УДК: 340.134:316.47 DOI: 10.12737/20548

Пономаренко Наталья Геннадьевна, студент,
Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте РФ,
Орловский филиал, (Российская Федерация, г. Орел),
e–mail: ponomarenko.natascha2010@yandex.ru

К ВОПРОСУ О ПРЕСТИЖЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

В данной статье затрагивается проблема престижа муниципальной службы, рассматриваются пути повышения имиджа муниципальной службы в целом. Поднимается вопрос влияния средств массовой информации на общественное мнение о муниципальной службе. Раскрывается вопрос о негативном влиянии коррупции на престиж муниципальной службы.

Ключевые слова: муниципальная служба, муниципальный служащий, престиж, имидж, гарантии, общество, коррупция, средства массовой информации, государство, структура, работа.

PONOMARENKO N.G., Student of the Department of Sociology and Psychology of Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration of the Orel branch (Russian Federation, Orel), e–mail: ponomarenko.natascha2010@yandex.ru

TO THE QUESTION OF PRESTIGE OF MUNICIPAL SERVICE

This article addresses the issue of the prestige of municipal service, the ways to increase the image of municipal service as a whole. The question of the influence of mass media on public opinion on the municipal service is discussed. The issue of the negative influence of corruption on the prestige of municipal service is touched upon.

Keywords: municipal service, municipal employee, prestige, image, guarantees, society, corruption, mass media, government, structure, work.

В социологии термин «престиж» объединяет такие понятия, как авторитет, уважение, влияние, статус и выступает определенным инструментом, используемым муниципальными служащими в осуществлении своей служебной деятельности.

Престиж подразделяется на внутрикорпоративный и общественный. Общественный престиж представляет собой непосредственный престиж среди членов общества, которые не относятся к политическим субъектам. Основанием общественного престижа выступает степень социальной значимости, оценка эффективности деятельности, влияния, уважения, авторитета, почет, которым пользуются муниципальные субъекты в обществе. Наглядными показателями престижа муниципального служащего может выступать ни что иное, как уровень доверия населения или общества в целом к работе муниципальных служащих.

Внутрикорпоративный престиж обуславливается непосредственными престижными критериями в среде муниципальных субъектов разного уровня, который актуализирует в них осознание собственной статусной и ролевой значимости. В основе внутрикорпоративного престижа лежит определенная степень удовлетворения актуальных и значимых для служа-

щих потребностей в ходе ведения их профессиональной деятельности, а также определенной согласованности их мировоззренческих позиций с ценностями, традициями, целями, нормами, культурой управленческой жизни муниципального служащего.

Престиж муниципальной службы можно рассмотреть как определенный феномен именно духовной общественной жизни. Такой подход не характерен для социологических практик, но именно в этом контексте, появляется возможность выделить структурообразующими компонентами такие классификаторы, как стереотип, авторитет, статус, уважение.

Муниципальная служба в РФ является важным и значимым инструментом для проведения различного рода преобразований в структуре власти, социальной среде, а также экономической деятельности. Зарождение и становление муниципальной службы в России проходило в довольно сложных, противоречивых и нестабильных условиях. Необходимо отметить тот факт, что именно становление муниципальной службы как отдельного института в своем развитии очень сильно отставало от общего темпа реформ, преобразований в экономике и социальной сфере. Имеющиеся в наличии издержки нерешенных проблем муниципальной службы, наглядно проявляются в мизерной эффективности рабочего процесса органов государственной власти, а также местного самоуправления, нехватке, а в некоторых случаях, и полном отсутствии, профессионализма муниципальных служащих государственного аппарата, высокой степени отчуждения от них граждан, их недоверия, снижении общего престижа муниципальной службы и, как следствие, практически полного отсутствия её значимости в обществе в целом.

Как мировой, так и отечественный опыт гласит о том, что муниципальная служба имеет все возможности успешного функционирования при наличии государственных гарантий местного самоуправления. При этом, необходимо отметить, что гарантии подразделяются на правовые и общие. Экономические, социальные, организационно-политические и духовные гарантии составляют систему общих гарантий.

В ряде организационно-политических гарантий местного муниципалитета необходимо отдельно отметить демократическую составляющую политического режима в государстве.

Доминирующее значение в современных рыночных условиях имеют экономические гарантии местного самоуправления, а именно, разработка общих социально-экономического развития отдельных муниципальных образований, их положительная динамика реализации, наличие объемов собственности муниципального образования и иные гарантии, определяющие экономический статус.

На современном этапе развития наиболее актуальными и приоритетными выступают социальные гарантии, которые предусматривают и предопределяют развитие непосредственной структуры общества, укрепление позиционных факторов среднего класса, формирование и развитие институтов гражданского общества в целом.

«Особняком» стоят духовные гарантии, иными словами, система духовных ценностей общества, которая наглядно отображает менталитет народа, производит ориентиры общество для активного участия в местном самоуправлении, а также дает гарантию их защиты от злоупотреблений властью, обеспечивая народную гласность[1].

На сегодняшний день, состояние развития муниципальной службы характеризуется наличием ряда типично-формальных проблем, противоречий и негативных тенденций, которые были заложены еще с периода становления муниципальной службы и не являются решенными до настоящего времени.

Довольно активными темпами происходит снижение профессиональной подготовки муниципальных служащих, имеется огромный дефицит в области профессиональных молодых специалистов, имеющих опыт работы в совре-

[1] Организация муниципальной службы в условиях модернизации законодательства [Электронный ресурс]. – URL: http://www.bestreferat.ru/referat-280731.html (дата обращения 16.12.2015).

менных экономических условиях. Помимо этого, наблюдается очень резкое падение престижа муниципальной службы именно как вида профессиональной деятельности. Данный факт характеризуется наличием таких факторов, как относительно низкий уровень заработной платы государственных муниципальных служащих,

Магомедов К.О. в своем социологическом исследовании выделил доминирующие требования, которым, по мнению общества, должны удовлетворять муниципальные служащие (табл. 1)[1].

Таблица 1 – Основные требования к муниципальному служащему

Варианты ответа	%
профессионализм	73,3
образованность	50,4
коммуникабельность, умение наладить связь с населением	43,1
справедливость	35,7
социальная ответственность	35,1
умение учитывать и координировать интересы разных социальных групп	31,6
управленческий опыт	28,1
высокая внутренняя культура	25,8
патриотизм, отстаивание интересов государства и общества	21,6
наличие организаторских способностей	21,2

Как видно из таблицы, большинство опрошенных людей основным требованием к муниципальному служащему выделяют именно профессионализм – 73,3 % и образованность 50,4 %, чуть меньше половины опрошенных, а именно 43,1 % выделили коммуникабельность, умение наладить связь с население. В свою очередь, такие факторы, как справедливость и социальная ответственность были выбраны

[1] Магомедов К.О. Местное самоуправление в Российской Федерации: проблемы функционирования и развития. Материалы социологического исследования. – М. 2015. – С. 10.

а также экономической нестабильностью в стране, отсутствием государственных гарантий, высокими переработками и несоблюдением нормированности рабочего дня у государственных служащих, постоянными структурными преобразованиями и реформами в обществе.

чуть более 35 % респондентов. На наш взгляд, справедливость должна выступать одним из приоритетных качеств, имеющихся в наличии у муниципального служащего. По результатам исследования, наименее важным аспектом общество считает патриотизм, отстаивание интересов государства и общества – 21,6 % и наличие организаторских способностей у служащего - 21,2 %.

Безусловно, профессионализм муниципального служащего является одним из базовых критериев оценки муниципальной службы, однако, без наличия всех факторов, таких как, социальная ответственность, справедливость, высокая внутренняя культура, оздоровление и поднятие престижа муниципальной службы просто невозможно.

Общество не сможет в полной мере оценить профессионализм муниципального служащего, если ему чужды такие понятия, как этика, внутренняя культура и т.д.

Аспект образованности муниципальных государственных служащих также играет огромную роль в становлении престижа. Широкий спектр проблем и вопросов, которые приходится решать муниципальному гражданскому служащему в пределах своей компетенции, обуславливает наличие высокой компетенции и образованности у муниципального служащего.

Компетентность муниципальных служащих требует широко спектра знаний в области гражданского права, социальной защищенности, экономической области и т.д.

Наличие организаторских способностей позволяет муниципальному служащему гораздо быстрее найти пути решения тех или иных задач, найти более эффективные пути решения возникающих проблем, произвести эффективную оценку и грамотно распределить функциональные обязанности в рабочем процессе.

Умение наладить диалог с обществом также выступает залогом здорового формирования престижа и имиджа государственного служащего. Наличие информационной базы, позволяющей доступным языком объяснить гражданам и донести до них какую-либо информацию является фундаментальным направлением в деятельности государственного аппарат.

На сегодняшний день, отсутствует оценка потребности в области обучения муниципальных служащих, учебные планы и программы носят, в большинстве своих случаев, формальных характер, формирование кадрового резерва не всегда является обоснованным и четко проработанным, в силу не полной объективности и разносторонней оценки профессиональных навыков и знаний кандидатов, зачисляемых в резерв.

Престиж муниципальной службы, а также образ муниципального служащего в настоящее время невозможно характеризовать как положительный. В современной эпохе реформирования и высокой гражданской активности к муниципальной службе и сотрудникам данного сектора предъявляется огромный список требований, которые очень часто просто не выполнимы.

В настоящее время существует острая необходимость в искоренении в общественном сознании вредного мифа о том, что во власти «воруют и берут все», который создает стимулы для распространения терпимого отношения к коррупции1. В связи с этим требуется реализация комплексной программы мер «репутационного характера», направленной на повышение в глазах общественности авторитета и престижа муниципальной службы и её служащих.

Для эффективной работы муниципального служащего необходима мотивация деятельности, откуда вытекают задачи повышения престижа муниципальной службы и развития корпоративной культуры. Обе эти задачи подразумевают обеспечение социальных гарантий кадров муниципального управления и направлены на решение проблемы «утечки мозгов» в коммерческие организации. Наконец, в ранг задачи рекомендуется поставить материальное обеспечение деятельности муниципальных кадров.

Огромное значение в становлении и формировании имиджа и престижа муниципальной службы играет и значительная степень коррумпированности системы муниципальной власти2.

Актуальность проблем формирования престижа муниципальных служащих заключается также в высокой степени противоречивости личных качеств служащего и требованиями, предъявляемыми к нему, как к специалисту.

Повышение престижа муниципальной службы не представляется возможным без принятия мер, направленных на агитацию положительных сторон муниципальной службы в целом. Например, это могут быть различные профессиональные конкурсы на низовом уровне и присвоение корпоративных наград за честность, и профессионализм на среднем и высшем уровнях муниципального управления. Вовлечение общественности в проведение таких мероприятий, присвоение им гласности.

Помимо этого, необходима поддержка усилий негосударственных организаций по созданию системы общественного контроля за деятельностью органов власти с широким информированием общественности не только о негативных, но и о позитивных фактах.

Также, необходимо отметить, проблематика формирования имиджа муниципального служащего заключается и в том, что основную роль в формировании негативного образа играют средства массовой информации. Зачастую СМИ не только информирую население о деятельности муниципальных служащих, но и дают оценку их деятельность, которая не всегда бывает положительной и правдивой.

Отдаленность государственного сектора от проблем гражданского общества также порож-

[1] Скобликов П.А. Актуальные проблемы борьбы с коррупцией и организованной преступностью в современной России / П.А. Скобликов. – М.: Норма, 2010. – 272 с.

[2] Ушакова Н.В. Имиджелогия: Учебное пособие / Н.В. Ушакова, А.Ф. Стрижова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2009 г. – 264 с.

дает и поддерживает негативный образ муниципальной службы.

Постоянная перестройка и бюрократия во всех эшелонах государственного аппарата также негативно сказывается на образе и престиже муниципального служащего.

Для анализа следующей проблемы формирования положительного имиджа и повышения престижа необходимо обозначить ряд причин, которые способствуют спаду уровня доверия гражданского общества к муниципальной службе.

Доминирующим фактором в становлении положительного образа муниципальной службы является непосредственная профилактика коррупционных рисков в экономической, а также социальной сфере. К конкретным мерам в данном направлении можно отнести такие как, разумная коммерциализация части социальных услуг, введение в вышеуказанной сфере конкурсов, которые приведут к конкуренции и, соответственно, превратят коррумпированный рынок дефицитных услуг в нормальный рынок услуг.

Помимо этого, необходимо строгое делегирование решения части социальных задач институтам гражданского общества (под государственным контролем расходования ресурсов) - одно из самых эффективных средств противодействия низовой коррупции. Общественные организации, получающие по конкурсу и на условиях контракта право на реализацию отдельных государственных функций, более подвержены общественному контролю, менее бюрократизированы.

Эффективной превентивной мерой против взяточничества и злоупотреблений является детальная регламентация в нормативных документах служебной деятельности муниципальной службы1. Перечень запрещенных вариантов поведения муниципальных служащих должен быть известен каждому члену общества. Важно обеспечить введение в действие стандартов государственных услуг и административных регламентов, которыми установлены нормы управленческих процессов, а также показатели результативности, обеспечивающие полное и эффективное исполнение функций органов муниципальной власти.

Для решения проблем, связанных с формированием положительного имиджа муниципальных служащих и повышения престижа муниципальной службы, необходимо определение приоритетов управлении имиджем.

Большую работу должен провести и непосредственно сам муниципальный служащий, ведь формирование имиджа начинается непосредственно с коммуникабельности самого работника, его умения грамотно общаться с населением, оперативности в решении проблем общественности, высокой самоотдаче своего делу, заинтересованности в своей службе и т.д. Корректность и доступность изложения материала в беседе, грамотное и четкое изложение весомых доводов также является актуальным фактором формирования имиджа.

Тот фактор, что гражданское общество, несмотря на существование негативного имиджа российской муниципальной службы, зачастую оказывается с большой охотой готовой к выполнению функций муниципальных служащих, говорит о том, что в обществе есть все предпосылки к тому, чтобы кардинально изменить образ муниципального работника.

По результатам социологического исследования, проведенного на территории в Орловской области в 2014 году, подавляющее большинство опрошенных оппонентов считает профессию муниципального служащего престижной – 37,9 %, привлекательной считают профессию муниципального служащего – 32,1%. Престиж муниципальной службы ставят под сомнение – 16,6 % опрошенных оппонентов, 8,4% людей заявляют об отсутствии престижа в профессии муниципального служащего, что на 1% меньше результата социологического опроса, проведённого в 2012 году. (табл. 2)[2].

[1] Андрианов В.Д. Бюрократия, коррупция и эффективность государственного управления: история и современность: монография / В.Д. Андрианов. – М.: Волтерс Клувер, 2014. – 248 с.

[2] Проказина Н. В. Социальный портрет муниципального служащего: общественный вызов и социальная

Таблица 2 – Считаете ли вы профессию муниципального служащего престижной?

Варианты ответов	2012	2014
считаю профессию служащего престижной	34,9	37,9
считаю профессию служащего привлекательной	32,3	32,1
сомневаюсь в престижности профессии служащего	16,5	16,6
не считаю ее престижной	9,4	8,4
затрудняюсь ответить	7,0	4,9

Большое значение в формировании престижа муниципальной службы играет общественное мнение.

Общее мнение жителей о том, чем руководствуются сотрудники и руководители органов местного самоуправления в своей работе, имеет следующий вид: законодательством – 27,8%, интересами граждан – 11,5%, личными интересами – 20,9%, интересами и пожеланиями своего непосредственного руководства – 25,8%, корпоративными интересами – 5,9%, затруднились ответить – 8,1%. Приведенные данные свидетельствуют о том, что, несмотря на незначительный разрыв в 2,0% от «руководства в работе интересами и пожеланиями непосредственного руководства», жители больше склонны считать, что сотрудники органов местного самоуправления руководствуются в своей работе законодательством[1].

Связь с населением может осуществляться через работу приемных отделов и отделов писем по работе с обращениями граждан в органах муниципальной власти и управления. Их деятельность рассматривается как один из наиболее важных каналов обратной связи, как источник наиболее актуальной информации.

Однако, необходимо чётко структурировать данную систему связи, а именно: произвести распределение обязанностей по работе с обращениями граждан; ввести ряд правил и технологических схемы работы с ними. Также необходимо отметить, что без усилий государства в целом, без заинтересованности власти в этом вопросе престиж муниципальной службы поднять нельзя и невозможно.

Муниципальная служба за последние годы потеряла свой имидж и престиж в глазах общественности. Это произошло вследствие того, что длительное время государство не поддерживало на должном уровне эту отрасль управления. Поддержки не было ни в экономическом, ни в социальном плане.

В данной контексте также необходимо производить ряд манипуляций, которые могут донести до общественности значимость муниципальной службы. Возможно вовлечение граждан в решение вопросов, а также, принятие окончательного решения по острым и актуальным проблемам муниципального образования. Проводить совещания с привлечением представителей общественности в реализации проблем города или какой-либо определенной государственной структуры.

Итак, чтобы поднять престиж муниципальной службы, необходимо и дальше развивать все ее направления в комплексе. Это касается и совершенствования управленческой структуры, и повышения кадрового потенциала, воспитания кадров, способных мыслить неординарно, быстро ориентироваться в меняющихся условиях. Также необходимо пересмотреть оценочные факторы по зачислению кандидатов в кадровый резерв муниципальной службы. Обратить особое внимание на профессиональную подготовку специалистов, задействованных на муниципальных должностях.

практика // Образование и общество. –2015. –Т.2.– № 91. – С. 95–100.

[1] Проказина Н. В., Старых Н. П. Особенности формирования имиджа органов местного самоуправления // Среднерусский Вестник общественных наук. 2010. – № 4. – С. 71–78.

Профессионализм муниципальных служащих, прозрачность и беспристрастность деятельности органов местного самоуправления призваны повысить доверие граждан к власти на местах, привлечь представителей общественности к участию в управлении территорией или решить проблемы определенного государственного органа.

***Библиография*:**

1. Андрианов В.Д. Бюрократия, коррупция и эффективность государственного управления: история и современность: монография. – М.: Волтерс Клувер, 2014. – 248 с.

2. Магомедов К.О. Местное самоуправление в Российской Федерации: проблемы функционирования и развития. Материалы социологического исследования. – М., 2015.

3. Организация муниципальной службы в условиях модернизации законодательства [Электронный ресурс]. – URL: http://www.bestreferat.ru/referat-280731.html.

4. Проказина Н. В. Социальный портрет муниципального служащего: общественный вызов и социальная практика // Образование и общество. – 2015. – Т. 2. – № 91. – С. 95 – 100.

5. Проказина Н. В., Старых Н. П. Особенности формирования имиджа органов местного самоуправления // Среднерусский Вестник общественных наук. – 2010. – № 4. – С. 71– 78.

6. Скобликов П.А. Актуальные проблемы борьбы с коррупцией и организованной преступностью в современной России. – М.: Норма, 2010. – 272 с.

7. Ушакова Н.В., Стрижова А.Ф. Имиджелогия: Учебное пособие. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2009.

***References*:**

1. Andrianov V.D. Biurokratiia, korruptsiia i effektivnost' gosudarstvennogo upravleniia: istoriia i sovremennost': monografiia. – M.: Volters Kluver, 2014. – 248 s. (In Russ.)

2. Magomedov K.O. Mestnoe samoupravlenie v Rossiiskoi Federatsii: problemy funktsionirovaniia i razvitiia. Materialy sotsiologicheskogo issledovaniia. – M., 2015. (In Russ.)

3. Organizatsiia munitsipal'noi sluzhby v usloviiakh modernizatsii zakonodatel'stva– URL: http://www.bestreferat.ru/referat-280731.html.(In Russ.)

4. Prokazina N. V. Sotsial'nyi portret munitsipal'nogo sluzhashchego: obshchestvennyi vyzov i sotsial'naia praktika // Obrazovanie i obshchestvo. – 2015. – T. 2. – № 91. – S. 95 – 100. (In Russ.)

5. Prokazina N. V., Starykh N. P. Osobennosti formirovaniia imidzha organov mestnogo samoupravleniia // Srednerusskii Vestnik obshchestvennykh nauk. – 2010. – № 4. – S. 71– 78. (In Russ.)

6. Skoblikov P.A. Aktual'nye problemy bor'by s korruptsiei i organizovannoi prestupnost'iu v sovremennoi Rossii. – M.: Norma, 2010. – 272 s. (In Russ.)

7. Ushakova N.V., Strizhova A.F. Imidzhelogiia: Uchebnoe posobie. – M.: Izdatel'sko-torgovaia korporatsiia «Dashkov i K», 2009. (In Russ.)