УДК 81

Колесникова М.В.[1]

МУНИЦИПАЛЬНЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ИМИДЖ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Аннотация. В статье проанализированы феномены «имидж», «профессиональная культура», «социальная ответственность» применительно к деятельности муниципального служащего Предложена идея данных институтов, а также рассмотрена практика формирования и пути улучшения имиджа, профессиональной культуры и социальной ответственности муниципального служащего.

Ключевые слова: имидж, муниципальная служба, муниципальный служащий, социальная ответственность, профессиональная культура.

Kolesnikova M.V.

MUNICIPAL EMPLYEE: IMAGE, PROFESSIONAL CULTURE AND SOCIAL RESPONSIBILITY

Abstract. Such phenomena as «image», «professional culture» and «social responsibility» related to the municipal employee analyzed in this article. Given the idea of these institutions and considered the practice of creating and ways to improve the image and increase the level of professional culture and social responsibility of the municipal employee.

Keywords: image, municipal service, municipal employee, social responsibility, professional culture

Реалии сегодняшнего дня таковы, что имидж муниципального служащего далек от положительного. Исследователи данного вопроса полагают, что данный факт находится в прямой взаимосвязи с тем, что отсутствует реально продемонстрированная потребность в муниципальных служащих, действительно обладающих высоким профессионализмом (в том числе это касается и моральной стороны вопроса) [1]. Описываемая ситуация привела к тому, что на настоящий момент в Российской Федерации престиж муниципальной службы находится на низком уровне, причем доверие населения к муниципальным служащим также невысоко.

Для муниципального служащего, как представителя управленческой сферы, имидж обладает весьма важным статусным и функциональным значением. Имидж муниципального служащего выступает как в качестве условия приобретения доверия населения к муниципальной службе, так и в качестве основания общественной оценки того, насколько эффективна управленческая деятельность и преобразования, проводимые государством. Имидж также является определенным фиксатором степени соответствия действий местных органов власти тем требованиям, которые выдвигают конкретные социальный группы и общество в целом. По вышеописанным причинам имидж в значительной степени детерминирует поведенческое реагирование граждан на управленческие решения муниципальных служащих, в частности, и их отношение к местным органам власти, в целом. Соответственно, в качестве необходимого условия функционирования и дальнейшего развития института муниципальной службы выступает формирование положительного имиджа муниципального служащего.

В процессе формирования имиджа муниципального служащего вектор усилий должен быть направлен на то, чтобы сформировать благожелательное к нему отношение со стороны разных слоев населения.

[1] *Колесникова Маргарита Владимировна*, магистрант, Северо-Кавказский-институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск

Kolesnikova Margarita, undergraduate, The North Caucasian institute-branch of RANEPA, Pyatigorsk

Поскольку особенности деятельности муниципального служащего заключаются в практически непрерывном общении с людьми, то наиболее важной задачей муниципального служащего с этой точки зрения становится необходимость научиться формированию собственного имиджа и максимально хорошего впечатления о себе.

Под имиджем муниципального служащего понимают такой набор его внутренних и внешних качеств, который стал достоянием общественности.

Для того чтобы сформировать благоприятный и эффективный имидж муниципального служащего, необходимо учитывать его соответствие следующим требованиям [2]:

- в политической части имиджа должны обязательно иметь место как «черты победителя», под которыми понимается наличие определенных достижений муниципального служащего в профессиональной деятельности, так и «черты отца». В соответствии с постулатом Зигмунда Фрейда, «масса просто нуждается в лидере, как семейство нуждается в авторитетном отце». Отец – гарантия защиты, стабильности. Он может взять на себя ответственность. Он не даст в обиду. Он строг, может наказать, но защитит;

- открытость, «видимая доступность». Большинство людей склонны с доверием относится к тому, кто, по их мнению, способен помочь им в решении их проблем, а для этого муниципальный служащий должен быть доступен. Иными словами – есть возможность к нему обратиться, отправить письмо (электронную почту), позвонить и т.д. и рассказать о своих проблемах. И в данном случае реакция муниципального служащего должна быть однозначной, а именно: внимательно выслушал и помог (посодействовал в решении проблемы). Открытость сама по себе является обеспечением эффективной обратной связи между муниципальным служащим и населением;

- эффективные коммуникации. Имидж оказывает огромное влияние на процесс многочисленных коммуникаций муниципального служащего в разнообразных ситуациях межличностного и делового общения. Вне зависимости от форм общения, необходимо особое внимание уделять таким качествам, как доброжелательность и проявление ума;

- окружение муниципального служащего. Если в окружение муниципального служащего входят хорошо известные, узнаваемые и достойные личности, то позитивное к ним отношение будет автоматически переноситься и на самого муниципального служащего;

- личное обаяние. Данное качество является очень важным, поскольку обаятельные люди обычно вызывают к себе доброжелательное отношение, которое обусловливает их значительные психологические преимущества.

На основе вышесказанного можно прийти к выводу о том, что муниципальный служащий является основным представителем власти на местном уровне. В силу данной причины его имидж, а также обладание умением регулирования, контроля и моделирования как собственной жизнедеятельности, так и профессионального поведения, серьёзно влияют на формирование доверия к муниципальному служащему не только к субъекту деятельности, но также и к местным органам власти в общем. В качестве основных направлений формирования имиджа муниципального служащего можно назвать связи с общественностью, средства массовой информации, общественное мнение, а также приемные в органах местного самоуправления.

Следующей неотъемлемой составляющей характеристики муниципального служащего является его профессиональная культура. Необходимо принять во внимание, что под профессиональной культурой обычно понимается неотъемлемое свойство профессиональной общности, выступающее в качестве меры развития профессии в том или ином обществе посредством системной целостности содержания профессиональной деятельности, компетентности, профессиональных ценностей, отношений и норм, а также в качестве меры освоения данной профессии на уровне как отдельно взятой личности, так и отдельных профессиональных групп. Характер профессиональной культуры является уровневым, а именно – она обладает своими особенностями и проявляется как в отношении отдельной личности, так и профессиональной группы, и общества в целом.

Посредством таких элементов профессиональной культуры, как нормы, ценности и

обычаи, происходит регулирование профессиональной деятельности муниципальных служащих, что, в свою очередь, обеспечивает определенное отношение муниципальных служащих к собственным профессиональным обязанностям. Профессиональная культура представляет собой атрибутивный признак муниципальных служащих как профессиональной общности, именно высокий уровень развития профессиональной культуры ведет к тому, что муниципальные служащие как представители определенной профессиональной общности начинают в полной мере идентифицировать себя с данной профессией и заинтересованно подходить к осуществлению своих профессиональных обязанностей, что, в свою очередь, обеспечивает высокую эффективность и качество их труда [3].

Эмпирические данные и результаты многочисленных опросов подтверждают факт того, что уровень развития профессиональной культуры муниципальных служащих Российской Федерации далек от идеального. Так, например, состояние профессиональной культуры муниципальных служащих вызывает недовольство у 75% населения. При этом большинство респондентов из числа тех, кто не удовлетворен уровнем профессиональной культуры муниципальных служащих, отмечали, что лично встречались с формальным отношением служащих к своим обязанностям (35%), протекционизмом (15%), грубым или невнимательным обращением (9%), отсутствием необходимых знаний (5%) [4].

Однако в результате проведения опросов был установлен факт того, что формирование мнения значительной части граждан о профессиональной культуре муниципальных служащих происходит не посредством личных контактов с ними, а под воздействием СМИ, посредством общения со знакомыми, а также на основе широко тиражируемого образа муниципальных служащих, представленного в художественной литературе и фильмах.

Можно сделать вывод, что одним из наиболее значимых для респондентов моментов, оказывающих влияние на оценку уровня профессиональной культуры муниципальных служащих, является их формальное отношение к служебным обязанностям. Для того, чтобы выявить причину формализма муниципальных служащих, были проанализированы типы мотивации профессиональной деятельности муниципальных служащих.

Было установлено, что практически для половины муниципальных служащих основополагающей является инструментарная мотивация, которая характеризуется тем, что работнику важно знать, что по результатам своего труда они получают вознаграждение (в виде заработной платы), продвижение по карьерной лестнице, а также признание со стороны вышестоящих руководителей. Для муниципальных служащих с данным типом мотивации в качестве демотивирущих факторов можно назвать медленное продвижение по службе и плохо продуманную систему оплаты труда.

Вторым типом мотивации является недостижительный тип. У муниципальных служащих, обладающих данным типом мотивации, отсутствует нацеленность на профессиональные достижения, ответственность, общественную полезность их деятельности и т.д. Данные муниципальные служащие занимаются своей профессиональной деятельностью только по той причине, что уровень ответственности на их рабочем месте невысокий, заработок небольшой, но гарантированный, отсутствует необходимость прикладывать значительные усилия и т.д. Данный тип мотивации характерен практически для трети муниципальных служащих. Именно описываемый тип мотивации ведет к тому, что муниципальные служащие подходят к выполнению своих обязанностей формально. В качестве еще одного негативного проявления недостижительной мотивации выступает тот факт, что муниципальный служащий не заинтересован в эффективном и качественном выполнении своих служебных обязанностей, равно как и в проявлении инициативы.

Что касается третьего типа мотивации, свойственного муниципальным служащим, то это профессиональная мотивация. По результатам опроса профессионально мотивированными являются только около 20% опрошенных муниципальных служащих. Данный тип мотивации характеризуется тем, что муниципальный служащий стремится к самосовер-

шенствованию в своей профессии. Для таких муниципальных служащих характерной является склонность к самореализации в сфере своей профессии, желание расширения своих знаний и оптимизации имеющихся рабочих навыков и умений. В качестве демотивирущего фактора для муниципальных служащих с данным типом мотивации выступает отсутствие возможности профессиональной самореализации. Так, 14% опрошенных муниципальных служащих отметили именно вышеописанную проблему. Также 15% респондентов в качестве одного из негативных факторов отметили низкий уровень престижа среди населения муниципальной службы как профессии.

Таким образом, можно сделать вывод, что в настоящее время доля тех, для кого муниципальная служба является призванием, крайне низка в сравнении с общим количеством муниципальных служащих. Для большей части занятых в данной сфере муниципальная служба не является призванием, а рассматривается, главным образом, в качестве источника стабильного и гарантированного дохода (что в наши дни, к сожалению, является характерным для всего общества в целом). Результатом такого подхода муниципальных служащих к своей деятельности является формальное отношение к своей работе.

В качестве второго показателя, определяющего низкий уровень профессиональной культуры муниципального служащего после формального отношения к своим обязанностям, выступает протекционизм. Протекционизм очень часто встречается в организациях, в которых имеет место включение нового персонала только с самых низких должностных уровней.

Муниципальная служба как профессиональная деятельность в настоящее время оплачивается достаточно хорошо, причем помимо заработной платы муниципальным служащим гарантируется повышенная пенсия и расширенный пакет социального обеспечения. Помимо этого, у муниципальных служащих, благодаря их должностям, есть возможность обзаводиться «полезными» контактами, что расширяет их «неформальные» возможности. В связи с вышеперечисленным муниципальная служба выступает как престижная профессия, и поэтому даже на младшие должности муниципальной службы стараются брать «своих» (друзей, родственников, знакомых и т.д.). При отсутствии рекомендаций и «связей» попадание на муниципальную службу крайне осложнено. Больше половины опрошенных муниципальных служащих заявили, что проведение конкурса на замещение муниципальной должности часто является формальным, поскольку имя кандидата уже заранее определено. Что касается назначения на более высокие должности муниципальной службы, то оно осуществляется из резерва, то есть – также из числа муниципальных служащих. В настоящее время протекционизм принял характер негласной нормы в органах местного самоуправления, поэтому его также можно считать одной из особенностей проявления профессиональной культуры муниципальных служащих.

Факт того, что в поступлении на муниципальную службу преимущества есть у тех специалистов, которые обладают «покровителями», подтверждается также и теми способами, в рамках которых происходит должностное продвижение муниципальных служащих. Данные опросов говорят о том, что 59% муниципальных служащих заняли нынешнюю должность после единоличного назначения руководителем, 19% – в результате выводов аттестационной комиссии, 17% – в результате отбора по конкурсу, и лишь 7% – из резервного состава [4]. Иные формы продвижения по карьерной лестнице в муниципальной службе практически отсутствуют. Соответственно, большая часть продвижений по карьерной лестнице на муниципальной службе происходит в рамках не объективных, а субъективных критериев.

Уровень исполнения муниципальными служащими своих профессиональных обязанностей далек от совершенства. Формальное соблюдение требований законодательства и протекционизм типичны для муниципальной службы. В качестве причины подобного положения дел можно назвать факт расхождения требований закона, предъявляемых к муниципальным служащим, с реальным уровнем профессиональной культуры муниципальных служащих. Именно в силу вышеперечислен-

ного современная муниципальная служба, будучи отдельной социокультурной средой, требует не только совершенствования технологического профессионализма работников, но также и повышения уровня профессиональной культуры. Только при условии, что социокультурная составляющая муниципальной службы будет развита достаточно хорошо, можно будет рассчитывать на максимально эффективную деятельность профессиональной общности муниципальных служащих, наращивая, соответственно, результативность деятельности местных органов власти.

Социальная ответственность муниципального служащего обусловливается, в первую очередь тем, что муниципальная власть – самая близкая к народу власть. В Послании Федеральному Собранию [5] в декабре 2013 года Президент В.В. Путин говорил о необходимости еще большего приближения муниципальной власти к народу. Естественно, что повышение социальной ответственности муниципальных служащих должно этому способствовать. Само по себе понятие «социальная ответственность муниципального служащего» состоит из следующих компонентов [6]:

- четкое представление муниципальным служащим своей роли и места в структуре государства и общества, собственной социальной значимости;
- добровольное и сознательное принятие на себя обязательства полностью подчинить свою деятельность задачам реализации функций государства и органов местного самоуправления;
- понимание необходимости действовать в полном соответствии с интересами государства и общества и принятыми социальными требованиями, и нормами;
- способность предвидеть результаты своих решений и действий, их социальные последствия;
- стремление к максимальной саморегуляции, критический подход к своим действиям и постоянный самоконтроль;
- готовность нести ответственность во всех её видах за все свои противоправные действия или бездействие.

Таким образом, социальная ответственность муниципального служащего представляет собой «обязанности по выполнению служебного долга, отражающие его способность предвидеть результаты управленческих действий и готовность отвечать за их последствия» [7].

Необходимо затронуть такой немаловажный вопрос, как повышение уровня социальной ответственности муниципальных служащих. Даже не ужесточая юридическую ответственность, это можно сделать в рамках как минимум двух направлений:

– повышение этической составляющей в культуре муниципальных служащих. Соответствующий Типовой Кодекс этики и служебного поведения [7] уже принят, и он будет дорабатываться, но первый шаг в этом направлении сделан. Следующим шагом должно стать усиление роли Кодекса до уровня, в рамках которого он станет одним из элементов развития муниципального служащего, важнейшим элементом его профессиональной культуры;
– повышение гласности и открытости муниципальной службы, в том числе и посредством приближения муниципальных служащих к обычным гражданам. Муниципальные служащие не должны быть закрытой кастой, они должны быть профессионалами, нацеленными на решение проблем населения.

Конкретные меры повышения гласности и открытости муниципальной службы – отдельный вопрос. Однако ясно, что ответственность служащих будет стимулироваться при необходимом уровне контроля со стороны общества. Таким образом, можно констатировать, что в настоящее время институт социальной ответственности муниципальных служащих находится на этапе своего формирования. Необходимо продолжать развивать данный институт в рамках совершенствования аппарата муниципального управления Российской Федерации. В силу того, что степень ответственности муниципальных служащих нуждается в совершенствовании, необходимо повышать эффективность аппарата муниципальной службы РФ не столько посредством законодательства, сколько посредством прак-

тической реализации уже принятых норм. Отдельные исследователи данного вопроса говорят о том, что необходима институционализация Кодекса этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих, а также изменение статуса решений комиссий, касающихся урегулирования конфликта интересов, на обязательный к исполнению руководителем соответствующего органа муниципальной власти [8]. Поскольку в настоящее время имеет место ситуация, в рамках которой нормы Кодекса этики обладают рекомендательным характером, а руководители соответствующих органов местной власти не обязаны исполнять решения комиссий, касающиеся урегулирования конфликта интересов, целесообразно предложить, например, Указ Президента. Закрепление положений Кодекса именно посредством Указа даст возможность оперативного внесения изменений в Кодекс, а также быстрого принятия данных изменений. Что касается повышения уровня гласности и открытости муниципальной службы, то его можно добиться путем расширения практики раскрытия информации, не относящейся к государственной тайне и не нарушающей права третьих лиц. Все вышеперечисленное будет способствовать повышению уровня социальной ответственности муниципальных служащих.

Таким образом, можно сделать вывод, что такие неотъемлемые институты деятельности муниципального служащего, как имидж, профессиональная культура и социальная ответственность, нуждаются в дальнейшем развитии и совершенствовании.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Михеева В.В. Необходимость развития ПР-служб в муниципальных органах власти на современном этапе // Социально-гуманитарные знания. 2007. №5. С. 337-341.
2. Межлумян Н.С. Технологии формирования имиджа муниципального служащего // Вестник-экономист Забайкальского государственного университета. 2013. №3. URL: http://vseup.ru/static/articles/Mezhlumyan_1.pdf (дата обращения: 02.10.2016).
3. Парунина Л.Д. Профессиональная культура муниципальных служащих как фактор повышения профессионализма местной власти // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2010. №5. URL: http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-kultura-munitsipalnyh-sluzhaschih-kak-faktor-povysheniya-professionalizma-mestnoy-vlasti (дата обращения: 02.10.2016).
4. Численность и состав работников, замещавших государственные должности и должности государственной гражданской и муниципальной службы по состоянию на 1 октября 2008 года: стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области. Екатеринбург, 2009. С. 44-49.
5. Послание Президента Федеральному Собранию в 2013 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ. - правовой системы «КонсультантПлюс».
6. Джанаев М.Х. Автореферат диссертации по социологии на тему: Социальная ответственность муниципальных служащих в Российской Федерации, специальность ВАК РФ 22.00.04. М., 2004. 161 с.
7. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. URL: http://tu24.rosim.ru/documents/68314 (дата обращения: 02.10.2016).
8. Емец М.И. Институт ответственности муниципального служащего: понятие, реализация и перспективы // Политика, государство и право. 2015. №9 [Электронный ресурс]. URL: http://politika.snauka.ru/2015/09/3375 (дата обращения: 02.10.2016).