

УДК 316.6-057.34

Е.А. Лазукова

## МЕСТО РАБОТЫ ГЛАЗАМИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

На основе результатов эмпирического исследования мнений гражданских государственных и муниципальных служащих г. Перми изучена проблема оценки чиновниками места работы, противоречивого единства привлекательных и одновременно отталкивающих аспектов госслужбы.

Ключевые слова: *место работы, государственная служба, муниципальная служба, уровень власти, престиж работы.*

Эффективная работа любого учреждения и оптимальный уровень текучести кадров в нем зависит от того, как воспринимают рабочее место его сотрудники. Само место работы следует анализировать дифференцированно через несколько уровней: во-первых, это сфера труда, сфера занятости в сравнении с другими отраслями экономики; во-вторых, это конкретная организация, в которой трудится индивид; в-третьих, речь идет о месте работника в иерархии данной организации, связанном с его функциональными обязанностями.

Наше исследование<sup>1</sup> на государственной гражданской и муниципальной службе в г. Перми, посвященное карьерным вопросам [1, с. 155–159] и вопросу привлекательности госслужбы [2, с. 79–83], показало, как государственные (муниципальные) служащие оценивают свое место работы.

Для начала выясним, какие критерии используют государственные и муниципальные служащие для того, чтобы сравнивать и оценивать различные виды труда (табл. 1).

Более половины респондентов называет среди собственных критериев оценивания любой работы хороший коллектив (80 %), гарантию заработка и уверенность в стабильности рабочего места (65 %), а также высокий доход (64 %) и приемлемые условия труда (60 %).

Одинаково важной на муниципальном и региональном уровне власти является вертикальная (примерно 40 %) и горизонтальная карьера (около 50 %) как мерило для оценки работы. Гарантия рабочего места и зарплаты также одинаково интересна при оценивании места труда (примерно 65 %).

---

© Лазукова Е.А., 2015

**Лазукова Евгения Андреевна** – аспирант, ассистент кафедры социологии и политологии ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: e.las@mail.ru.

<sup>1</sup> Исследование проводилось в виде анкетного опроса в 2012–2013 гг. в г. Перми среди государственных гражданских и муниципальных служащих,  $N = 600$ .

Каждый 4-й из десяти, независимо от уровня власти, отвечая на вопрос «Что, на Ваш взгляд, является важным при оценке той или иной работы?», называет возможность проявить деловые качества и наличие льгот, привилегий. Примерно равные доли респондентов на государственной и муниципальной службе упоминают самостоятельность в труде как то, что бы они использовали для определения ценности места труда (около 16 %).

Таблица 1

Критерии оценки работы чиновниками различного уровня власти (в %)

Критерии	Уровень власти		Всего
	муниципальный	региональный	
Возможность постоянного профессионального роста, повышения квалификации	50,3	48,7	49,5
Возможность проявить свои способности, деловые качества	41,0	36,7	38,8
Возможность сделать карьеру	41,3	44,0	42,7
Высокая зарплата или доход	58,7	68,3	63,5
Гарантированность рабочего места и зарплаты	67,3	63,3	65,3
Наличие различных льгот	38,3	39,0	38,7
Не очень сложная, неутомительная работа	8,7	2,3	5,5
Престижность работы в глазах окружающих	23,7	12,3	18,0
Разнообразие, творчество в работе	29,3	24,3	26,8
Самостоятельность в работе	17,3	14,7	16,0
Соответствие работы полученному образованию	32,3	26,7	29,5
Хорошие условия труда	64,7	56,0	60,3
Хороший коллектив	76,7	82,7	79,7

Наибольшие различия в ответах государственных и муниципальных служащих касаются таких критериев оценки, как престиж данного труда в обществе и хорошие условия трудовой деятельности (которые более значимы для сотрудников муниципальных учреждений власти), а также высокий уровень заработка и хороший коллектив (которые напротив более важны служащим регионального уровня).

Таким образом, при оценке труда чиновники обращают внимание на отношения в коллективе, а также материальные и санитарно-гигиенические условия труда. Наиболее значительные различия в распространенности ответов на государственной и муниципальной службе касаются критериев оценки, не зависящих напрямую от самого респондента.

В ходе исследования были выявлены стороны госслужбы, которые одновременно характеризуются чиновниками как ее достоинства, так и недостатки (табл. 2).

Таблица 2

Достоинства и недостатки государственной (муниципальной) службы  
для чиновников (в %)

Стороны службы	Достоинства	Недостатки
Шансы проявить инициативу	24,8	9,2
Шансы быть уверенным в стабильности работы	75,3	2,7
Шансы принести пользу стране	18,3	11,3
Шансы сделать карьеру	18,2	11,3

Обращает на себя внимание тот факт, что возможности сделать карьеру и работать на благо страны называют как «плюсы» госслужбы примерно по 18 % чиновников, в то время как в качестве недостатков эти же самые возможности описывает немного меньшее количество респондентов (примерно по 11 %). Шансы проявить себя как достоинство данной работы видит почти четверть опрошенных, а как недостаток – в 2,5 раза меньшее число респондентов (9 %). Значительный раскол во взглядах чиновников концентрируется вокруг ощущения стабильности места работы: 3/4 респондентов чувствуют надежность работы, а 3 % – не чувствуют и считают это недостатком службы.

После определения того, что привлекает чиновников в месте работы, спрашивается вопрос о реальной ситуации: привлекательно ли существующее на данный момент место труда для респондентов? Если ранее речь шла о месте работы как о сфере труда (о государственной и муниципальной службе), то далее к этому значению термина «место работы» добавляются и интерпретации его как конкретной организации и как должности чиновника.

Большинство опрошенных и на муниципальной, и на государственной службе на вопрос о предпочтительном месте работы называет настоящее место труда (табл. 3).

Таблица 3

Предпочтительное место работы среди чиновников  
различного уровня власти (в %)

Предпочтительное место работы	Уровень власти	
	муниципальный	региональный
Настоящее место работы	85,4	77,6
Другой отдел (сектор или управление)	3,1	7,3
Подобная служба в другом городе	2,4	7,0
Не государственная и не муниципальная служба	6,3	0,8
Не имеет значения	2,8	5,0
Затрудняюсь ответить	0,0	2,3

При этом муниципальные служащие чаще государственных удовлетворены своим нынешним местом работы (85 и 78 % соответственно). Однако предпочли бы не службу, а иное место работы также в большей мере респонденты муниципального уровня власти (6 %), чем регионального (1 %).

Перейти на другое место работы внутри своей организации на муниципальном и региональном уровне власти согласились бы 3 и 7 % респондентов соответственно. Примерно такое же распределение наблюдается относительно желаний устроиться на подобную службу, но в другом городе (2 и 7 %).

Нынешнее место работы чаще привлекает респондентов, удовлетворенных своей должностной позицией (87 %), нежели неудовлетворенных ею (78 %) (табл. 4). Уйти с государственной (муниципальной) службы предпочла бы примерно 10-я часть неудовлетворенных своей должностью (13 %) и никто среди довольных ею. Внутриорганизационная мобильность привлекательна лишь для испытывающих удовлетворение от занимаемой должности: другой отдел, сектор или управление предпочли бы 7 % среди них.

Таблица 4

Влияние удовлетворенности чиновников занимаемой должностью на их предпочтительное место труда (в %)

Предпочтительное место работы	Удовлетворены должностью	Не удовлетворены должностью
Настоящее место работы	87,0	77,8
Другой отдел (сектор, управление)	7,4	0,0
Подобная служба, но в другом городе	1,9	0,0
Не государственная и не муниципальная служба	0,0	13,0
Не имеет значения	2,9	3,7
Затрудняюсь ответить	0,8	5,6

Переезд в другой город, но с трудоустройством на подобное место работы интересует немногих и только из числа тех, кто удовлетворен на данный момент своим должностным статусом в учреждении (почти 2 %).

Безразличное отношение к месту труда характерно примерно для 3 % опрошенных и не зависит от удовлетворенности собственной должностью.

Таким образом, выявлена важная тенденция: неудовлетворенность должностью порождает стремление уйти со службы, а удовлетворенностью ею дает больше гарантий того, что чиновник предпочтет нынешнее место работы.

Престиж работы показывает, какое место в иерархии она занимает, в нашем случае – каково место государственной (муниципальной) службы в сравнении с другими сферами занятости, какое положение занимает организация респондента среди других учреждений государственной (муниципальной) службы, каково соотносительное место должности чиновника в иерархической структуре должностей его организации.

Оценивая престижность своего труда, государственные (муниципальные) служащие не склонны давать крайние оценки: чаще встречаются некатегоричные ответы («пожалуй, да», «скорее, нет») (табл. 5).

Таблица 5

Оценка чиновниками престижности труда в государственных органах, в своей организации и в своей должности (в %)

Степень престижности	Работа		
	в органах государственной власти	в собственной организации	в занимаемой должности
Престижна	35,0	14,0	9,8
Пожалуй, престижна	55,5	63,2	58,0
Скорее не престижна	8,0	20,2	27,0
Не престижна	1,5	2,7	5,2

Престижной работу называют больше в органах власти (35 %), чем в конкретной организации (14 %) и тем более в своей должности (10 %). При этом выявлена тенденция: чем ближе к индивиду оцениваемое место труда, тем менее престижным он его считает. Так, при переходе от оценки трудовой деятельности в органах государственного управления до занимаемой должности сокращается число респондентов, называющих его «престижным» или «пожалуй, престижным» (с 90 до 68 %), и возрастает количество чиновников с мнением о нем, как о «скорее непрестижном» или вовсе «непрестижном» (с 10 до 32 %).

Теперь рассмотрим оценивание престижа в качестве фактора, влияющего на предпочтения госслужащих относительно места труда (табл. 6). Считаящие госслужбу не престижной, безусловно, чаще предпочли бы другую профессию, чем оценивающие ее как имеющую уважение в социуме (соответственно 15 и 3 %). Однако это влияние более сложное, чем кажется на первый взгляд. Число оставшихся бы на нынешнем месте работы (в случае выбора) снижается по мере понижения оценки престижа труда в госструктурах не только за счет увеличения желающих выбыть из системы государственного (муниципального) управления (как уже было сказано, с 3 до 15 %), но и за счет возрастания доли безразлично относящихся к тому, какое у них будет место приложения труда (с 3 до 16 %). При этом снижается настрой на внутриорганизационные трудовые перемещения: перейти в другой отдел, сектор, управление хотели бы около 6 % из первой группы респондентов и никто из второй.

Нельзя сказать, что от того, как чиновник оценивает престижность государственной службы в обществе, напрямую зависит его желание сменить место труда. Большинство респондентов, независимо от уважения, престижа

данной профессии в обществе, предпочло бы остаться на службе, не меняя ни города, ни отдела в организации (86 и 66 % в группах, по-разному оценивающих авторитетность труда госслужащих).

Таблица 6

Влияние оценки чиновниками престижности государственной (муниципальной) службы на их предпочтительное место труда (в %)

Предпочтительное место работы	Работа престижна	Работа не престижна
Настоящее место работы	86,3	65,5
Другой отдел (сектор, управление)	6,1	0,0
Подобная служба, но в другом городе	1,3	1,8
Не государственная и не муниципальная служба	2,6	14,5
Не имеет значения	2,6	16,4
Затрудняюсь ответить	1,1	1,8

Обобщая все вышеизложенное, подчеркнем, что для оценки места работы существуют разные системы отсчета: экономика в целом; государственная служба; учреждение госслужбы. В данном исследовании мы анализировали чиновничьи оценки государственной (муниципальной) службы, представив экономику страны в виде матрешки, внутри которой – госслужба; внутри государственной службы – конкретная организация респондентов; а внутри организации – занимаемая должность индивида.

Выяснилось, что при оценке труда для чиновников первостепенны психологические, материальные и санитарно-гигиенические условия труда. При этом заметны различия в ответах опрошенных на двух уровнях власти: на муниципальном уровне чаще важны санитарно-гигиенические условия труда и общественное признание их трудовой деятельности, а на региональном уровне – материальные и психологические условия работы.

Важной особенностью бюрократического сознания оказалось включение одних и тех же феноменов в список достоинств и одновременно в список недостатков государственной (муниципальной) службы. Среди них оказались карьерные возможности на госслужбе, шансы на самореализацию (проявление инициативы) и альтруизм (работа на благо государства), возможность быть спокойным относительно стабильности своей работы.

Оптимистичным выглядит желание большинства респондентов на муниципальной и государственной службе трудиться на своем нынешнем месте работы. При этом желание уйти со службы во многом зависит от удовлетворенности своей должностью, занимаемой в организации.

По мере снижения оценки престижности, авторитетности труда в органах государственной (муниципальной) власти возрастает число имеющих установку на уход из данной сферы труда и сокращается численность желаю-

щих остаться на нынешнем месте труда и даже ориентированных на трудовую мобильность внутри организации.

Престижность своей должностной позиции в учреждении чиновники характеризуют скромно, более престижным они называют саму организацию, «принотившую» их; еще более престижной им кажется их вид труда – государственная (муниципальная) служба. Следовательно, престиж органов власти оценивается чиновничеством гораздо выше, чем престиж более мелких элементов «матрешки» – собственного учреждения и должности. Данное явление требует дальнейшего исследования, поскольку может говорить как о высоких притязаниях, об амбициозности опрашиваемых, так и об их психологической установке: «хорошо (и престижнее) там, где нас нет».

### **Список литературы**

1. Лазукова Е.А. Социально-демографические факторы трудовой карьеры чиновников // *Власть*. – 2014. – №1 (22). – С. 154–159.
2. Лазукова Е.А. Оценка государственной службы чиновниками и населением // *Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки*. – 2014. – № 22. – С. 77–84.

Получено 02.02.2015

**E.A. Lazukova**

## **WORKPLACE AS VIEWED BY STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES**

The article is based on the results of an empirical study among state and municipal civil servants in Perm. It is devoted to the problem of workplace assessment by officials and controversial combination of attractive and unfavourable aspects of the civil service.

*Keywords: workplace, public service, municipal service, level of power, prestige.*

**Lazukova Evgeniya Andreevna** – Postgraduate, Assistant Lecturer, Dept. of Social and Political Sciences, Perm National Research Polytechnic University, e-mail: e.las@mail.ru.