

Корреляционные зависимости в мотивационной составляющей личностно-профессиональных качеств муниципальных служащих

Хаидов Сергей Курбанович

Канд. психол. наук, доц. каф. специальной психологии
ORCID: 0000-002-1969-7376, e-mail: haidov@bk.ru

Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого, г. Тула, Россия

Аннотация

Статья посвящена исследованию мотивационной составляющей личностно-профессиональных качеств муниципальных служащих. Раскрыты понятие профессиональных качеств муниципальных служащих, содержание и роль в функционировании органов местного самоуправления. Показаны соотношение и взаимообусловленность муниципальных функций, представлены профессиональная деятельность муниципальных служащих и ее психологическое содержание в управлении муниципалитетами. Актуальность исследования обусловлена сложностью социально-политической ситуации для России в современных условиях, где продуктивность реализации государственных задач на местном уровне управления в значительной степени зависит от муниципальных служащих. Цель исследования – установление взаимосвязей между показателями в мотивационной составляющей муниципальных служащих. Приведенные результаты эмпирического исследования указывают на наличие множественности взаимосвязей между показателями мотивационной составляющей, свидетельствующей об их организованности и системности, что позволяет в дальнейшем рекомендовать пути и направления развития вышеуказанных качеств для повышения продуктивности функционирования органов местного самоуправления.

Ключевые слова

Личностно-профессиональные качества, муниципальный служащий, корреляции, профессиональная деятельность, муниципальные функции

Для цитирования: Хаидов С.К. Корреляционные зависимости в мотивационной составляющей личностно-профессиональных качеств муниципальных служащих // Вестник университета. 2023. № 7. С.257–263.



Correlation dependencies in the motivational component of personal and professional municipal employees' qualities

Sergey K. Khaidov

Cand. Sci. (Psy), Assoc. Prof. at the Department of Special Psychology
ORCID: 0000-002-1969-7376, e-mail: haidov@bk.ru

Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University, Tula, Russia

Abstract

The article is devoted to the research of the motivational component of municipal employees' personal and professional qualities. It reveals their concept, content and role in the functioning of local self-government bodies. The correlation and interdependence of municipal functions is shown, the professional activity of municipal employees and its psychological content in the management of municipalities are presented. The research relevance is due to the complexity of socio-political situation for Russia in modern conditions, where the implementation productivity of state tasks at the local level of government largely depends on municipal servants. The study purpose is to establish the relationship between the indicators in the motivational component of municipal employees. The identified results of the empirical research indicate the presence of multiple interrelations between the indicators of the motivational component, indicating their organization and consistency, which makes it possible to recommend further ways and directions for development of the above qualities to improve the functioning productivity of local government productivity.

Keywords

Personal and professional qualities, municipal employee, correlations, professional activity, municipal functions

For citation: Khaidov S.K. (2023) Correlations dependencies in the motivational component of personal and professional municipal employees' qualities. *Vestnik universiteta*, no. 7, pp. 257–263.



ВВЕДЕНИЕ

Необходимость рассмотрения взаимосвязей мотивационной составляющей личностно-профессиональных качеств как обеспечивающих служебную деятельность муниципальных служащих выступает важным условием для повышения продуктивности в профессиональной деятельности и обусловлено функционированием органов местного самоуправления. Изучение этого феномена становится особенно актуальным в современных условиях социально-экономического развития Российской Федерации (далее – РФ), требующих дальнейшего совершенствования органов местного самоуправления. В свою очередь, такое совершенствование вызывает необходимость создания психологических условий для развития личностно-профессиональных качеств (далее – ЛПК) муниципальных служащих и их профессионального мастерства. Понимание закономерностей различных взаимосвязей показателей ЛПК в мотивационной составляющей муниципальных служащих позволяет повысить эффективность их профессиональной деятельности при минимизации затрат на этот процесс.

В связи с этим, учитывая цель исследования, были поставлены следующие задачи: 1) рассмотреть профессиональную деятельность муниципальных служащих; 2) определить показатели мотивационной составляющей; 3) провести диагностику взаимосвязей показателей мотивационной составляющей методом математической статистики; 4) провести количественный и качественный анализ полученных результатов.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР

Органы местного самоуправления, входящие в систему публичной власти, реализуют свои полномочия благодаря проявлению личностных и профессиональных качеств муниципальных служащих. Деятельность местного самоуправления обеспечивает поддержание и развитие позитивного социально-психологического настроения населения. Местное самоуправление разрабатывает критерии оценки удовлетворенности населения деятельностью органов самоуправления; раскрывает их социально-профессиональные характеристики, а также профессионализацию муниципальных кадров. Кроме того, к сфере деятельности местного самоуправления относят определение приоритетных направлений формирования кадрового резерва для муниципальной службы, его обеспечение и постоянное совершенствование системы местного самоуправления [1–13].

Вышеописанная деятельность органов местного самоуправления подтверждается следующими основными муниципальными функциями: «представление муниципальных услуг, исполнение отдельных государственных полномочий, решение и реализация муниципальных задач, социально-экономическое развитие муниципального образования, функционирование муниципалитета» [3, с. 113].

Профессиональная деятельность муниципальных служащих определяется как «исполнение функциональных обязанностей по созданию и совершенствованию различных систем деятельности органов местного самоуправления, необходимых для реализации как исполнительной, так и управленческой деятельности в рамках решений вопросов местного значения». Реализация обязанностей муниципальных служащих происходит «как в совместной деятельности с другими специалистами органов местного самоуправления и различных организаций, предприятий, учреждений, так и в индивидуальной форме [3, с.113–114].

Психологическое же содержание профессиональной деятельности муниципальных служащих включает в себя «информационно-аналитическую, планирующую, регулирующую, управляющую, организационно-исполнительскую, контролирующе-учетную, инновационно-исследовательскую, экспертно-консультативную, представительскую» виды деятельности [3, с.113–114].

Под ЛПК понимаются «качества личности, обеспечивающие профессиональное развитие. В то же время ЛПК являются составляющей частью профессионально важных качеств» [14, с.118–119].

МЕТОДИКА И ВЫБОРКА ИССЛЕДОВАНИЯ

В исследовании приняли участие 802 муниципальных служащих из Мурманской области и Ижевска (со стажем от 1 года до 25 лет и занимающих должности от специалистов 2 категории до начальников отделов). С целью выявления необходимых ЛПК были проанализированы требования 82 субъектов РФ к претендентам на должности в органы местного самоуправления. Далее методом экспертного анализа группой специалистов были отобраны качества, отражающие мотивы и стремления к целям в профессиональной деятельности, обуславливающие ее продуктивность и развитие. После чего в результате метода ранжирования было выявлено 15 наиболее соответствующих показателей: побуждение помогать

другому, обстоятельность, независимость, уравновешенность, разумность, этичность, восприимчивость, содейственность, корректность, осознание собственных ценностей, осознание собственных целей, суверенность целевыдвижения, программирование намерений, целеустойчивость, побуждение к достижениям. Для диагностики данных показателей были использованы тест «Интерперсональной диагностики» Т. Лири и опросник «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой [15; 16].

Статистический анализ эмпирических данных проводился с использованием программы SPSS.21 и с применением коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Проведенный корреляционный анализ определил следующие взаимосвязи показателей в мотивационной составляющей муниципальных служащих.

1. Показатель «побуждение помогать другому» имеет положительные корреляционные связи с со следующими показателями: «обстоятельность» ($r_s = 0,4; p = 0,001$), «независимость» ($r_s = 0,3; p = 0,01$), «уравновешенность» ($r_s = 0,4; p = 0,01$), «этичность» ($r_s = 0,3; p = 0,01$), «восприимчивость» ($r_s = 0,4; p = 0,001$), «содейственность» ($r_s = 0,6; p = 0,01$), «корректность» ($r_s = 0,5; p = 0,01$), «осознание собственных ценностей» ($r_s = 0,3; p = 0,001$), «осознание собственных целей» ($r_s = 0,3; p = 0,01$), «программирование намерений» ($r_s = 0,2; p = 0,01$), «целеустойчивость» ($r_s = 0,1; p = 0,01$).

Данный показатель имеет отрицательную корреляционную связь с показателем «Суверенность целевыдвижения» ($r_s = -0,1; p = 0,01$).

2. Показатель «обстоятельность» имеет прямые корреляционные связи с со следующими показателями: «независимость» ($r_s = 0,7; p = 0,01$), «уравновешенность» ($r_s = 0,7; p = 0,01$), «разумность» ($r_s = 0,2; p = 0,01$), «этичность» ($r_s = 0,2; p = 0,01$), «восприимчивость» ($r_s = 0,3; p = 0,01$), «содейственность» ($r_s = 0,6; p = 0,01$), «осознание собственных ценностей» ($r_s = 0,5; p = 0,01$), «осознание собственных целей» ($r_s = 0,6; p = 0,01$), «суверенность целевыдвижения» ($r_s = 0,1; p = 0,01$), «программирование намерений» ($r_s = 0,2; p = 0,01$), «целеустойчивость» ($r_s = 0,2; p = 0,01$), «побуждение к достижениям» ($r_s = 0,2; p = 0,01$).

3. Показатель «независимость» имеет прямую связь со следующими показателями: «уравновешенность» ($r_s = 0,7; p = 0,01$), «разумность» ($r_s = 0,5; p = 0,01$), «этичность» ($r_s = 0,3; p = 0,01$), «восприимчивость» ($r_s = 0,5; p = 0,01$), «содейственность» ($r_s = 0,5; p = 0,01$), «корректность» ($r_s = 0,5; p = 0,01$), «осознание собственных ценностей» ($r_s = 0,2; p = 0,01$), «осознание собственных целей» ($r_s = 0,5; p = 0,01$), «программирование намерений» ($r_s = 0,3; p = 0,01$), «побуждение к достижениям» ($r_s = 0,2; p = 0,01$), «целеустойчивость» ($r_s = 0,3; p = 0,01$).

4. Показатель «уравновешенность» положительно взаимосвязан со следующими показателями: «разумность» ($r_s = 0,5; p = 0,01$), «этичность» ($r_s = 0,5; p = 0,01$), «восприимчивость» ($r_s = 0,6; p = 0,01$), «содейственность» ($r_s = 0,6; p = 0,01$), «корректность» ($r_s = 0,7; p = 0,01$), «осознание собственных ценностей» ($r_s = 0,5; p = 0,01$), «осознание собственных целей» ($r_s = 0,5; p = 0,01$), «программирование намерений» ($r_s = 0,2; p = 0,01$), «побуждение к достижениям» ($r_s = 0,2; p = 0,01$), «целеустойчивость» ($r_s = 0,2; p = 0,01$).

5. Показатель «разумность» имеет положительные связи со следующими показателями: «этичность» ($r_s = 0,4; p = 0,01$), «восприимчивость» ($r_s = 0,4; p = 0,01$), «содейственность» ($r_s = 0,2; p = 0,01$), «корректность» ($r_s = 0,2; p = 0,01$), «осознание собственных ценностей» ($r_s = 0,2; p = 0,01$), «осознание собственных целей» ($r_s = 0,2; p = 0,01$).

6. Показатель «этичность» имеет прямые связи с со следующими показателями: «восприимчивость» ($r_s = 0,7; p = 0,01$), «содейственность» ($r_s = 0,5; p = 0,01$), «корректность» ($r_s = 0,5; p = 0,01$), «осознание собственных ценностей» ($r_s = 0,2; p = 0,01$), «осознание собственных целей» ($r_s = 0,1; p = 0,01$), «программирование намерений» ($r_s = 0,2; p = 0,01$).

7. Показатель «восприимчивость» имеет положительные корреляционные связи со следующими показателями: «содейственность» ($r_s = 0,7; p = 0,01$), «корректность» ($r_s = 0,8; p = 0,01$), «осознание собственных ценностей» ($r_s = 0,3; p = 0,01$), «осознание собственных целей» ($r_s = 0,3; p = 0,01$), «побуждение к достижениям» ($r_s = 0,2; p = 0,01$), «целеустойчивость» ($r_s = 0,1; p = 0,01$).

Противоположная корреляционная связь прослеживается с показателем «суверенность целевыдвижения» ($r_s = -0,2; p = 0,01$).

8. Показатель «содейственность» имеет положительные связи со следующими показателями: «корректность» ($r_s = 0,8; p = 0,01$), «осознание собственных ценностей» ($r_s = 0,4; p = 0,01$), «целеустойчивость» ($r_s = 0,1; p = 0,01$).

Выявленные прямолинейные корреляционные связи позволяют рекомендовать пути и направления дальнейшего развития показателей мотивационной составляющей муниципальных служащих с целью повышения функционирования органов местного самоуправления. В качестве таких рекомендаций могут выступать методы активного социально-психологического обучения; курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки; создание и поддержка мотивации к профессиональному саморазвитию, самообразованию, личностному росту. Вместе с тем обратные связи свидетельствуют о противоречиях, которые возможно рассматривать, с одной стороны, как движущие силы профессионального развития муниципальных служащих, а с другой стороны, как препятствующие барьеры на этом пути.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теоретический анализ исследования показал, что профессиональная деятельность органов местного самоуправления является многоплановой и многоуровневой, потому что такая профессиональная деятельность выступает одновременно и объектом, и субъектом управления реализации решений государственных и территориальных задач в социально-экономическом развитии России.

Важной составляющей в этом выступают личностные и профессиональные качества муниципальных служащих, которые и обеспечивают продуктивность функционирования муниципальных органов управления, так как проблема эффективной муниципальной службы в настоящее время остается достаточно острой и требует решения с различных сторон.

Выявленные взаимосвязи показателей мотивационной составляющей муниципальных служащих показывают мощность и значимость организации ее показателей, позволяют понять их взаимодействие и влияние на профессиональную деятельность ответственных лиц, что в дальнейшем дает возможность спрогнозировать и смоделировать повышение успешности деятельности органов муниципального управления.

При этом данный вопрос требует дальнейшего изучения для повышения достоверности и эффективности рекомендаций за счет развития показателей мотивационной составляющей муниципальных служащих.

Библиографический список

1. Праскова С.В. О месте органов публичной власти федеральной территории «Сириус» в системе публичной власти. *Академический юридический журнал*. 2021; 22(3):220–229.
2. Пешин Н.А. Особенности организации муниципальной власти и местного управления в странах Западной Европы. *Местное право*. 2019;1:5–26.
3. Хаидов С.К. Содержание профессиональной деятельности муниципальных служащих. *Вестник университета*. 2011;8:111–115.
4. Хаидов С.К. Психологическая характеристика профессиональной деятельности и ее особенности муниципальных служащих закрытых административно-территориальных образований. *Вестник Университета*. 2009;26:113–116.
5. Хаидов С.К. Структура личностных качеств муниципальных служащих. *Вестник университета*. 2009; 26:121–124.
6. Хаидов С.К. Совершенствование профессиональной деятельности муниципальных служащих. *Вестник университета*. 2009;28:126–129.
7. Мартынова С.Э. К проблеме формирования методики оценки удовлетворенности населения деятельностью органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов. *Проблемы управления в социальных системах*. 2009;2:29–39.
8. Банных Г.А., Зайцева Е.В., Костина С.Н. Социально-профессиональные характеристики муниципальных служащих в структуре их профессиональной идентичности: результаты социологического исследования. *Муниципалитет: экономика и управление*. 2017;3(20):31–36.
9. Алисова А.Н., Захарова Е.А. Профессионализация муниципальных кадров в деятельности органов местного самоуправления: итоги социологического исследования. *Теория и практика общественного развития*. 2018;4:163–180.
10. Шабанова М.М. Приоритетные направления формирования кадрового резерва муниципальной службы. *Вестник экспертного совета*. 2018;1–2(12–13):121–125.
11. Губарева Н.С. Проблемы формирования кадрового резерва государственной и муниципальной службы в Российской Федерации. *Вестник ПЛАГС*. 2017;4:140–144.
12. Фролова Е.В., Рогач О.В. Кадровое обеспечение местных органов власти в современных российских условиях. *Мониторинг*. 2018;4(146):369–385.
13. Зимина Н.В., Кухарский А.Н., Новикова А.В. Усовершенствование систем местного самоуправления в рамках организационно-кадрового обеспечения муниципального управления. *Вестник ЗабГУ*. 2018;3:83–92.

14. Хаидов С.К., Басин М.А. Мотивация как детерминанта личностно-профессиональных качеств специалистов с педагогическим образованием, проходящих профессиональную переподготовку в дистанционной форме. *Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки.* 2021;1:117–126.
15. Агапов В.С., Хаидов С.К. Экспертный анализ личностно-профессиональных качеств муниципальных служащих. *Акмеология.* 2016;4 (60): 59–65.
16. Хаидов С.К. *Программа и методы эмпирического исследования развития личностно-профессиональных качеств муниципальных служащих: учебное пособие.* Тула: Тульское производственное полиграфическое предприятие; 2016. 107 с.

References

1. Praskova S.V. On the place of public authorities of the federal territory “Sirius” in the system of public authority. *Academic juridical journal.* 2021; 22(3):220–229 (In Russian).
2. Peshin N.L. Peculiarities of the organization of municipal power and local government in the countries of Western Europe. *Local Lam.* 2019;1: 5–26 (In Russian).
3. Khaidov S.K. The content of the professional activity of municipal employees. *Vestnik universiteta.* 2011;8:111–115 (In Russian).
4. Khaidov S.K. Psychological characteristics of professional activity and its features of municipal employees of closed administrative-territorial entities. *Vestnik universiteta.* 2009;26:113–116 (In Russian).
5. Khaidov S.K. The structure of personal qualities of municipal employees. *Vestnik universiteta.* 2009; 26:121–124 (In Russian).
6. Khaidov S.K. Improvement of professional activity of municipal employees. *Vestnik universiteta.* 2009;28:126–129 (In Russian).
7. Martynova S.E. On the problem of forming a methodology for assessing the satisfaction of the population with the activities of local self-government bodies of urban districts and municipal districts. *Problems of management in social systems.* 2009;2:29–39 (In Russian).
8. Bannykh G.A., Zaitseva E.V., Kostina S.N. Socio-professional characteristics of municipal employees in the structure of their professional identity: results of a sociological study. *Municipality: economy and management.* 2017;3(20):31–36 (In Russian).
9. Alisova L.N., Zakharova E.A. Professionalization of municipal personnel in the activities of local self-government bodies: results of a sociological study. *Theory and practice of social development.* 2018;4:163–180 (In Russian).
10. Shabanova M.M. Priority directions of formation of the personnel reserve of the municipal service. *Bulletin of the Expert Council.* 2018;1–2(12–13):121–125 (In Russian).
11. Gubareva N.S. Problems of formation of the personnel reserve of the state and municipal service in the Russian Federation. *Vestnik PAGES.* 2017;4:140–144 (In Russian).
12. Frolova E.V., Rogach O.V. Staffing of local authorities in modern Russian conditions. *Monitoring.* 2018;4(146):369–385 (In Russian).
13. Zimina N.V., Kuharsky A.N., Novikova A.V. Improvement of local self-government systems within the framework of organizational and personnel support of municipal management. *Vestnik ZabGU.* 2018;3:83–92 (In Russian).
14. Khaidov S.K., Basin M.A. Motivation as a determinant of personal and professional qualities of specialists with pedagogical education undergoing professional retraining in a distance form. *Bulletin of the Moscow State Regional University. Series: Psychological Sciences.* 2021;1:117–126 (In Russian).
15. Agapov, V.S., Khaidov, S.K. Expert analysis of personal and professional qualities of municipal employees. *Acmeology.* 2016;4 (60): 59–65 (In Russian).
16. Khaidov S.K. *Program and methods of empirical research on the development of personal and professional qualities of municipal employees: study guide.* Tula: Tula Production Printing Enterprise; 2016 (In Russian).