



УДК 316.346:351
ББК 60.56+67.401

УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ УСТОЙЧИВОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Забнева Эльвира Ивановна

Кандидат социологических наук, доцент кафедры управления и сервиса филиала Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева в г. Новокузнецке
zabnevailvira@mail.ru
просп. Курако, 17а, 654027 г. Новокузнецк, Российская Федерация

Аннотация. Выявлены основные условия формирования устойчивой профессиональной идентичности муниципальных служащих. Представлены результаты социологического исследования степени сформированности профессиональной идентичности будущих муниципальных служащих, находящихся на завершающем этапе получения профессионального образования, и муниципальных служащих Кемеровской области, проработавших в системе муниципального управления от одного года до трех лет.

Ключевые слова: муниципальные служащие, профессиональная идентификация, профессиональная идентичность, идентификационные характеристики личности, профессиональная подготовка.

Становление системы местного самоуправления в Российской Федерации было признано Конституцией двадцать лет назад [1]. Однако за время своего существования ей так и не удалось избавиться от серьезных проблем, тормозящих развитие гражданского общества: ярко выражено несоответствие между установкой законодательства, рассматривающего принципы самости как базовый элемент самоуправляемого гражданского общества, и устоявшимся в обществе отношением к органам местного самоуправления как к органам государственной власти низового уровня. Наблюдается закрытость деятельности органов местного самоуправления от населения; дотационность подавляющего большинства муниципалитетов накладывает повсеместную финансовую зависимость самоуправления от региональной власти; имеется дефицит высокопрофессиональных кадров.

Сложившаяся ситуация отражает ряд противоречий:

– с одной стороны, в результате трансформации российского общества изменились объективные условия развития гражданского общества, с другой – в России начала нового тысячелетия не сложилась соответствующая запросам времени модель эффективного функционирования муниципального управления;

– с одной стороны, современные условия полисубъектности управления социумом требуют формирования новой идеологии и культуры социального управления, с другой – консервативно и бессистемно происходит процесс реформирования управленческой культуры муниципальных служащих;

– с одной стороны, муниципальные служащие как социально-профессиональная группа должны соответствовать новым требованиям общества, выполнять регулятивную функцию, реализовывать основополагающие со-

циальные ценности профессии, с другой – отсутствует система формирования устойчивой профессиональной идентичности муниципальных служащих.

Цель данной статьи состоит в определении условий формирования устойчивой профессиональной идентичности муниципальных служащих на этапе профессиональной подготовки специалистов.

Широкое распространение термина «идентичность» и его введение в научный обиход связано с именем Э. Эриксона, который определил идентичность как внутреннюю непрерывность и тождественность личности, как важнейшую характеристику ее целостности и зрелости, как интеграцию переживаний человеком своей неразрывной связи, отождествления себя с определенными социальными группами. Это определяет систему ценностей, идеалы, жизненные планы, социальную роль индивида, его потребности и способы их реализации [4]. «Идентичность включает в себя две подсистемы: личностную и социальную идентичность. Первая относится к самоопределению в терминах физических, интеллектуальных и нравственных черт. Вторая складывается из отдельных идентификаций и определяется принадлежностью человека к различным социальным категориям: расе, национальности, полу и т. д.» [3, с. 46].

Общее системное рассмотрение профессиональной идентификации как процесса осознания и осмысления сущности профессиональной деятельности осуществляется на основе анализа ряда идентификационных характеристик конкретной профессиональной группы, основными из которых являются профессиональные компетенции, ценности и нормы поведения, составляющие профессиональную культуру.

Профессиональная подготовка активизирует профессиональную идентификацию индивида, предопределяет ее направление, детерминируя рядом социальных и индивидуально-личностных факторов, поэтому так важно создать условия для формирования устойчивой профессиональной идентичности муниципальных служащих еще на этапе получения профессионального образования.

С целью определения степени сформированности профессиональной идентичности

будущих муниципальных служащих, находящихся на завершающем этапе получения профессионального образования, и муниципальных служащих Кемеровской области, проработавших в системе муниципального управления от года до трех лет, было проведено социологическое исследование. Респондентами выступили студенты и выпускники специальности «Государственное и муниципальное управление» филиала КузГТУ в г. Новокузнецке. В исследовании приняли участие 59 студентов 5 курса, что составляет 100 % от числа выпускников 2014 г. и 67 выпускников 2011–2013 гг., что составило 61 % от общего числа выпускников данных лет [2].

Основываясь на том, что профессиональная идентификация муниципального служащего представляет собой сложное сочетание динамических идентификационных процессов, основными из которых являются самоидентификация личности в качестве муниципального служащего и идентификация муниципального служащего в общественном мнении, важно было определить степень их сформированности на этапе получения профессионального образования и в первые годы профессиональной деятельности.

Одним из показателей самоидентификации личности в качестве муниципального служащего является трудоустройство или желание трудоустройства по специальности. Анализ трудоустройства показал, что из 67 выпускников последних трех лет по специальности работают около 40 %, чуть больше 10 % не искали должности муниципального служащего, 25 % не нашли, 25 % не устроила заработная плата специалиста муниципальной службы. Чуть ниже процент студентов 5 курса (29 %), желающих работать по полученной специальности, 27 % не определили свои планы на будущее, 22 % планируют открыть свое дело, 12 % не хотят работать по специальности.

Полученные данные ярко демонстрируют тот факт, что около 1/8 выпускников филиала ошибочно определяют свою профессиональную направленность на этапе выбора профессии, уже на этапе обучения они не видят себя муниципальными служащими. Данный показатель свидетельствует о недостаточной профориентационной деятельности как на

уровне среднего общего, так и высшего профессионального образования. Причины сложившейся ситуации можно объяснить и положением муниципальных служащих на рынке труда: низкий уровень зарплаты, непрозрачная система стимулирования, негарантированные перспективы профессионального роста – все это может препятствовать желанию трудоустройства по полученной в вузе специальности. Следует указать и на проблему, связанную с возможностью трудоустройства в системе муниципального управления. Анализ способов трудоустройства показал, что более 60 % опрошенных оказались на своих должностях благодаря помощи родственников и знакомых, что свидетельствует о том, что система конкурсного отбора в этой сфере практически не функционирует.

При оценке процесса идентификации с профессиональной группой особенного внимания требуют профессиональные компетенции, ценностные ориентации, предпочтения и мотивация, являющиеся компонентами профессиональной культуры и объединяющие людей в одно профессиональное сообщество.

Респондентам было предложено оценить уровень своей профессиональной подготовки по десятибалльной шкале. Анализ показал, что самооценка студентов несколько выше, нежели оценка себя тех, кто уже занимает должность муниципального служащего. Так, более 60 % пятикурсников считают себя готовыми к успешной профессиональной деятельности на 8–10 баллов, ни один студент не оценил свой уровень ниже 5 баллов. Не ниже 5 баллов оценивают свой уровень и уже работающие муниципальные служащие, хотя средняя самооценка находится между 7–8 баллами. Наивысший балл поставили себе 3 респондента (2 и 1 соответственно). В целом средний балл самооценки уровня профессиональной подготовки студентов составил 7,8; служащих – 7,2. Полученные результаты свидетельствуют о том, что те, кто еще не столкнулся с профессиональной деятельностью, излишне самоуверенны. Те, кто уже занимает должность муниципального служащего, реальнее оценивают свою профессиональную подготовку, видят свои недостатки, у них есть возможность соотнести свой уровень профессионализма с предъявляемыми требованиями.

Анализируя ожидания студентов от их будущей профессиональной деятельности как мотивационную составляющую профессиональной идентичности, был задан вопрос «Что для Вас самое важное в будущей профессиональной деятельности?». Подобный вопрос «Что для Вас самое важное в Вашей профессиональной деятельности муниципального служащего?» был задан работающим выпускникам. Из полученных ответов видно, что в ожиданиях студентов материальная составляющая занимает первое место (44 %), на карьеру ориентировано 18 % опрошенных, на самореализацию – 12 %. Абсолютно иная ситуация с муниципальными служащими. Возможность профессиональной карьеры они поставили на первое место (48 %), возможность достичь признания и уважения – на второе (26 %), хороший, дружный коллектив – на третье место (16 %). По данным исследования мы видим, что студенты ориентированы прежде всего на высокую заработную плату. С одной стороны, желание молодежи иметь высокий доход объяснимо, с другой – их уровень притязаний зачастую не соотносится с профессиональным уровнем, который они могут представить на начальном этапе трудовой деятельности. Молодые специалисты, в свою очередь, закрепившись на должности муниципального служащего, уже более ориентированы на карьерный рост и признание, причем опрос показал, что лишь 8 % на сегодняшний день хотели бы поменять место работы, остальные им довольны и желают продвигаться по служебной лестнице. Материальная составляющая их труда стала для них менее актуальной в силу интереса к работе и желания продвигаться по служебной лестнице.

Следующий перечень вопросов был направлен на определение приоритетных ценностей данного профессионального сообщества. Респондентам было предложено определить те ценности и качества, которыми, по их мнению, должен обладать муниципальный служащий. Приоритетными ценностями профессиональной культуры студентами были названы исполнительность (56 %), трудолюбие и инициативность (по 49 %), строгая дисциплина (41 %). Наименее востребованными корпоративными ценностями оказались самоотдача (18 %), автономия и индивидуализм (12 %),

беспрекословное подчинение начальству (3 %). Полученные данные практически полностью совпали с результатами опроса муниципальных служащих. Можно сделать вывод о том, что корпоративные ценности муниципальных служащих одинаково оцениваются и на этапе обучения в вузе, и на начальном этапе трудовой деятельности. Ценности соотносятся с понятием «служба», которая изначально консервативна и жестко урегулирована. Однако видно, что исполнительность и дисциплина в представлениях респондентов не предполагают беспрекословного подчинения, что может быть объяснено ориентацией на творческий характер управленческого труда.

Уровень идентификации муниципально-го служащего в общественном мнении оценивался через соотнесение личностной оценки собственного профессионализма, личностной оценки профессионализма муниципальных служащих Кузбасса в целом и оценки обществом (на взгляд респондентов) профессионализма муниципальных служащих Кемеровской области. Сравнительные данные представлены в таблице, из которой видно, что оценка обществом профессионализма муниципальных служащих, на взгляд респондентов, ниже их собственной самооценки и оценки своих настоящих или будущих коллег. Если личный профессионализм и профессионализм данной социальной группы в целом оцениваются в большей степени положительно, то общественная оценка большинством

признается как отрицательная. Так, высоко оценили собственный профессионализм и профессионализм муниципальных служащих Кузбасса в целом 17 % молодых специалистов, при этом никто не указал на то, что высоко оценивается профессионализм муниципальных служащих обществом. Полученные результаты свидетельствуют о том, что, по мнению самих муниципальных служащих, со стороны гражданского общества сохраняется недоверие к бюрократическому аппарату, его способности эффективно и справедливо решать проблемы, связанные с общественным интересом. Значительная численность муниципальных служащих является систематическим общественным раздражителем и поводом для упреков.

Проведенное социологическое исследование актуализировало проблему формирования устойчивой профессиональной идентичности муниципальных служащих на этапе получения профессионального образования. Полученные выводы свидетельствуют о том, что профессиональная идентификация будущих муниципальных служащих будет проходить успешнее при соблюдении ряда условий:

- высокой степени удовлетворенности выбором профессии;
- успешного овладения элементами профессиональной культуры;
- отсутствия ценностных противоречий между личностью и выбранной профессиональной деятельностью;

Оценка профессионализма муниципальных служащих в представлении студентов и молодых специалистов, в %

Вариант ответа	Личностная оценка собственного профессионализма (%)		Личностная оценка профессионализма муниципальных служащих Кузбасса в целом (%)		Оценка обществом (на взгляд респондентов) профессионализма муниципальных служащих Кемеровской области (%)	
	студенты	муниципальные служащие	студенты	муниципальные служащие	студенты	муниципальные служащие
Высокий	3	17	20	17	5	0
Скорее высокий, чем низкий	56	60	47	57	29	40
Скорее низкий, чем высокий	31	23	18	23	41	23
Низкий	3	0	8	0	15	37
Затрудняюсь ответить	7	0	7	3	10	0

– осуществления взаимосвязи теории с практикой в профессиональной подготовке;
– сформированного желания работать по специальности после окончания вуза.

Реализация данных условий требует комплексного целенаправленного подхода к решению проблемы профессиональной идентификации муниципальных служащих в масштабе региона.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года. Ст. 3, 12, 130, 131, 132 // Российская газета. – 1993. – 25 дек.
2. Матвеева, Н. А. Управление профориентацией молодежи в масштабе региона / Н. А. Матвеева, Э. И. Забнева. – Барнаул : АлтГПА, 2013. – 157с.
3. Шнейдер, Л. Б. Профессиональная идентичность / Л. Б. Шнейдер. – М. : МОСУ, 2001. – 272 с.

4. Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис / Э. Эриксон. – М. : Прогресс, 1996. – 344 с.

REFERENCES

1. Konstitutsiya Rossiyskoy Federatsii ot 12 dekabrya 1993. St. 3, 12, 130, 131, 132 [The Constitution of the Russian Federation of December 12, 1993. Art. 3, 12, 130, 131, 132]. *Rossiyskaya gazeta*, 1993, December 25.
2. Matveeva N.A., Zabneva E.I. *Upravlenie proforientatsiy molodezhi v masshatabe regiona* [The Management of Youth Professional Orientation in the Regional Context]. Barnaul, AltGPA Publ., 2013. 157 p.
3. Shneyder L.B. *Professionalnaya identichnost* [Professional Identity]. Moscow, MOSU Publ., 2001. 272 p.
4. Erikson E. *Identichnost: yunost i krizis* [Identity: Youth and Crisis]. Moscow, Progress Publ., 1996. 344 p.

THE CONDITIONS OF FORMING THE STABLE PROFESSIONAL IDENTITY OF MUNICIPAL EMPLOYEES

Zabneva Elvira Ivanovna

Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor,
Department of Management and Service,
Kuzbas State Technical University named after T.F. Gorbachev, Novokuznetsk Branch
zabnevailvira@mail.ru
Prosp. Kurako, 17a, 654027 Novokuznetsk, Russian Federation

Abstract. The article actualizes the main problems and contradictions of forming the system of local government in the Russian Federation. The author proves the need to create conditions of forming the stable professional identity of municipal employees during the vocational training. The article presents the sociological research results of formation degree of future municipal employees' professional identity at the final stage of vocational training and that of municipal employees from Kemerovo region with working experience from one to three years. The conditions of forming the stable professional identity of municipal employees are revealed. These include the high degree of profession choice satisfaction, successful mastering the elements of professional culture, absence of value contradictions between a person and a chosen professional activity, the interconnection of theory and practice during the vocational training, formed desire to work by profession after graduating from a higher education institution. The author makes conclusion that the complex target-oriented approach is necessary in dealing with the problem of professional identification of municipal employees in the regional context.

Key words: municipal employees, professional identification, professional identity, personal identification characteristics, vocational training.