены особыми государственно-властными полномочиями для обеспечения возложенных на них обязательств со стороны государства. И госслужащие как исполнители не просто управленческих, но государственно-управленческих функций занимают особое место в социальной структуре общества — место организаторов жизнедеятельности всего общества. Отсюда следует, что люди, занятые на государственной гражданской службе, представляют собой определенную страту, социально-профессиональную группу, которой свойственны собственные черты и признаки корпоративности.

В ряде толковых словарей русского языка можно встретить следующее определение: «Корпоративный — узкогрупповой, обособленный, замкнутый пределами корпорации», в свою очередь «корпоративность — это свойство корпоративного» [4, с. 361].

Для изучения сущности корпоративности госслужащих России обратимся к дефиниции «корпорация (от лат. *corporatio* — объединение, сообщество) — общество, союз, группа лиц, объединяемых общностью профессиональных или сословных интересов».

Н. Г. Чевтаева полагает, что социально-профессиональная корпоративность:

- представляет собой социально-исторический, институциональный механизм соединения объективной и субъективных сторон жизнедеятельности той или иной социально-профессиональной группы;
- выступает как системно-организующее начало социально-профессиональной группы через свойственные ей формальные правила, нормы, ценности, образцы поведения, интересы;

- воспринимается в качестве определенного типа социальной интеграции отдельных элементов социальной структуры, ассоциативных связей между ее членами [5, с. 216-214].

Обобщив вышесказанное, Четваева определяет социально-профессиональную корпоративность чиновничества как «системную характеристику, специфическое (и в то же время сущностно образующее) системное качество, в объективном плане обусловленное его особым социально-институциональным статусом и производным от данного статуса правом на использование специфических властных (административных) ресурсов, общего алгоритма деятельности, в субъективном же плане — детерминированное общими доминирующими терминальными (смысложизненными) и инструментальными (прагматически операциональными) ценностями и находящее свое выражение в наличии собственной группы интересов и проявляющееся в сплочении, консолидированности чиновничества как особого актора, носителя, субъекта социально-управленческой деятельности (чиновничества как особой социальной группы, профессионально занимающейся социально-управленческим администрированием)» [5, с. 194]. Представленное определение, по мнению автора, можно считать рабочим дефицитом статьи.

Чувствуют ли чиновники Югры корпоративность государственной службы, ощущают ли они единство с коллегами и отрешенность от народа и существует ли с их точки зрения закрытость гражданской службы как особого вида профессиональной деятельности? Эти вопросы были поставлены в социологическом исследовании, проведенном в апреле 2011 г. в г. Ханты-Мансийск, в ходе которого было опрошено 100 государственных гражданских служащих органов исполнительной власти федерального и регионального уровней Ханты-Мансийского автономного округа.

Для большинства чиновников Югры (85%) государственная служба — это «профессиональная служебная деятельность по обеспечению исполнения полномочий органов государственной власти», то есть то толкование, которое законодательно закреплено в ст. 3.1 Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ». Для каждого десятого — «преданное служение своей стране и народу», лишь 5% оценивают ее как «работу, приносящую стабильный заработок и высокие социальные гарантии».

В рядах чиновничества преобладающая часть расценивают свою работу как «самую обычную» (44%) или как «одну из наиболее престижных» (35%). 14% затрудняются в ответе, ни один респондент не выбрал ответ «наиболее престижная».

В советские времена существовало мнение, что на государственной службе процветает семейственность и преемственность. Нынешняя ситуация в северном регионе опровергает это суждение, так как у 64% опрошенных в семьях не было в прошлом и нет в настоящее время государственных или муниципальных служащих.

Среди основных мотивов работы «северян» популярны ответы «набраться опыта» (42%) и «реализовать собственный потенциал» (31%). Далее следует мотивация к работе через возможность заработать себе на жизнь (30%) и стабильность службы (35%). В меньшей степени представлены стратегии самореализации, как-то: «работа на благо общества» (31%) или «служение государству» (23%).

38% респондентов в той или иной степени полагают, что на госслужбе «людям со стороны сложно освоиться и работать». Однако по мнению лишь 27% ответивших, «специалисты из коммерческого сектора, придя на госслужбу, не способны быстро освоить специфику работы».

Наличие закрытости управленческих должностей устанавливалось через вопрос: «Руководящие должности на госслужбе могут занимать люди, пришедшие со стороны?» (рис. 1).

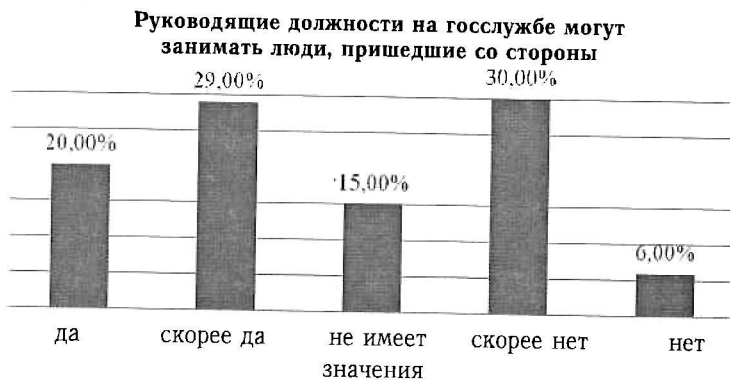


Рис. 1. Мнение чиновников о возможности занимать руководящие должности на госслужбе людям «со стороны», в %

Согласно представленной диаграмме, почти половина чиновников готовы к тому, чтобы ими управляли люди из других сфер деятельности, а не только те, кто поднялся по карьерной лестнице. Это дает возможность привлечения профессиональных менеджеров — управленцев с опытом работы в различных областях экономики, что может придать госслужбе новый качественный уровень решения служебных задач.

Большее число респондентов (68%) полагают, что «обмен кадрами между государственной службой и коммерческим сектором имеет много позитивного». Однако 41% чиновников проще сотрудничать с другими госслужащими, чем с представителями коммерции.

Четверть респондентов поддерживают японскую модель управления с пожизненным наймом и утверждают, что «на госслужбу надо приходить раз и навсегда» (табл. 1). Если эта идея претворится в жизнь, то в органах государственной власти значительно снизится текучка кадров, что, безусловно, положительно повлияет на уровень компетентности и профессионализма чиновников.

Таблица 1

Распределение ответов чиновников по некоторым актуальным вопросам государственной службы, в %

№	Вопрос	Да	Скорее да	Не имеет значения	Скорее нет	Нет
1	На госслужбу необходимость приходить раз и навсегда	5,00	20,00	36,00	20,00	19,00
2	Начав «жизнь с начала», я бы вновь пошел (ла) на госслужбу	19,00	50,00	12,00	11,00	8,00

Ничуть не сожалеют о предпочтении места работы 69% чиновников и, вернув все назад, повторили бы свой выбор. Среди главных причин выбора госслужбы в качестве основного места работы 43 чиновника отметили «возможность реализовать свои умения, навыки и таланты», для четверти ответивших — решение «работать по имеющейся специальности». Стабильность и высокие социальные гарантии при поступлении на работу привлекли 38% и 25% соответственно. Потребности в самореализации через «служение своей стране и народу» развиты у 19 человек.

Желание чиновников не менять поле деятельности свидетельствует об удовлетворенности работой, коллективом и другими факторами. Степень удовлетворения гражданской службой как постоянным местом работы отмечена на рис. 2.

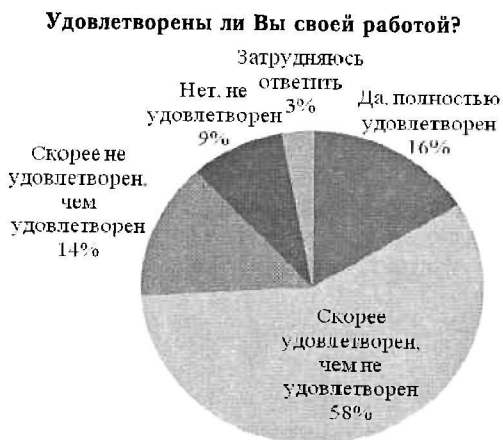


Рис. 2. Степень удовлетворенности чиновников своей работой

Выделяют госслужащих в особое сословие, объединенное общими интересами и особым образом жизни, 32% бюрократов. В подтверждение этому мнению чуть большего числа чиновников (40%): «Госслужащие не находятся на том же положении, что и все, кто работает в бюджетной сфере (врачи, учителя)».

Согласно результатам исследования, около половины чиновников Югры считают свою работу обыкновенной. Большинство респондентов не видят сложностей в адаптации на новом рабочем месте для людей, пришедших из других сфер деятельности (62%) и полагают, что специалисты из частного бизнеса способны легко или почти без затруднений освоить особенности государственной службы (78%). При этом 64% ответивших нейтрально или положительно относятся к возможности занятия руководящих должностей людьми «со стороны». Однако 69% гражданских служащих вновь пошли бы служить государству, если была бы возможность «вернуть время назад». Преобладающее количество (60%) госслужащих видят себя в равном положении со всеми «бюджетниками» и не выделяют чиновников в собственную закрытую страту (68%).

Исследование показало, что чиновники Югры не хотят выделять себя в особое сословие, несмотря на наличие внутригрупповых корпоративных характеристик, большинство опрошенных видят себя «на одной ступени» со всеми, кто работает на благо государства. Более того, преобладающая часть государственных служащих Ханты-Мансийского автономного округа положительно настроены к «новичкам» и готовы их принять на всех уровнях управления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ: Статистический бюллетень. 2010. № 5. / Приложение 1. Численность работников гражданской и муниципальной службы в Российской Федерации по полу, ветвям власти и уровням управления [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_04/IssWWW.exe/Stg/d05/3-01.htm.
2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ: Демографический ежегодник России, 2010 г. — 528 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/doc_2010/demo.pdf.
3. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
4. Крысин Л. П. Толковый словарь иноязычных слов. 3-е изд., стереотип. М.: Рус. яз., 2001. 856 с.
5. Чевтаева Н. Г. Корпоративность социально-профессиональной группы российского чиновничества: социологический анализ. Екатеринбург: УРАГС, 2006. 312 с.

С. Ф. ШЛЯПИНА

*доцент кафедры управления качеством,
кандидат педагогических наук*

М. С. ХАРЛОВА

*студентка 4 курса специальности
«Управление качеством»*

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПОТРЕБИТЕЛЯ КАЧЕСТВОМ И ДОСТУПНОСТЬЮ УСЛУГ ПРЕДПРИЯТИЙ НЕПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЫ

Оценка удовлетворенности потребителей качеством услуг является важнейшим элементом системы управления качеством. Она не только позволяет проводить контроль качества обслу-