Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

Тюменский Государственный Архитектурно-Строительный Университет

Кафедра государственного и муниципального управления и права

ОТЧЕТ

по учебно-производственной практике

На тему: «Проблемы профессиональной мотивации муниципальных служащих»

Выполнил:

Студент 4 курса

Специальности ГМУ

Аскеров Ш.А.

Проверил:

Кузьмина Т.В

Тюмень, 2010

**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

Глава 1. Теоретические основы профессиональной мотивации служащих местного самоуправления

1.1 Понятие и сущность профессиональной мотивации

1.2 Движущая сила успешного профессионального самоопределения

Глава 2. Анализ профессиональной мотивации деятельности служащих местного самоуправления

2.1 Профессиональное развитие муниципальных служащих

2.2 Отношение населения к профессиональной деятельности муниципальных служащих в г. Губкинский

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**ВВЕДЕНИЕ**

Актуальность проблемы - эффективность муниципального управления определяется профессионализмом и деловыми качествами муниципальных служащих, являющихся важнейшим фактором власти по осуществлению рыночных и демократических преобразований в нашем обществе.

Опыт последних лет в сфере реальной практики становления местного самоуправления в Российской Федерации показывает, что лица, замещающие выборные муниципальные должности и должности муниципальной службы не в полной мере отвечают требованиям времени, а дефицит необходимых знаний и профессиональных навыков приводит к низкой эффективности управленческих решений и снижению авторитета органов местного самоуправления в глазах населения. Поэтому на всех уровнях организации муниципального управления с особой остротой стоят вопросы востребованности профессионально-личностных способностей человека и профессионализации кадров.

Профессиональный уровень муниципальных служащих определяется профессиональными личностными ресурсами, т.е. специальными знаниями и навыками, опытом практической управленческой деятельности, которыми он владеет и которые может использовать в своей работе. Источником профессиональных ресурсов служит сама личность, самостоятельно прилагающая усилия для получения специальных знаний и осмысленного накопления управленческого опыта.

В науке и управленческой практике пока еще не выработаны достаточно обоснованные критерии комплексной оценки профессионализма управленческих работников. В связи со сказанным специальное исследование профессиональных личностных ресурсов кадрового потенциала муниципальной службы, поиск путей их совершенствования представляется принципиально важным и актуальным. Причем целесообразно перейти от использования качественных показателей в оценке профессионализма муниципальных служащих, несущих определенный элемент субъективизма, к выработке количественных, которые могут объективно отражать степень профессионализма конкретного муниципального служащего.

Социология управления, анализируя структуру, объем и степень развития наличных профессиональных ресурсов муниципальных служащих, позволяет эффективно осуществлять поиск оптимальных путей использования человеческого капитала. Совершенствование и практическое применение критериев качества профессионализации кадрового обеспечения призваны стать важнейшим инструментом повышения эффективности деятельности органов муниципальной власти. Именно это актуализирует необходимость комплексного анализа профессиональных ресурсов и выработки интегрального показателя профессионализма муниципальных служащих.

Цель работы – исследовать процесс профессиональной мотивации муниципальных служащих.

Объект исследования – профессиональная мотивация муниципальных служащих

Предмет исследования – процесс и способы мотивации муниципального служащего

Задачи работы:

1. Исследовать теоретические аспекты мотивации муниципальных служащих;

2. Проанализировать на конкретном примере процесс мотивации муниципального служащего

**Глава 1. Теоретические основы профессиональной мотивации муниципальных служащих**

**1.1 Понятие и сущность профессиональной мотивации**

**Профессиональная мотивация** - это действие конкретных побуждений, которые обусловливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией; профессиональная мотивация формируется под влиянием факторов окружающей действительности, работы по профориентации.

Важнейшей составляющей профессиональной мотивации является степень удовлетворенности сотрудником своей профессиональной деятельностью (Профессиональная деятельность муниципального служащего не сводится только к выполнению отдельных функций. Как правило, она представляет собой широкий набор различных форм деятельности: общение с населением, работу с техническими средствами, работу с деловой документацией и т.д.).

Удовлетворенность трудом является выражением его общего отношения к своей работе. С другой стороны, оценить состояние социально-психологического климата в организации можно по такому важному показателю, как удовлетворенность-неудовлетворенность персонала основными параметрами своей профессиональной деятельности и взаимоотношениями со своим ближайшим окружением (коллегами и руководством). Эмпирически доказано, что высокая удовлетворенность своей профессиональной деятельностью оказывает позитивное влияние на работу персонала, улучшает их отношение к работе и организации, способствует росту трудовой и исполнительской дисциплины и повышению производительности труда. В то же время нельзя утверждать, что более высокий уровень удовлетворенности автоматически ведет к более высоким профессиональным результатам. Высокая удовлетворенность для некоторых категорий работников может сопровождаться низким уровнем производительности.

Таким образом, можно утверждать, что среди наиболее важных факторов удовлетворенности трудом можно назвать справедливое вознаграждение, творческий характер труда, благоприятные условия и поддержку коллег.

Итак, *удовлетворенность профессиональной деятельностью* – это важная характеристика эффективного функционирования современной организации, определяющая во многом качество конечного результата. Выделяют следующие *признаки высокой мотивации* работников:

- специалист надежно, с высоким уровнем самоотдачи и увлеченности исполняет свои должностные обязанности;

- он готов прилагать дополнительные усилия, например, в сверхурочной работе;

- демонстрирует удовлетворенность работой, не высказывает намерения поменять место работы;

- склонен к проявлению инициативы и отзывчив на инновационные мероприятия.

Сущность и основное содержание управления персоналом – в создании их высокой мотивации. Речь может идти о создании руководителем системы психологических условий, то есть таких объективных обстоятельств совместной деятельности, которые в совокупности с материальными условиями являются необходимыми для возникновения личных усилий сотрудника по самосовершенствованию и самореализации.

Психологический механизм возникновения высокой профессиональной мотивации и создания благоприятного социально-психологического климата заключается в переживании вероятности удовлетворения всех основных и прежде всего социальных, потребностей личности. Когда работа становится способом проявления потенциала работника, сферой его самоактуализации и творчества, тогда итогом будет существенный профессиональный рост и высокая самоудовлетворенность.

Роль разных мотиваторов профессиональной деятельности существенно зависит от имеющихся в данное время общественных отношений, выполняемой деятельности (профессии), направленности личности (интереса к профессии), гендерных различий субъектов профессиональной деятельности.

Подобными *мотиваторами* могут выступать:

- престиж профессии;

- содержание труда;

- возможность продвижения по службе и повышения квалификации;

- возможность заработка;

- установление благоприятных взаимоотношений с руководителями и коллегами по работе;

- степень гарантированности работы.

Поведение человека в трудовом процессе определяет комплексное взаимодействие внешних и внутренних факторов. Наиболее значимыми внешними факторами выступают такие производственные факторы, как возможность творчества в процессе деятельности; организация труда; санитарно-гигиенические условия; размер заработной платы; престижность профессии; возможность повышения квалификации и т.д.

Руководителю необходимо учитывать, что существует определенная зависимость в изменении роли мотивационных факторов при увеличении стажа сотрудников. Для молодых сотрудников (до 30 лет) самыми важными факторами, определявшими степень удовлетворенности работой, являлись возможность продвижения по работе и разнообразие труда. Было выявлено, что с возрастом повышается роль санитарно-гигиенических условий труда, работник становится более чувствительным к недостатку комфорта.

Сущность процесса целенаправленного развития профессиональной мотивации и улучшения социально-психологического климата в условиях современной профессиональной деятельности заключается в систематическом позитивном изменении отношения работника к администрации, повышении эффективности их взаимодействий и повышении самовосприятия и самоотношения работника.

Наиболее распространенными и *эффективными методами повышения профессиональной мотивации и оптимизации СПК* являются:

а) программы материального стимулирования;

б) целевой менеджмент;

в) обогащение труда (то есть перепроектирование организационной структуры, а также заданий и функций работников с целью повышения их мотивации и удовлетворенности трудом).

Можно предположить, что *управление системой мотивации и социально-психологическим климатом в организации представляет собой как экономическую проблему* (эффективная система мотивации позволяет повысить экономические показатели деятельности организации, удовлетворить экономические потребности ее членов, так и психологическую проблему, поскольку при ее построении должны учитываться идеалы, стремления, потребности в достижении и самовыражении участников).

Для осуществления оптимального функционирования организации руководству необходимо обеспечить эффективную профессиональную деятельность персонала. Для этого нужно не только обеспечить функциональную загрузку сотрудников и создать им необходимые условия, но и вызвать у них желание энергично трудиться, совершать те действия, которые приближают организацию к достижению поставленных целей. В связи с этим руководство организации должно выполнять весьма важную функцию – создание условий для мотивации работников и осуществление ее на практике. Выявляя условия, в которых организация будет функционировать наиболее эффективно, можно тем самым целенаправленно воздействовать на профессиональную мотивацию работников.

*Внешние факторы*, опосредующие мотивацию сотрудников и улучшающие социально-психологический климат в организации, выполняют следующие функции:

- функцию стимулирования творческой активности;

- функцию демонстрации позитивного отношения руководства к высоким результатам;

- функцию популяризации достижений среди персонала организации;

- функцию поднятия морального духа сотрудников, а также их делового настроя;

- функцию усиления действенности самого процесса стимулирования.

Кроме мотивов, связанных с инициативой и ответственностью, выделяют *мотив достижения успеха* в собственной деятельности. Его особенность состоит в том, что результат и процесс деятельности выступают для личности исключительно как субъективно значимые, порой не ориентированные на общественно полезное значение (*Поведение сотрудника в этом случае может быть инициативным, но безответственным, а и результат, и процесс выступают для личности только как показатели собственных личных достижений человека. Кроме того, поведение сотрудника, обусловленное мотивацией достижения успеха, может в определенных ситуациях вступать в противоречие с целями и задачами группы коллег, так как деятельность в организации выступает как деятельность коллективная, то и суть взаимодействий работников – получение совместного результата. Но сотрудник с мотивацией достижения успеха будет ориентирован в первую очередь на личное достижение, а не на групповой результат. Следовательно, основное управляющее воздействие должно осуществляться в таком направлении, чтобы общественно полезная деятельность, профессиональная деятельность в коллективе стали определенной областью личных достижений работников).*

Для руководителя весьма желательно усиливать взаимосвязь удовлетворенности сотрудников своей деятельностью и продуктивности в организации. Считается, что чем менее позитивна эта взаимосвязь, тем менее эффективной является данная организация. Эмпирически выявлено, что неудовлетворенность работой увеличивает текучесть кадров и снижает уровень дисциплины труда. Хотя в условиях рыночной конкуренции работник в большей степени “привязан” к своей организации.

С точки зрения психологии личности, состояние удовлетворенности работой можно интерпретировать по-разному. Так, это состояние может быть следствием стремлений сотрудника к активной деятельности, более полному самовыражению, которое достигается в процессе труда. Но оно же порой проистекает и из примитивных интересов, невысоких запросов личности. С другой стороны, состояние неудовлетворенности работника может при известных условиях побуждать его к поискам, творчеству, при других же условиях оно является следствием столкновения высокого уровня притязаний личности с весьма незначительными возможностями для их осуществления.

Кроме того, можно в целях повышения профессиональной мотивации сотрудников организации целесообразно провести следующие мероприятия:

а) ввести новую систему материального стимулирования профессиональной деятельности сотрудников;

б) расширить социальный пакет для персонала;

в) провести опрос мнений сотрудников относительно возможных мер повышения заинтересованности персонала в результатах своей профессиональной деятельности;

г) провести аттестацию должностей, на основе чего скорректировать должностные инструкции и функциональные обязанности.

**1.2 Движущая сила успешного профессионального самоопределения**

Движущая сила успешной карьеры всегда – либо желание компенсировать свои слабости и преодолеть комплекс неполноценности, либо естественное стремление к самовыражению. Существует ряд других факторов, побуждающих человека двигаться по жизни вперёд. Самая знаменитая – теория Маслоу - утверждает, что человеком движут пять основных потребностей:

физиологические, в безопасности, в личном статусе, социальном и, наконец,

потребность в самовыражении. Потребности более высокого уровня – в социальном статусе и в самовыражении – подчиняют в себе потребности уровня более низкого – физиологические и безопасности. Согласно концепции Херцберга, на отношение к работе влияют два фактора – гигиенический и собственно мотивационный. Гигиенический фактор связан с общими условиями труда, с системой оплаты и вознаграждений. Мотивационный – с возможностью проявить себя, выразиться в собственном творчестве и в принятии решений.

Если этого нет, то работа не принесёт полного удовлетворения, без чего человек не может достичь в ней хорошего результата.

В теории Д. Мак – Клелланда людьми движут потребности во власти, успехе и сопричастности. Ориентированные на власть руководители желают командовать и распоряжаться, подчинять себе других людей. Ориентированные на власть, как правило, обладают хорошими организаторскими способностями. Но важно видеть вектор власти – направляет ли её руководитель на собственное благо или на благо фирмы и общества в целом. Неуёмное стремление к власти нередко отталкивает прежних соратников от чрезмерных властолюбцев. Нередко свои победы им приходиться праздновать в одиночку или в окружении подхалимов.

Люди, ориентированные на успех, в противоположность этим властолюбцам, предпочитают профессиональные стимулы. В работе для них очень важно почувствовать вызов своим силам. Предпочитают работать в одиночку, когда их достижения хорошо видны. Хорошая карьера для них – возможность заниматься любимым делом.

Ориентированные на сопричастность больше всего ценят не саму работу, а дружеское общение и наличие друзей. Соответственно хорошая карьера для них - попадание в дружный и дающий хорошую психологическую защиту коллектив.

Для нормального функционирования организации нужен тот, кто умеет организовывать и объединять людей общими целями. Нужны те, кто умеет хорошо выполнять требуемую работу. Нужны те, которые могут скреплять коллектив положительными эмоциями.

Согласно теории справедливости Адамса, человек считает свою карьеру хорошей, если он видит, что с ним поступают по справедливости, то есть результаты его труда оплачиваются также, как и результаты его коллеги.

В процессуальной теории мотивации Аткинсона индивиды делятся на два типа – одни стремятся к успеху, другие стремятся избежать неудачи. Второй тип индивида живёт со своими установками, в ладу со своей психологией, но большой профессиональный успех к людям с такими установками обычно никогда не приходит.

В мотивационной теории ожидания Врума – Портера строит свою карьеру и переход с одной ступени на другую исходя из учётов своих ресурсов, привлекательности вознаграждения, соответствия усилий результатам.

Главное – соответствие жизни вашим ожиданиям. Хочется отметить несколько факторов, которые стимулируют людей к карьерному продвижению. Один из важнейших показателей успеха в бизнесе – деньги. Однако у самых успешных предпринимателей мотив получения наивысшей прибыли отсутствует.

Знаменитый бизнесмен Хаммер признаётся в своей книге «Мой век – двадцатый»: Для меня бизнес – это не просто средство обогащения: накопление богатства никогда не было для меня самоцелью. Бизнес доставляет мне удовольствие потому, что он постоянно стимулирует, требует ежедневной концентрации всех умственных способностей для решения бесконечного количества разнообразных проблем, начиная с мельчайших деталей и кончая принципиальными решениями».

Для того, чтобы установить какими качествами необходимо обладать для успеха в конкретном виде деятельности, надо уметь анализировать свои интересы и склонности, особенности внимания, памяти, воображения, мышления и характера. Это помогает вооружить индивида методами самопознания, они дадут тем самым ориентир в выборе будущей профессии.

## Глава 2. Законодательные основы профессионального развития муниципальных служащих

## 

## 2.1 Профессиональное развитие муниципальных служащих

Один из основных законов, касающихся муниципальных служащих, является ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" (от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ).

В этом законе предметом регулирования являются отношения, связанные с поступлением на муниципальную службу граждан Российской Федерации, граждан иностранных государств - участников международных договоров Российской Федерации, в соответствии с которыми иностранные граждане имеют право находиться на муниципальной службе, прохождением и прекращением муниципальной службы, а также с определением правового статуса муниципальных служащих.

Толчком для создания, данного нормативного правового акта (см. выше) предшествовал ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ), в котором в соответствии с Конституцией РФ устанавливает общие правовые, территориальные, организационные и экономические принципы организации местного самоуправления в Российской Федерации, определяет государственные гарантии его осуществления.

В целях совершенствования профессиональной подготовки необходимо провести анализ эффективности программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации, пересмотреть содержание учебных курсов и программ с целью их большей ориентации на практическую направленность. Определяя элементы, необходимые для подготовки государственных и муниципальных служащих, кроме тех которые они имеют по базовому образованию. Аттестация муниципального служащего, замещающего муниципальную должность муниципальной службы, должна проводиться в целях совершенствования деятельности органов местного самоуправления, улучшения подбора и расстановки кадров, оценки профессиональных, деловых и личностных качеств муниципальных служащих и соответствия замещаемой муниципальной должности, стимулирования роста квалификации и продвижения по службе, присвоения квалификационных разрядов.

Аттестация муниципальных служащих, замещающих должности в органах местного самоуправления, проводится не реже одного раза в 4 года аттестационной комиссией в порядке, установленном нормативным актом органа местного самоуправления.

Аттестация проводится в три этапа:

1) предаттестационный период;

Он длится около одного месяца. На данном этапе формируется аттестационная комиссия, определяются конкретные сроки проведения аттестации, составляются списки муниципальных служащих, подлежащих аттестации, утверждается график проведения аттестации, готовятся аттестационные листы.

2) аттестация;

Муниципальные служащие аттестуются на заседании аттестационной комиссии, в состав которой входят председатель комиссии, сопредседатель, заместитель председателя, секретарь и члены комиссии, а также руководитель соответствующего органа местного самоуправления (либо его заместитель), представители кадровой и юридической служб органа местного самоуправления. Аттестация проводится в строго назначенное время в присутствии муниципального служащего и непосредственного руководителя подразделения, в котором работает аттестуемый. В аттестационную комиссию представляются аттестационный лист, отзыв руководителя и лист аналитической оценки профессиональных качеств муниципального служащего, а также аттестационный лист с данными предыдущей аттестации. Оценка служебной деятельности муниципального служащего основывается на его соответствии квалификационным требованиям по замещаемой должности, определении его участия в решении поставленных перед соответствующим подразделением задач, сложности выполняемой работы, ее результативности.

В результате аттестации муниципальному служащему дается одна из следующих оценок:

соответствует занимаемой должности;

соответствует замещаемой государственной должности муниципальной службы при условии выполнения рекомендаций аттестационной комиссии по его служебной деятельности;

не соответствует занимаемой должности.

Результаты аттестации заносятся в аттестационный лист, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии;

3) послеаттестпационный период.

Результаты аттестации сообщаются руководителю органа местного самоуправления, который должен с учетом оценок и рекомендаций аттестационной комиссии принять решение:

о повышении в должности;

о присвоении квалификационного разряда;

об изменении надбавки за особые условия службы;

о включении в резерв на выдвижение на вышестоящую должность;

о понижении в должности;

о направлении на повышение квалификации, переподготовку;

об освобождении от занимаемой должности.

В итоге после аттестации или сдачи квалификационного экзамена муниципальным служащим присваиваются квалификационные разряды. Квалификационные разряды, порядок их присвоения и сохранения при переводе или поступлении муниципальных служащих на иные муниципальные должности муниципальной службы либо государственные должности государственной службы субъектов Российской Федерации, а также при увольнении муниципальных служащих с муниципальной службы устанавливаются законами субъекта Российской Федерации в соответствии с федеральными законами.

**2.2 Отношение населения к профессиональной деятельности муниципальных служащих в г. Губкинский**

Проблемы:

Чиновников в России не любят - факт общеизвестный. Однако природа этой неприязни далеко не так очевидна, как может показаться на первый взгляд.

Проанализировав, социологическое исследование Седовой Н.С., проведенное в 2009 году. Можно сказать, что отношение населения к тому или иному общественному либо государственному институту во многом определяется тем, насколько эффективна в глазах общества его деятельность, справляется ли он, по мнению граждан, с возложенными на него задачами и функциями или нет. В России бюрократия всегда «славилась» нерасторопностью и формальным подходом к любому делу, а в советское время само понятие «бюрократ» официально определялось как «должностное лицо, выполняющее свои обязанности формально, в ущерб делу». И никакие реформы, начиная от петровских преобразований и заканчивая борьбой с бюрократизмом последнего времени, не смогли изменить или хотя бы поколебать сложившийся в массовом сознании образ бюрократа-волокитчика.

Проведенное исследование показало, что – большинство опрошенных респондентов, репрезентирующих население в целом, заявили, что считают деятельность российской бюрократии неэффективной (32,5%). Причем почти половина из них придерживаются крайне негативной оценки, считая ее «совершенно неэффективной» (24,6%). И лишь каждый десятый оценивает функционирование российской бюрократии в той или иной степени положительно (7,5%), (рисунок 1).

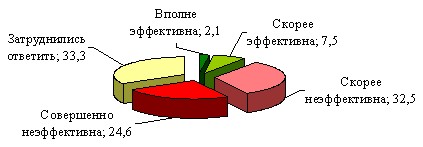


Рисунок 1 - Оценки населения деятельности чиновников, в %

Утверждение о том, что российская бюрократия неэффективна, приобрело характер некой константы общественного мнения, присущей всем слоям и группам населения. Россияне разного возраста и уровня материальной обеспеченности, проживающие в различных поселениях и придерживающиеся самых разных идейно-политических предпочтений в большинстве своем дают негативную оценку работе российской бюрократии – от 50% молодежи до 56-62% респондентов других возрастных групп; от 53,1% хорошо обеспеченных до 57,6% плохо обеспеченных, (рисунок 2).

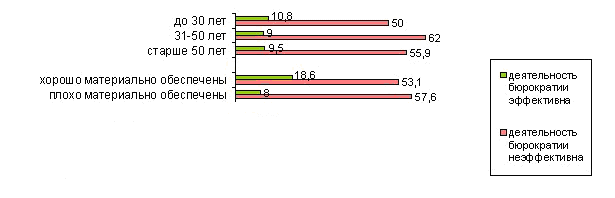


Рисунок 2 - Оценки «простых» граждан разного возраста, материального положения о неэффективной деятельности бюрократии, в %

**Так же** Седовой Н.С. была предложена система стимулов для с**овершенствование чиновничьего корпуса.**

Необходимо внедрить систему моральных и материальных стимулов поддержки отечественного чиновника. **А главное - привлечь к работе чиновниками молодых талантливых людей.**

**Система моральной поддержки** - это конкурсы чиновников ("Чиновник года", "Воспитать чиновника", "Сердце отдаю гражданам" и др.), масштабный и действенный механизм поддержки лучших чиновников в рамках приоритетного национального проекта "Образование чиновников". Такая практика будет расширяться на уровне субъектов Российской Федерации. Повышению престижа профессии будут способствовать мероприятия, которые планируется провести в связи с объявлением 2011 года в России Годом Чиновника.

Система материальной поддержки - это не только дальнейшее увеличение фондов оплаты труда, но и создание такого механизма оплаты труда, который позволит стимулировать лучших чиновников вне зависимости от стажа их работы, а значит привлекать к работе молодых чиновников**. Как показывает опыт региональных пилотных проектов, зарплата может и должна зависеть от качества и результатов деятельности чиновников, оцененных с участием озабоченных граждан, а комплекс современных финансово-экономических механизмов реально приводит к росту оплаты труда чиновников. Работа по введению новых систем оплаты труда должна быть также завершена во всех субъектах Российской Федерации в течение ближайших трех лет.**

**Еще одним стимулом должна стать аттестация чиновничьих кадров - периодическое подтверждение квалификации чиновника, её соответствия задачам, стоящим перед обществом. Принципиально обновлены квалификационные требования и квалификационные характеристики чиновников, центральное место в них занимают профессиональная чиновничья компетентность.**

Предстоит серьезно модернизировать систему образования чиновников. Вузы должны быть постепенно преобразованы в крупные базовые центры подготовки чиновников.

Не реже одного раза в пять лет чиновники всех рангов повышают квалификацию. Соответствующие программы должны гибко изменяться в зависимости от интересов чиновников, а значит - от потребностей граждан. Средства на повышение квалификации нужно предоставлять коллективам муниципалитетов и исполкомов также на принципах подушевого финансирования, чтобы чиновники могли выбирать и программы, и образовательные учреждения, в числе которых - не только институты повышения квалификации, но и, к примеру, классические университеты. Необходимо сформировать в регионах банки данных организаций, предлагающих соответствующие образовательные программы. При этом лучшие чиновники должны иметь возможность обучаться в других регионах, чтобы иметь представление об инновационном опыте соседей.

В системе образования чиновников, переподготовки и повышения квалификации следует распространять опыт лучших чиновников. Практика будущих чиновников профильных вузов и стажировки уже работающих чиновников должны проходить на базе муниципалитетов и исполкомов, успешно реализовавших свои инновационные программы, прежде всего, в рамках приоритетного национального проекта "Образование чиновников".

**Целью** данного социологического исследования является изучение отношения населения к профессиональной деятельности муниципальных служащих г. Тюмени.

Для достижения цели поставлены следующие **задачи**:

1. Исследовать отношение населения к профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих;
2. Проанализировать полученные данные.

**Объектом** исследования является – муниципальные служащие.

**Предметом** исследования являются – отношение населения к профессиональной деятельности муниципальных служащих.

**Гипотезы:**

1. недостаточное образование муниципальных служащих;
2. много представителей чиновничьего аппарата старой фармации (служат с Советских времен).

**Аналитическая записка.**

В ходе проведенного анкетирования (приложение 1) были опрошены служащие (30 человек) Администрации г. Губкинский. Среди них большинство 60% женщины. Основной возрастной группой оказались респонденты в возрасте от 30-50 лет, соответственно 70%. Анкетирование показало, что деятельностью муниципальных служащих интересуются «время от времени»- 50%, их составило большинство опрошенных, в то время как респонденты, которые «в курсе дел» - 13%.

В вопросе об обязательном образовании (ГМУ) служащих, на ответ «обязательно» ответило большинство опрошены - 63%.

15% респондентов, что является большинством, считают, что служащие « старой фармации» отрицательно влияют на развитии Новой России, а с тем, что опыт полезен, согласились 30% от общего числа опрошенных.

В вопросе о бюракротизированности чиновничьего аппарата мнения разделились поровну «да» и «воздержусь» - 43% соответственно.

Большинство респондентов высказались одобрительно- 60% за образование и опыт работы в других сферах, в то время как- 30% считает, что это может помешать деятельности чиновника.

42% опрошенных считают, что на работу в государственные и муниципальные органы принимают только по знакомству, в то время как при наличии специального образования только 17% опрошенных

Большинство респондентов- 53% считают, что муниципальным служащим Необходимо подтверждение квалификации.

46% - опрошенных не удовлетворяет качество профессиональной деятельности чиновников, всего 17%, которых устраивает.

Главное причиной поступления на государственную службу респонденты считают стремление занять престижное место - 73%, 13% - считают, что главная причина это возможность карьерного роста, и только 11% опрошенных - гарантии положения и постоянной работы.

Большинство опрошенных- 46% считают, что коррумпированность и взяточничество это одно из главных отклонений профессионально-деятельностных качеств чиновника.

54% опрошенных считают, что непорядочность и нечестность является основным профессионально-производственным отклонением.

Большая часть респондентов- 80% считают, что имитация бурной деятельности это основное профессионально-деятельностное отклонение чиновников (приложение 2).

Подытожив данные, можно сказать, что гипотеза о недостаточном образовании государственных и муниципальных служащих является верной. Многие респонденты считают, что специальное образование одно из главных условий для принятия в государственные органы, парадоксальность заключается в том, что, по мнению большинства опрошенных, на службу в госорганы берут только по знакомству, а само образование не является столь важным условием. Так же образование и опыт работы в других сферах непосредственно влияет на деятельность государственных и муниципальных служащих иногда положительно, а иногда и нет.

Верность гипотез подтвердилась, отношение населения к деятельности государственных и муниципальных служащих желает быть лучше. Многие негативно относятся к их работе, из-за того, что к людям они относятся с пренебрежением и безразличием, также считают, что свою должность они занимают только из-за корыстных целей. Это и является определяющими факторами их негативного отношения.

Для решения этих проблем служащие местного самоуправления Ямало-Ненецкого автономного округа предлагают следующее решение этих проблем.

После 3 курса я проходил практику в Администрации муниципального образования г. Губкинский ЯНАО в отделе по миграции и работе с общественными объединениями Управления общей политики. В нашем округе начиная с начала 2009г. Проводится конкурс «Лучший муниципальный служащий в Ямало-Ненецком автономном округе» в двух номинациях «Лучший муниципальный служащий муниципального образования в автономном округе, наделенного статусом городского округ и муниципального района», «Лучший муниципальный служащий муниципального образования в автономном округе, наделенного статусом городского и сельского поселения»

К участию в конкурсе приглашались муниципальные служащие органов местного самоуправления муниципальных образований в автономном округе, обладающие профессиональными знаниями и опытом в сфере муниципальной службы и местного самоуправления, достигшие высоких результатов в работе, внесшие вклад в развитие местного самоуправления и решение вопросов местного значения. Основной профессиональной мотивацией муниципальных служащих, чтобы их работа была эффективна для населения, создаются кадровые, материально-технические и другие условия, обеспечивающие развитие образовательной инфраструктуры в соответствии с требованиями времени.

Развивается творческая среда для выявления особо одаренных чиновников. Чиновникам старшего звена нужно предоставляется возможность обучения в заочных, очно-заочных и дистанционных школах, позволяющих им независимо от места проживания осваивать программы чиновничьей подготовки. Также в планах **развитие систем олимпиад и конкурсов чиновников, практик дополнительного образования, отработка механизмов учета индивидуальных достижений обучающихся чиновников при приеме их на работу.** Внедряется система моральных и материальных стимулов поддержки отечественного чиновника. **А главное - привлечение к работе чиновниками молодых талантливых людей.** Также Чиновники проводят на работе значительную часть дня, и сохранение, укрепление их физического, психического здоровья очень важное дело. Здоровье чиновника - важный показатель его личного успеха. Если у молодого чиновника появится привычка к занятиям спортом, будут решены и такие острые проблемы, как наркомания, алкоголизм, чиновничья безнадзорность. Сбалансированное горячее питание, медицинское обслуживание, включающее своевременную диспансеризацию, спортивные занятия, в том числе вне работы, реализация профилактических программ, обсуждение с чиновниками вопросов здорового образа жизни - все это будет влиять на улучшение их здоровья. Кроме того, должен быть осуществлен переход от обязательных для всех мероприятий к индивидуальным программам развития здоровья чиновников. **Именно индивидуальный подход предполагает использование современных технологий и создание образовательных программ, которые вызовут у чиновника интерес к работе. Важно пробудить в чиновнике желание заботиться о своем здоровье, основанное на их заинтересованности в работе, выборе вопросов, адекватных индивидуальным интересам и склонностям. Насыщенная, интересная и увлекательная чиновничья жизнь станет важнейшим условием сохранения и укрепления здоровья.**

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Сегодня аппарат чиновников представляет собой российскую элиту, возникшую путем трансформации прежней советской власти. Действительно, как показывают статистические и социологические данные, на постах местном уровне власти находилось и до сих пор находится довольно много представителей госаппарата «старой формации», продолжающих служить с советских времен. Процесс становления этих служащих проходил в условиях тоталитарной системы, что не могло не отразиться на особенностях их индивидуальной политической культуры, с ее приверженностью к административно-командным методам управления, нетерпимостью к политическому инакомыслию, приоритетом классовых, а не общечеловеческих ценностей.

В последнее время ситуация в целом по стране начала понемногу меняться. В связи с новыми подходами к организации назначения граждан на государственную должность государственной службы заметно повышаются требования к качеству как профессиональной, так и политической подготовки претендентов. От государственных служащих требуется сегодня не только ответственное и добросовестное выполнение своих профессиональных обязанностей, но и качественно новая демократическая политическая культура, соответствующая интересам гражданского общества и правового государства.

Сегодня многое зависит именно от позиции молодого поколения госслужащих, от их желания строить свое поведение в рамках госаппарата в соответствии с нормами права, гуманного и внимательного отношения к людям, исходя из принципов политического плюрализма и толерантности.

Политическая культура личности государственного служащего - это комплекс характеристик (политических знаний, гражданских качеств, ценностных ориентаций, установок и убеждений, политического опыта), в конечном счёте, определяющих ее управленческую деятельность и позволяющих ей гармонизировать отношения с обществом.

Квалификация кадров, понимание работниками своих задач и отношение к делу являются решающими факторами эффективности муниципального управления. В органах местного самоуправления работает много специалистов высокой квалификации, с большим опытом работы в своих сферах, но воспитанных в старых традициях административно-командной системы. Они не воспринимают собственную деятельность как специфическую муниципальную управленческую деятельность и используют в своей работе подходы, характерные для управления хозяйственными структурами (ориентированными на максимизацию дохода или прибыли) или структурами государственного управления. Причины такого положения дел - это, прежде всего недолгая история муниципального управления в России и несовершенная система подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных кадров.

Основной костяк кадров муниципального управления составляют муниципальные служащие. В работе рассматриваются требования, предъявляемые к муниципальным кадрам, и вопросы обеспечения органов местного самоуправления кадрами, отвечающими этим требованиям. Так же в работе рассматривается роль и значение кадрового потенциала, влияние квалифицированных кадров на работу всей системы.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Федеральный закон Российской Федерации "Об основах государственной службы Российской Федерации" от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 31, ст.2990).

2. Указ Президента Российской Федерации "О квалификационных требованиях по государственным должностям федеральной государственной службы" № 123, от 30 января 1996 г.

3. Албастова Л.Н. Технология эффективного менеджмента: Учебно-практическое пособие. - М.: "Издательство ПРИОР", 1998.

4. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом - Издательское объединение "ЮНИТИ", М., 1998.

5. Волошина В.В., Титов К.А. Государственная служба в Российской Федерации: теоретическо-правовой аспект. - М.: Луч, 1995.

6. Государственная кадровая политика: концептуальные основы, приоритеты, технологии реализации / Под общей редакцией д.э.н., проф. С.В.Пирогова. - М.: РАГС, 1996.

7. Государственное и муниципальное управление: Справочкин. - М.: Из-во Магистр, 1997.

8. Иванцевич Д., Лобанов А. Человеческие ресурсы управления. - М.: Дело, 2007.

9. Карпов А.В. Психология менеджмента. - М.: Гардарики, 2008.

10. Кравченко А.И. Социология менеджмента: Учеб. пособие для вузов. - М.: ЮНИТИ, 2006.

11. Лоутон А., Роуз Э. Развитие кадрового потенциала государственных учреждений // Кадры, 1995, № 12.

12. Манохин В.М. Служба и служащий в Российской Федерации. Правовое регулирование. М.: Юрист, 1997.

13. Молл Е.Р. Менеджмент: Организационное поведение. Учеб. пособие. - М.: Финансы и статистика, 2007.

14. Управление персоналом организации: ученик / Гос. акад. упр. им. С. Орджоникидзе. - М.: ИНФРА-М, 2007.

15. Чернышев В.Н., Двинин А.П. Человек и персонал в управлении. - С.-Петербург: Энергоатомиздат, 2008.

**Приложение 1**

**Анкета**

Уважаемый респондент!

Просим Вас принять участие в опросе по актуальной и важной сейчас проблеме – отношение к деятельности чиновников. С помощью Ваших ответов я надеюсь выполнить цель моего исследования – узнать Ваше отношение к деятельности государственных и муниципальных служащих.

Анкета проводится анонимно, то есть свою фамилию указывать не надо. Все вопросы подразумевают однозначный ответ.

1. Ваш пол

-муж;

-жен.

2. Ваш возраст

-18-20;

-21-23;

-24 и старше.

3. Интересуетесь ли вы деятельностью муниципальных служащих?

-всегда в курсе всех новостей;

-интересуюсь, время от времени;

-очень редко;

-безразлично.

4. Как вы считаете, является ли обязательным условие спец. образования (Государственное и муниципальной управление) для службы в органах местного самоуправления?

-обязательным;

-не обязательным;

- спец. образование не является критерием качества;

-затрудняюсь ответить.

5. По-вашему мнению как отражается на нашем государстве, то, что довольно много представителей госаппарата старой фармации (служат с Советских времен)?

-положительно, т.к. это полезно опыт для нашей страны;

-отрицательно, т.к. старые взгляды тормозят развитие Новой России;

-затрудняюсь ответить.

6. Считаете ли вы, что Российский аппарат чиновников бюрократизирован?

-да;

-нет;

-воздержусь от ответа.

7. Как влияет образование и опыт работы в других сферах (инженерное, техническое, аграрное), на деятельность государственных и муниципальных служащих?

-положительно;

-отрицательно;

-затрудняюсь ответить.

8. По вашему мнению, по какому принципу принимают на работу в государственные и муниципальные органы?

-специальное образование (ГМУ);

-опыт работы;

-по рекомендации;

-по знакомству;

-воздержусь от ответа.

9. Необходимо ли подтверждение квалификации аппарату чиновников в МСУ?

-да, конечно;

-возможно;

-нет;

-затрудняюсь ответить.

10. Какая, по-вашему, мнению должна быть мотивация для того чтобы служащие повышали квалификацию и свой профессионализм?

-высокая зарплата;

-поощрения, виде турпоездок;

-продвижение по служебной лестнице;

-затрудняюсь ответить.

11. Как вы оцениваете качество работы муниципальных служащих:

-меня все устраивает;

-частично удовлетворяет;

-не удовлетворяет;

-затрудняюсь ответить.

12. Как вы считаете, что является главное причиной поступления на службу?

- стремление занять престижное место;

-получить гарантии стабильного положения и постоянной работы;

-возможности служебного роста;

-затрудняюсь ответить.

13. По-вашему мнению, какие из качеств профессионально-деятельностных отклонений муниципальных служащих наиболее распространены?

-бюрократизм;

-некомпетентность и не знание работы;

-стремление использовать свою работу в корыстных целях;

-пренебрежение к законам;

-затрудняюсь ответить.

14. Что, по-вашему, мнению является одним из основных профессионально-производственных отклонений чиновников;

-безразличное и неуважительное отношение к людям;

-непорядочность, нечестность;

-отсутствие принципиальности;

-затрудняюсь ответить.

15. Что, по-вашему, мнению является одним из основных профессионально-функциональных отклонений?

-имитация бурной деятельности;

-безответственное отношение к своим служебным обязанностям;

-затрудняюсь ответить.

Спасибо за участие!

**Приложение 2**

**Перфокарта**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | | Счет | Количество | Проценты | |
| 1а | |  | 21 | 70% | |
| б | |  | 9 | 30% | |
| в | |  | 0 | 0% | |
| 2а | |  | 20 | 60% | |
| б | |  | 10 | 40% | |
| 3а | |  | 4 | 13% | |
| б | |  | 15 | 50% | |
| в | |  | 9 | 30% | |
| г | |  | 2 | 7% | |
| 4а | |  | 19 | 63% | |
| б | |  | 2 | 7% | |
| в | |  | 4 | 13% | |
| г | |  | 5 | 17% | |
| 5а | |  | 9 | 30% | |
| б | |  | 15 | 50% | |
| в | |  | 6 | 20% | |
| 6а | |  | 13 | 43% | |
| б | |  | 4 | 14% | |
| в | |  | 13 | 43% | |
| 7а | |  | 18 | 60% | |
| б | |  | 9 | 30% | |
| в | |  | 3 | 10% | |
| 8а | |  | 5 | 17% | |
| б | |  | 4 | 14% | |
| в | |  | 5 | 17% | |
| г | |  | 13 | 42% | |
| д | |  | 3 | 10% | |
| 9а | |  | 16 | 53% | |
| б | |  | 10 | 23% | |
| в | |  | 4 | 14% | |
| г | |  | 0 | 0% | |
| 10а | |  | 12 | 40% | |
| б | |  | 5 | 17% | |
| в | |  | 13 | 43% | |
| г | |  | 0 | 0% | |
| 11а | |  | 5 | 17% | |
| б | |  | 8 | 26% | |
| в | |  | 14 | 46% | |
| г | |  | 3 | 11% | |
| 12а | |  | 22 | 73% | |
| б | |  | 3 | 11% | |
| в | |  | 4 | 13% | |
| г | |  | 1 | 3% | |
| 13а | |  | 5 | 17% | |
| б | |  | 14 | 46% | |
| в | |  | 6 | 20% | |
| г | |  | 3 | 11% | |
| д | |  | 2 | 6% | |
| 14а | |  | 7 | 23% | |
| б |  | | 17 | | 57% |
| в |  | | 1 | | 3% |
| г |  | | 5 | | 17% |
| 15а |  | | 24 | | 80% |
| б |  | | 6 | | 20% |
| в |  | | 0 | | 0% |