



УДК 35.08

## СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАТУС МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО В КОНТЕКСТЕ ТЕХНОЛОГИЙ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

### THE SOCIAL STATUS OF A MUNICIPAL EMPLOYEE IN THE CONTEXT OF TECHNOLOGY PERSONNEL RESERVE FORMATION

**В.В. Зотов, Е.Н. Фурман**  
**V.V. Zotov, E.N. Furman**

*Курская академия государственной и муниципальной службы, Россия, 305044, г. Курск, ул. Станционная, 9  
Kursk Academy of State and Municipal Service, 9 Stanzionnaya St, Kursk, 305044, Russia*

*E-mail: om\_zotova@mail.ru; sweetkie@mail.ru*

*Аннотация.* В работе рассмотрен социально-профессиональный статус муниципального служащего во взаимосвязи с технологиями формирования кадрового резерва. Социально-профессиональный статус рассматривается как положение в социально-профессиональной структуре общества, которое отводится муниципальным служащим в связи со спецификой его деятельности и оценкой населения. Авторы на основе социологического исследования обосновывают, что престижность муниципальной службы связана с эффективностью кадровых технологий.

*Resume.* The social and professional status of the municipal employee in interrelation with technologies of formation of a personnel reserve is considered in work. The social and professional status is considered as situation in social and professional structure of society which is allocated for municipal employees in connection with specifics of his activity and an assessment of the population. On the basis of sociological research and data of official statistics authors prove that prestige of municipal service is connected with efficiency of personnel technologies.

*Ключевые слова:* муниципальный служащий, лица, состоящие в резерве, технология кадрового резерва.  
*Key words:* municipal employee, face, consisting in the provision, the technology personnel reserve.

В России с начала административной реформы продолжается поиск наиболее оптимальной модели развития общества и государства, их взаимодействия, в том числе через местное самоуправление. Последнее признается формой осуществления народом своей власти, самостоятельное и под свою ответственность решение населением непосредственно и через органы местного самоуправления вопросов местного значения исходя из интересов населения с учетом исторических и иных местных традиций. Поэтому неизбежно усиливается внимание научного сообщества к местному самоуправлению, в том числе муниципальной службы.

Муниципальная служба в современной России находится на стадии становления, поиска и апробирования новых форм и методов ее организации. Идеология развития муниципального самоуправления проста: приблизить центры решения проблем к населению. Это позволяет организовать эффективную обратную связь, раскрывать и использовать потенциал населения в интересах социально-экономической развития конкретных территорий, для повышения качества жизни населения и решения местных проблем.

Сложность задач, стоящих перед местным самоуправлением, увеличение количества делегированных ему полномочий вызвали потребность привлечения на службу в органы местного самоуправления настоящих профессионалов, способных в современных условиях использовать в работе эффективные технологии управления.

Однако кадровая составляющая управленческой деятельности относится к числу наиболее «проблемных». «Работа с кадрами представляет то самое «основное звено», ухватившись за которое можно вытащить всю цепь управленческих проблем. В частности, проблема ресурсов, в конечном счете, сводится не столько к их количеству, но к эффективности использования. А это прямо зависит от качества кадрового потенциала государственных и муниципальных структур» [Бабинцев, Ломовцева, 2009].

Объектом нашего исследования стал именно социальный статус муниципального служащего, поскольку от него зависит желание населения прийти на работу в администрацию муниципального образования и трудиться на его благо. Для кадрового отбора важен социальный статус муниципального служащего как субъективный показатель отношения людей к данному виду профессиональных занятий. Поэтому Муниципальные служащие представляют собой социально-профессиональную группу, которая имеет особый социальный, а точнее социально-



профессиональный статус, то есть положение, занимаемое данной профессиональной группой в обществе. Социально-профессиональный статус муниципального служащего – это то положение в социально-профессиональной структуре общества, которое отводится муниципальным служащим в связи со спецификой его деятельности и оценкой населения, то есть его социальная позиция, связанная с обобщенным оценочным показателем сравнительного положения данной профессии среди других групп профессий, которые в совокупности и образуют профессионально-квалификационную структуру общества, обусловленную разделением труда. Социально-профессиональный статус муниципального служащего характеризует официальное и (или) неофициальное признание необходимости и популярности его профессиональной деятельности. Общепринятым является выделение двух статусов профессии – экономического и престижного.

Для определения экономической составляющей социально-профессионального статуса были использованные данные Федеральной службы государственной статистики, а в качестве основных источников получения информации о престиже профессии муниципального служащего – метод анкетирования лиц, состоящих в кадровой резерве муниципальных служащих. В ходе анкетирования было опрошено 256 человек.

В системе местного самоуправления по объективным причинам остро ощущается недостаток квалифицированных кадров. Поэтому при применении кадровых технологий как совокупности методов и организационных процедур, направленных на оптимизацию принимаемых кадровых решений, необходимо учитывать реальное состояние кадровых ресурсов на муниципальной службе. Для примера возьмем характеристику типичного района Курской области [Никифорова и др, 2014], которая представлена в табл. 1.

Помимо явного гендерного перекося в сторону женщин – муниципальных служащих – статистика также показывает, что 88% муниципальных служащих имеют высшее образование, при этом только 77% – муниципальных служащих поселений. При этом профиль образования муниципальных служащих не всегда соответствует направлению их деятельности. Средний возраст муниципального служащего составляет 45 лет. Количество лиц в возрасте до 30 лет составляет 15%, при этом доля лиц старше 50 лет – 32%, служащие старше 60 лет составляют 3%. Количественный и качественный анализ муниципальных служащих администрации района, занимающих должности муниципальной службы, относящиеся к главной группе, показывает, что 4 из 5 специалистов – в возрасте от 50 до 60 лет, и только один – от 40 до 50 лет. В районе, как и в стране в целом, наблюдается негативная тенденция «провала середины». Сегодня необходимо повышать престиж и привлекательность муниципальной службы для молодых специалистов, что не только обеспечит приток новых сил, но и будет способствовать преемственности разных поколений служащих, а также избавит органы местного самоуправления от социальных потрясений и нестабильности.

Таблица 1  
Table 1

**Сравнительная характеристика кадрового состава исполнительной власти  
муниципального района и муниципальных поселений Октябрьского района  
Comparative characteristics of the staff of the executive branch of the municipal district  
and municipal settlement of Oktyabrsky district**

Показатели	Муниципальный район		Муниципальные поселения		Итого
	количество	%	количество	%	
Мужчины	11	19	6	11	15
Женщины	48	81	47	89	85
<b>Образование</b>					
Высшее образование	57	97	41	77	88
Среднее специальное образование	1	1,5	5	9	5
Общее среднее образование	0	0	2	5	2
Незаконченное высшее образование	1	1,5	5	9	5
<b>Возраст</b>					
До 30 лет	9	15	8	15	15
От 30 до 40 лет	10	17	10	19	18
От 40 до 50 лет	13	22	23	43	32
От 50 до 60 лет	25	43	11	21	32
Свыше 60 лет	2	3	1	2	3
<b>Стаж муниципальной службы</b>					
До 1 года	0	0	6	11	5
От 1 года до 5 лет	4	7	3	6	6
От 5 до 15 лет	19	32	18	34	33
Свыше 15 лет	36	61	26	49	56



Среди причин кадрового дефицита в органах местного самоуправления выделяются отток молодого населения в города, отсутствие соответствующих материально-бытовых и социально-культурных условий для привлечения квалифицированных кадров района области, несоответствие между профессионально-квалификационной динамикой кадров и новыми функциями системы управления, т. е. преобладание специалистов «старой закалки». Но главная причина видится в невысоком социальном статусе муниципального служащего в целом, и в частности – экономической и престижной его составляющей.

Экономическая составляющая социально-профессионального статуса зависит от уровня материального вознаграждения, предполагаемого при выборе и реализации профессионального пути (выборе профессии, профессиональном самоопределении) [Кибанов, 2007]. Экономический статус муниципального служащего отличается от основной части населения величиной оплаты профессиональной деятельности незначительно. Так среднемесячная начисленная заработная плата муниципальных служащих в 2014 году в целом по Российской Федерации составила 35,7 тыс. руб. при 36,8 тыс. руб. среднемесячной заработной платы в целом по экономике, но по уже по областям ЦФО в Белгородской области – это соотношение 30,8 тыс. руб. против 25,8 тыс. руб., в Курской области 22,6 против 24,6. В целом необходимо отметить, что экономический статус муниципальных служащих в настоящее время находится на соизмеримом с другими профессиональными группами уровнем.

Престижный статус (престижность) профессии определяется содержательностью (долей творческих функций, творческих функций, творческим характером) данного вида труда и степенью популярности профессии. Факторами, влияющими на формирование престижа профессиональной деятельности муниципальных чиновников, также является общественная репутация его профессии. Профессиональная деятельность муниципальных служащих отличается тем, что ее положительные результаты, как правило, воспринимаются населением и общественностью как обыденное явление, «как должное».

Таблица 2  
Table 2

**Распределение ответов на вопрос «Как оценивают престижность профессии государственного служащего?», в %**  
**Distribution of answers to the question "How to evaluate the prestige of the profession of civil servant", in%**

	Очень высоко	высоко	безразлично	низко	крайне низко	
1. Государство	24,8	57,7	7,8	7,7	2	0,48
2. Общественность	7,2	65,2	4,6	19,2	3,8	0,26
3. Ваши друзья	10,5	60,5	24,8	2,1	2,1	0,38
4. Члены вашей семьи	11,5	68,2	14,4	2,1	3,8	0,41
5. Вы лично	15,4	76,4	8,2			0,54

Но при этом отметим, что 62% лиц, состоящих в кадровом резерве, стремятся стать муниципальным служащим безоговорочно, о чем свидетельствует их однозначный ответ «да» на вопрос «Стремитесь ли Вы стать муниципальным служащим?». Еще 34% ответило на данный вопрос «скорее да, чем нет».

Основными мотивами поступления на муниципальную службу, по результатам исследования Ю.В. Астахов, А.А. Ткачев, С.В. Трапезников, выступили желание решать проблемы горожан и интересный характер работы (по 24,06% ответов) [Астахов и др., 2014]. Данные суждения, по их мнению, вполне гармонично вписываются в идеологию муниципальной службы, и их нахождение на первых позициях среди всех вариантов ответа весьма логично и ожидаемо. Но результаты наших исследований показывают, что помимо желания принести пользу местному сообществу, то есть оказать помощь тем людям, с которыми живет и работает резервист, значимым мотивом является обретение гарантий стабильного положения и постоянной работы (рис. 1). На наш взгляд, это важно для данной категории, поскольку несмотря на срочную контрактную систему, попадание в «обойму» муниципальных служащих обеспечивает определенную стабильность в сельской местности с ее неустойчивым социально-экономическим положением.



Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «Что для Вас является наиболее привлекательным при поступлении на муниципальную службу?»

Fig. 1. Distribution of answers to the question "What for you is most attractive when applying for a municipal service?"

Можно предположить, что муниципальная служба воспринимается как профессия, дающая определенные привилегии и материальные блага, однако она закрыта для «простых смертных». Но, по мнению лиц, состоящих в кадровом резерве муниципальных служащих, наиболее значимым фактором при поступлении на государственную службу является наличие опыта профессиональной деятельности и наличие базового образования (рис. 2).

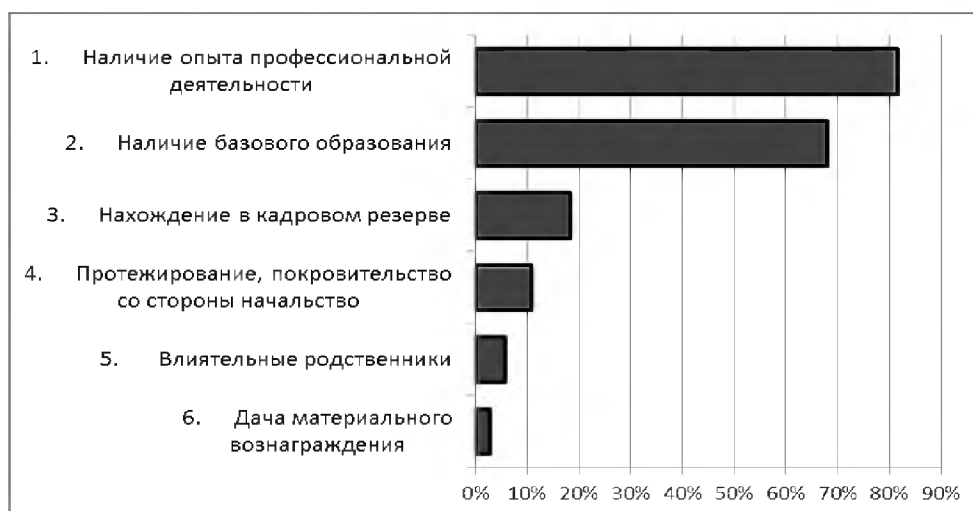


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «Что Вы считаете наиболее значимым фактором при поступлении на государственную службу?»

Fig. 2. Distribution of answers to the question "What do you think is the most important factor when applying for public service?"

Сегодня стоит задача создания целостной системы воспроизводства, обновления и развития профессиональной управленческой элиты на уровне органов муниципального управления с использованием современных механизмов взаимодействия всех заинтересованных сторон. Функци-

онирование муниципальной службы находится в очевидной зависимости от реализуемых кадровых технологий, опирающихся на определенную социальную базу. Цель кадровой политики на муниципальном уровне заключается в формировании стабильного, высокопрофессионального кадрового потенциала в органах местного самоуправления, соответствующего современным требованиям системы муниципального управления и гражданского общества. Достижение этого возможно через реализацию определенных кадровых технологий как средства управления количественными и качественными характеристиками состава персонала органов местного самоуправления, обеспечивающее достижение их целей и эффективности функционирования.

К кадровым технологиям, призванным обеспечивать требуемые для организации перспективные характеристики состава персонала, относится технология кадрового резерва. Кадровый резерв представляет собой специально сформированную категорию муниципальных служащих и граждан, не состоящих на муниципальной службе, с целью своевременного замещения вакантных должностей муниципальной службы. При этом важно, чтобы кадровый резерв воспринимался как определенный необходимый этап поступления на муниципальную службу. На сегодня, как показывают опросы, кадровый резерв как возможность сделать карьеру воспринимают 47,1% резервистов, а 45,1% опрошенных резервистов так не считают (остальные затруднились ответить). Поэтому неслучайно высоко оценивают шансы роста по службе из кадрового резерва только 14,6% опрошенных резервистов, как средние – 46,6%, а как низкие – 22,8% (остальные затруднились ответить).

Поэтому, на наш взгляд, и отношение резервистов к эффективности технологии кадрового резерва при решении задач кадровой политики на муниципальном уровне невысокое (рис. 3).

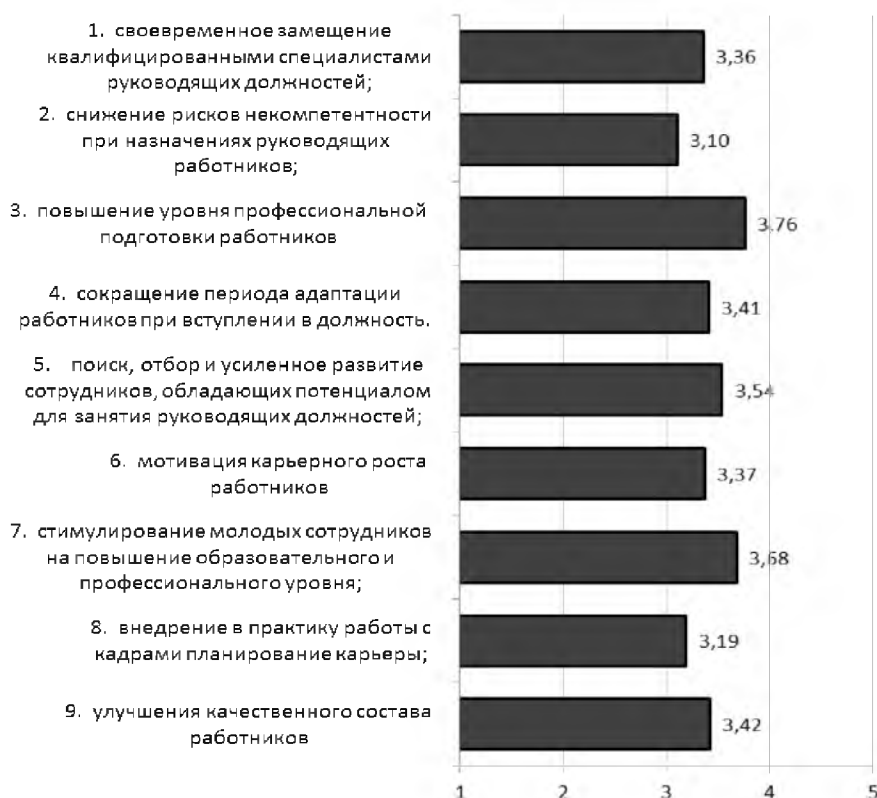


Рис. 3. Оценка по 5-балльной шкале эффективности технологии кадрового резерва при решении задач кадровой политики

Fig. 3. Evaluation on a 5-point scale effectiveness of technology talent pool in dealing with personnel policy objectives

Таким образом, социально-профессиональный статус есть положение муниципального служащего в социально-профессиональной структуре общества, которое отводится ему в связи со спецификой его деятельности и оценкой государства и населения. Сегодня необходимо расширять функциональную роль технологии формирования кадрового резерва для органов местного самоуправления за счет поднятия престижа должности муниципального служащего. Это возможно, если будет повышена объективность решения о приеме на муниципальную службу, снижения риска некомпетентности при назначении руководителей и ведущих специалистов



### Список литературы References

1. Астахов Ю.В., Ткачев А.А., Трапезников С.В. 2014. Муниципальная кадровая политика: социологический анализ (на примере г. Белгорода). Теория и практика общественного развития. 18.  
Astakhov Y.V., Tkachev A.A., Trapeznikov S.V. 2014. Municipal staff policy: a sociological analysis (for example, the city of Belgorod). Theory and practice of social development. 18.
2. Бабинцев В.П., Ломовцева О.А. 2009. Совершенствование институциональных основ регионального управления в белгородской области. Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право 7: 80–88.  
Babintsev V.P. Lomovtseva O.A. 2009. Improving the institutional framework of the regional administration in the Belgorod region. Scientific statements Belgorod State University. Series: Philosophy. Sociology. Rule. 7: 80–88.
3. Никифорова Л.А., Фурман Е.Н., Харитонов Е.И. 2014. К вопросу формирования кадрового потенциала органов местного самоуправления. Муниципальная служба: правовые вопросы. 4: 10–12.  
Nikiforova L.A., Furman E.N., Kharitonova E.I. 2014. K issue of formation of personnel potential of local governments. Municipal service: legal issues. 4: 10–12.
4. Кибанов А.Я. 2007. Экономика и социология труда. М., ИНФРА-М, 584.  
Kibanov A.Y. 2007. Economics and sociology of work. Moscow, INFRA-M, 584.