УДК 17.022.1:352.075.1(571.56)

Кривоносова Людмила Александровна – д-р социол. наук, профессор, зав. кафедрой социальной работы и социологии Дальневосточного института управления – филиала ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» (г. Хабаровск).
E-mail: cla60mail.ru

Назарова Ирина Леонтьевна – директор якутского филиала ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» (г. Якутск). *E-mail: saks_i@mail.ru*

Lyudmila Aleksandrovna Krivonosova –Dr. of Sociology, professor, the head of the social work and sociology chair of the Far-Eastern institute of management – FGBOU VPO branch "The Russian Academy of National Economy and Public Service by the President of the Russian Federation" (Khabarovsk).
E-mail: cla60mail.ru

Irina Leont'evna Nazarova – director of the Yakutsk branch of FGBOU VPO "The Russian Academy of National Economy and Public Service by the President of the Russian Federation" (Yakutsk). *E-mail: saks_i@mail.ru*

Л.А. Кривоносова
И.Л. Назарова

L.A. Krivonosova
I.L. Nazarova

Детерминанты ценностно-мотивационных установок муниципальных служащих Республики Саха (Якутия)

В статье анализируются ценностно-мотивационные детерминанты муниципальных служащих. На основе теоретического и эмпирического исследований выявлена взаимосвязь ценностно-мотивационных предпочтений с содержанием и результатом деятельности муниципальных служащих Республики Саха (Якутия). Предложены рекомендации, которые могут быть использованы для совершенствования работы с персоналом органов муниципального управления с учетом региональной специфики.

Determinants of the valuable and motivational actions of municipal employees of the Republic of Sakha (Yakutia)

The article analyzes value-motivational determinants of municipal employees. On the basis of theoretical and empirical research the value-motivational preferences with the content and result of activity of municipal

employees of the Republic of Sakha (Yakutia) are determined. Recommendations which can be used for the work improvement with the personnel of municipal management are offered and the regional specifics are taking into account.

Ключевые слова: *мотивационно-ценностные установки муниципальных служащих, условия и факторы определения профессиональных мотиваций, кадровый потенциал муниципальной службы в регионе, ценностно-мотивационная модель, доминанта ценностно-мотивационных установок, механизмы формирования ценностно-мотивационных установок, мотивационные регуляторы профессионального труда.*

Keywords: *value-motivational aims of municipal employees, conditions and factors of definition of professional motivations, personnel capacity of municipal service in the region, value-motivational model, a dominant value-motivational determinants, ways of formation of value-motivational determinants, motivational regulators of professional work.*

Эффективность деятельности исполнительных органов власти и управления во многом определяется профессионализмом управленцев. Центр тяжести проводимой административной реформы объективно смещается на состояние качества профессиональной деятельности, государственных и муниципальных служащих. Это особенно актуально в период становления органов местного самоуправления, когда данная система еще только формируется. В подобной обстановке на первый план органично выступает человеческий фактор: как служащие понимают социально-профессиональную роль, так они и действуют (в соответствии с определенными мотивами и ценностными установками, которые детерминируют социальное поведение и смысл управленческой деятельности). Поэтому в фокусе интересов исследования правомерны вопросы: чем руководствуются муниципальные служащие в своем профессиональном поведении и, следовательно, в каком направлении надо искать, формулировать и обосновывать приоритеты дальнейшей оптимизации кадрового потенциала местного самоуправления?

В настоящее время исследование ценностно-мотивационных установок, определяющих профессиональное поведение муниципальных служащих, носит фрагментарный, разрозненный характер, отсутствует комплексный подход. Мотивации, ценностные установки не рассматриваются как факторы, задающие границы и формы деятельности, придающие этой деятельности направленность, ориентированную на определенные цели.

В этой связи, нами проведен анализ кадрового потенциала муниципальных органов управления Республики Саха (Якутия). В качестве объектов исследования взяты работники администраций муниципальных образований, которых можно классифицировать по специфике социально-

экономического развития, социально-демографическим характеристикам, условиям труда, так же был проведен экспертный опрос 280 муниципальных служащих различных категорий и статусов, что позволило определиться с основными мотивационными детерминантами, выявить их связь с качеством и результативностью управленческого труда.

Реализация данной задачи осложнена тем, что положение муниципальных служащих республиканского уровня характеризуется неопределенностью функционально-ролевых позиций самой системы муниципального управления по отношению к государственным органам власти, предприятиям, организациям, учреждениям различных форм собственности. Так, из 280 опрошенных больше половины затруднились или вообще не смогли конкретизировать роль муниципального органа власти на своей территории. Определяющим фактором является и то, что обладающие своими собственными ресурсами граждане из статуса подопечных и просителей переходят в статус клиентов, реализующих свои права на потребление управленческих услуг, оказываемых муниципалитетами.

Изменение подходов к системе муниципального управления не может не вступать в противоречие со сложившейся традицией бюрократического управления. Это отражается и на организационной культуре, и на лежащих в ее основе функционально-ролевых установках исследуемой профессиональной когорты. При таких обстоятельствах складывается тип профессионального поведения, который ориентирован не на действующие правовые нормы, а на реальную ситуацию, которая инициирует конкретные ценностно-мотивационные детерминанты и четко просматриваемые закономерности.

Одной из таких закономерностей является то, что мотивации профессионального поведения муниципальных служащих в управленческом аспекте в настоящее время существенно не отличаются от мотиваций государственных служащих, тогда как уровень управления (государственный или местный), миссии данных институтов управления предполагают их различие. При этом, в настоящее время социальная самоиндентификация муниципальных служащих размыта, наблюдаются нечеткое понимание ими своей роли в структуре территориального управления, слабая социальная ориентация, вызванная, прежде всего, низким уровнем профессионализма, а иногда и просто отсутствием должного образования, изменением ценностно-мотивационной структуры, усилением личностного прагматизма.

Культурные традиции и социальные установки муниципального служащего, заимствованные от веками складывавшейся государственной службы, во многом противоречат российским реформам муниципального управления. Вместе с тем, авторитет муниципальной службы (по сравнению с государственной) значительно ниже, как и оплата труда, что не дает основания предполагать, что на муниципальную службу добровольно пойдут наиболее подготовленные кадры с высокими ценностно-мотивационными установками.

Проведенный анализ выявил также достаточно новую для республики тенденцию. Муниципальные служащие ощутили себя равными на сложном рынке труда якутских территориальных образований. Отсюда и демонстрируемый ценностно-мотивационных выбор: на первом месте – мотивация стабильного рабочего места (67,8%); прочный социальный статус (82,4%); быстрый карьерный рост (81,3%); желание побольше заработать и накопить (54,3%), установить связи с «нужными» людьми (46,5%). По данным исследования, сегодня в республике более 43% опрошенных муниципальных служащих работают только потому, что здесь есть какая-то гарантия постоянной работы и стабильности. Почти каждый пятый из опрошенных пошел на муниципальную службу, потому что не было другого выбора. Лишь 30% – руководствовались при выборе возможностью реализовать свои способности в муниципальном управлении.

На практике такие социально-значимые, ценностно-мотивационные установки, как: «стремление занять достойное положение в обществе», «желание заслужить уважение окружающих людей», «перспектива профессионального роста», – важны только для 4% – 6% работников. Мало того, 8% опрошенных откровенно заявили, что при переходе на муниципальную службу преследовали цель установить более прочные связи с людьми, которые могут быть полезными в будущем при переходе на другую работу, рассматривая при этом свою нынешнюю работу как своеобразный карьерный трамплин.

В целом, анализ позволяет сделать вывод: в настоящее время происходят кардинальные изменения шкалы мотивационно-ценностных установок в системе муниципальной службы. Если раньше ведущими были «стремление занять достойное место в обществе», «добиться улучшения жизни людей», «войти в элиту», то сейчас подобные мотивы отошли на второй план. На первое место вышел мотив, который раньше вообще отсутствовал, – «гарантия постоянной работы». Можно отметить, что появление в стране свободного рынка труда приобрело для муниципальных служащих принципиальное значение. Уже сегодня понятно, что для успешной карьеры особую значимость приобретают: целеустремленность, способность выдерживать конкуренцию, готовность к риску в экстремальных ситуациях, убежденность в общественной пользе своего труда; обостренное чувство долга и ответственности; способность юридической и моральной ответственности за совершаемые действия, – т. е. совокупность личностных качеств, которые слабо культивируются современной муниципальной службой.

Вместе с тем, вторичный анализ проводимых ранее исследований выявляет следующую тенденцию: в последнее время повышается интерес молодежи к карьере на муниципальной службе. В условиях возрастающей неуверенности населения в трудоустройстве определенная часть молодых людей рассчитывает на такие гарантии в муниципальных учреждениях, где предполагает и свой карьерный рост. Если организационно и юридически подкрепить эти ожидания, можно рассчитывать на привлечение на службу

недостающих ей сегодня молодых специалистов и за счет этого укрепить кадровый потенциал органов муниципального управления.

Профессиональная деятельность, особенно в такой отрасли, как муниципальное управление, – это не просто исполнение соответствующего регламента. Данное исполнение включается в широкий социальный контекст, реализуемый через целостность деятельности соответствующего официального органа управления, приобретая тем самым статус особо ответственной социальной ориентации. Важнейшим направлением развития профессиональной среды объекта исследования является развитие согласованности целей деятельности муниципальной службы как организации и субъекта деятельности (как индивидуального, так и коллективного).

Эффективная деятельность основывается на высоком соответствии индивидуальных целей и целей организации, понимании миссии организации. Муниципальный служащий должен видеть в своих действиях интересы конкретных людей, проживающих на конкретной территории.

Проведенное авторами эмпирическое исследование состояния и тенденций развития ценностно-мотивационных позиций муниципальных служащих Республики Саха (Якутия) выявило наличие достаточно типичной для этой группы работников ценностно-мотивационной структуры, лимитирующей их профессиональное поведение. Превалирует потребность обеспечения безопасности, прежде всего, своего положения в организации (56,7%). Даже мотив карьерного роста связан с приращением стабильности положения именно конкретного чиновника, а не территориального сообщества (64,5%). Причем, этот рост связывается преимущественно с увеличением стажа или уровня образования, а не со способностями и достижениями конкретного работника (67,4%). Мотив достижения и развития у опрашиваемых слабо выражен (преобладает мотив избегания риска). Чиновники не готовы действовать в ситуации неопределенности, они апеллируют к формальным инструкциям, распоряжениям начальства и т. д. Все более популярной становится идеализация управленческой команды с присущей ей диффузией ответственности: чиновник не готов брать ответственность на себя, т. к. сопровождающий ответственность риск угрожает, прежде всего, его безопасности и стабильности (86,1% опрошенных).

Изучение эмпирических данных о состоянии ценностно-мотивационных установок муниципальных служащих такого нетипичного российского региона, каким является Республика Саха (Якутия), дает основание сделать следующие выводы.

Для всех республиканских органов муниципального управления свойственны такие проблемы, как формирование аппарата управления исключительно по формальным признакам; распределение должностей и продвижение по службе без учета деловых и личных качеств управленцев. Ограниченность ресурсных возможностей внедрения инноваций, недооценка таких факторов, как: предоставление хороших условий труда; система

мотиваций, стимулов, соотносимых с личным вкладом работника; сложность процедур избавления от нерадивых служащих; неразвитость резерва, – снижают эффективность деятельности управленческих команд независимо от профессиональных качеств работников.

Главная проблема административной реформы не только в том, что квалификационные характеристики муниципальных служащих, их мотивационно-ценностные установки не в полной мере соответствуют потребностям настоящего времени, сколько в том, что в республике очень медленно меняется отношение к муниципальному управлению, его миссии, кадрам.

Дальнейшее развитие позитивных значимых мотиваций и ценностных установок может реализоваться на начальном этапе при соблюдении следующих условий:

- необходимо последовательно соблюдать принцип приоритета квалификационных признаков при отборе, расстановке и продвижении управленческих кадров;

- дальнейшее совершенствование механизмов конкурсного отбора, обеспечивающего на основе научно обоснованных и апробированных на практике критериев оптимальное сочетание формальной и реальной квалификации работника. Это дает возможность выявлять и обеспечивать приоритетный карьерный рост перспективным работникам, имеющим достаточный запас знаний, умений и навыков для профессионального развития;

- важными ресурсами повышения профессионализма управленческого персонала являются создание и совершенствование механизмов личной ответственности за реализацию запланированных целей и задач, вознаграждения не за деятельность, а за результат и т. п.;

- эффективная организация – это организация, помогающая работнику адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности. Основой оптимизации соотношения миссии и целей организации с целями работников является целенаправленный процесс формирования целей организации и интернализации их персоналом; необходима систематическая воспитательная работа с персоналом;

- предпосылка эффективной профессиональной деятельности – ее осмысленность самим работником. Необходим мониторинг ценностно-мотивационных структур личности персонала.

Деятельность в муниципальных органах управления жестко регламентирована, а значит, набор благ, услуг, льгот, прочих материальных стимулов, которые организация может предложить работнику, ограничен. Поэтому реформирование организационно-управленческих условий профессиональной деятельности персонала органов муниципального управления (денежное содержание, ранги, льготы, инструкции и пр.) не может решить проблему повышения его эффективности вне и независимо от совершенствования совокупности социально-психологических и моральных

стимулов, присущих данному типу деятельности, то есть ментального компонента профессионализма.

Решая указанные проблемы, надо учитывать, что одной из наиболее сильных мотиваций управленческого труда является карьерный рост работника. Необходимое условие повышения эффективности работы органов социального управления – наличие обеспеченной ресурсами «прозрачной» программы развития персонала.

Оценка гражданами деятельности органов управления по оказанию соответствующих услуг становится важнейшим компонентом оценки профессионализма персонала. Однако важен и другой аспект – степень удовлетворенности персонала своим трудом и его результатами. К сожалению, в оценке деятельности управленческого персонала доминируют внутренние, ведомственные, корпоративные критерии, ориентированные не столько на миссию организации, сколько на ее корпоративную культуру. В результате, вполне «успешный» чиновник часто служит не гражданам, а своей группе, организации, а то и самому себе. Стоит задача разработки и внедрения системы оценки результативности социального управления и каждого отдельного работника, адекватной современным требованиям к миссии различных органов управления, стимулирующей рост профессионализма управленческого персонала. Поэтому существует необходимость разработать индивидуальную систему показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. При этом, математические методы недостаточны для оценки оптимального комбинирования факторов развития с сильно выраженной социальной составляющей. Здесь, наряду с количественными (математическими) методами измерения, необходимо применять качественные методы, причем, последние во многих случаях являются не только более предпочтительными, но и единственно возможными.

Исследование ценностей, мотивации, личностных характеристик, уровней профессиональной обустроенности и самоидентификации муниципальных служащих позволит служащим с различными ценностными приоритетами и мотивацией выявить взаимосвязь ценностно-мотивационных предпочтений с содержанием деятельности, конечным результатом труда. Данные типологии являются основанием для дальнейшей разработки рекомендаций, связанных с различными способами управленческой обеспеченности качественной профессиональной деятельности муниципальных служащих с учетом региональной специфики.

Литература и источники:

1. Бойков, В. Э. Профессиональная культура государственной службы / В. Э. Бойков. – М. : РАГС, 2007. – С. 56.

2. Верховин, В. И. Профессиональные способности и трудовое поведение / В. И. Верховин. – М. : МГУ, 2006. – С. 47.

3. Зинченко, Г. П. Социология государственной и муниципальной службы / Г. П. Зинченко // Социс. – 2008. – № 6. – С. 24 – 32.

4. Социологическое исследование «Ценностно-мотивационные детерминанты профессиональной деятельности муниципальных служащих Республики Саха (Якутия) 2012 г., руководитель Л.А. Кривоносова, опрошены 280 муниципальных служащих, тип выработки – случайный, стратификационный на этом опросе; тип исследования – экспертный.

5. Махов, Е. Н. Инновационная культура в кадровой сфере / Е. Н. Махов. – М. : Евразия+, 2005. – 268 с.