

УДК 352.075.

## Качественный анализ муниципальных служащих как особой профессиональной группы

Гайрбекова Рукият Сараповна, к.э.н.,  
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный

**Аннотация.** В работе проведено исследование муниципального служащего как профессионала. Эффективность управленческой деятельности зависит от профессионализма муниципальных служащих, которая обеспечивается высокоразвитой профессиональной компетентностью. По результатам проведенного кадрового анализа автором внесены предложения.

**Ключевые слова:** муниципальный служащий, демографический состав, структура муниципальных служащих, образование, муниципалитеты.

Нынешняя система функционального и муниципально-управления настоятельно требуют сегодня формирования срочной эффективной кадровой политики, которая сможет создать эффективно работающий корпус профессиональных чиновников - аппарат высокопрофессиональных муниципальных служащих. Муниципальные служащие играют огромную роль в жизни нашей страны, актуализируют необходимость всестороннего и систематического научного исследования социальной профессии, ее места, условий и определения ее деятельности в социальной структуре общества Фактор эффективности.

Данные о демографическом составе муниципальных чиновников вызывают интерес, потому что общество хочет как можно больше узнать о тех, кто нанят на деньги налогоплательщиков для выполнения сложнейших задач муниципального управления и распоряжения бюджетными ресурсами. Демографический портрет муниципальной службы показывает также ее человеческий потенциал и то, как реализуется зафиксированное в законодательстве равное право доступа к муниципальной службе.

Структура муниципальных служащих отличается сильно выраженной гендерной асимметрией: женщины здесь явно преобладают. Однако они сконцентрированы на нижних ступенях административной лестницы, тогда как высшие должности заняты преимущественно мужчинами. Среди муниципальных служащих мужчины составляют 20%. Например, на федеральном уровне 89% высших должностей заняты мужчинами, а 86% младших - женщинами. На уровне субъектов Федерации преимущество мужчин на высших должностях также велико - их 72%, тогда как 88% на младших должностях - это женщины.

Молодежь (до 30 лет включительно) в основном концентрируется на младших и старших должностях. Доля молодежи максимальна в федеральных органах власти на региональном уровне - здесь она достигает 28%. Это можно объяснить тем, что их функциональная специфика и кадровый потенциал в значительной мере формировались в последние годы, и спрос на новых работников не мог замещаться лишь использованием тех, кто уже прежде работал в органах государственного управления. Однако и здесь молодежь концентрируется в самом низу иерархической лестницы, на младших и старших должностях. На федеральном уровне молодежи гораздо меньше (10%) и она также занимает, в основном, младшие должности. Такое распределение служащих, при котором вся молодежь сконцентрирована в нижней части служебной иерархии, означает образование длинной и недостаточно прозрачной очереди на служебное продвижение. Отсутствие

ясной и прогнозируемой перспективы делает бессмысленным пребывание в организации, трудовое вознаграждение в которой сильно зависит от должности и стажа, а, следовательно, носит отложенный во времени характер. Однако если нет перспективы карьерного роста, то накопление и трансляция навыков и опыта вряд ли будут иметь место. В этом случае молодой работник будет, наверное, рассматривать муниципальную службу лишь как станцию временного пребывания для приобретения минимально необходимого социального и человеческого капитала. При первой удобной возможности он ее покинет ради более высокой зарплаты в частном секторе. В системе, построенной по принципу «внутреннего рынка труда», обязательный выход на пенсию в установленном возрасте является необходимым условием сохранения и наращивания человеческого капитала. Не случайно, организация муниципальной службы во многих странах предполагает ранний выход на пенсию. Он стимулируется высокой пенсией и возможностью перехода на высокооплачиваемую работу в частном секторе. Когда этого не происходит, наступает «старение» персонала организации, сопровождаемое «закупоркой» всей системы внутреннего продвижения кадров. Вследствие этого претендующая на продвижение молодежь покидает муниципальную службу, что вызывает большие финансовые и социальные потери. Происходит своего рода негативный отбор, когда здесь остаются лишь те, кто не видит себе места в конкурентном секторе экономики. Общий возраст муниципальных служащих по данным исследования составляет 44 года.

Следующая важная черта муниципального служащего - его образование. Согласно результатам, того же исследования, проведенного аспирантами вуза распределение ответов 1100 опрошенных муниципальных служащих представляется следующим: 4% респондентов имеют среднее или среднее специальное образование, 3% - незаконченное высшее образование, 85% имеют высшее образование (из них 12% - два высших), 2% учатся в аспирантуре и 6% имеют научную степень. В целом уровень образования муниципальных служащих кажется достаточно высоким. Однако, если мы учтем требования, накладываемые статьей 6 Федерального Закона «Об основах государственной службы Российской Федерации», ситуация выглядит не столь радужно. Согласно этому Закону, все государственные служащие, занимающие должности выше младших, должны иметь высшее образование, для младших должностей допустимо среднее специальное образование. Соответствующий закон для муниципальных служащих не содержит прямых указаний на уровень образования.

Кроме того, по характеру полученного ими базового образования, муниципальные служащие распределены следующим образом (в порядке убывания): естественно-техническое - 34,2%; экономическое - 19%; педагогическое - 12,5%; сельскохозяйственное - 9,4%; юридическое - 9%; гуманитарное - 8,4%; медицинское - 3,4%; военное - 2,1%; иное - 2%. Данное распределение соответствует распределению основных видов базового образования по степени массовости. Только 10% респондентов ответили на вопрос «Имеете ли вы образование по вашей специальности?» утвердительно. Таким образом, девять из десяти муниципальных служащих потенциально нуждаются в дополнительном образовании. С другой стороны, отсутствие у муниципальных служащих специального образования свидетельствует о том, что получение такого образования не является необходимым для трудоустройства в органах муниципальной власти.

Наиболее значимой характеристикой в контексте выделения муниципальных служащих как особой профессиональной группы является вопрос, существует ли социальное-групповое (корпоративное) самосознание в среде муниципальных служащих, т.е. ощущают ли они себя как некоторую группу, отделенную от всех остальных или нет. Исчерпывающая информация по этой теме содержится в результатах исследования, проведенного Государственным университетом «Высшая школа экономики».

По результатам проведенного исследования корпоративное самосознание зависит от пола и возраста респондента. Корпоративное самосознание ярче выражено у женщин (64% всех женщин), в отличие от мужчин, среди которых корпоративное самосознание присуще ровно половине опрошенных мужчин. Корпоративное самосознание также усиливается по мере увеличения возраста гражданского служащего: среди респондентов моложе 30 лет лишь 19% демонстрируют корпоративное самосознание; среди тех, кому больше 40 лет, - 51%, старше 50 лет - 66%.

Среди вопросов о корпоративном самосознании был также вопрос о том, смогут ли сами муниципальные служащие быстро освоить работу соответствующего профиля вне государственной службы. Большинство респондентов (93%) считают себя способными быстро освоить работу

вне государственной службы. Однако 83% муниципальных служащих с выраженным корпоративным самосознанием скорее не согласились бы перейти на работу в коммерческий сектор. Среди тех, у кого корпоративное самосознание не выражено, процент респондентов, которые не перешли бы на работу в коммерческий сектор, равен 28%.

Большая часть муниципальных служащих, вне зависимости от того, присуще им или нет корпоративное самосознание, или же они относятся к «неопределившимся», «начиная жизнь с начала», вновь пошли бы работать на муниципальную службу.

Подводя итог характеристике муниципальных служащих как особой профессиональной группы можно сделать следующие выводы.

Демографические характеристики муниципального персонала сильно выражают гендерную асимметрию: женщины здесь явно преобладают. В то же время они сосредоточены на нижних уровнях исполнительной иерархии, а на высших должностях доминируют мужчины. Молодежь, независимо от пола, сосредоточена на более низких уровнях обслуживания. Только профессиональный муниципальный персонал обладает профессиональными, коммерческими, личными и психологическими характеристиками.

Муниципалитеты имеют высокий уровень образования, но в большинстве случаев, несоответствующий деятельности, которой они в настоящий момент занимаются. Это свидетельствует о том, что получение специального образования не является необходимым условием трудоустройства в органах муниципальной власти, исходя из того, что в процессе адаптации и получения опыта развиваются профессиональные навыки и навыки.

Значительная часть муниципальных служащих воспринимают себя и своих коллег как обособленную группу, специфика и условия работы которой существенно отличаются от остальных видов деятельности. Причем, корпоративное самосознание растет по мере увеличения возраста и стажа работы на муниципальной службе. Муниципальные служащие в меньшей степени, чем государственные, причисляют себя к особой группе.

#### **Литература:**

1. Корешков В., Постовой Н. Понятие, система и принципы местного самоуправления // Хозяйство и право, 1999. - №8. - С.15-23.
2. Муниципальная служба: Справочное пособие / Володин А.М., Немчинов А.А. - М.; Дело и Сервис, 2002. - 384 с.
3. Мухаев Р.Т. Система государственного и муниципального управления - М.: Юнити-Дана, 2010