

*На правах рукописи*

**ТУГУШЕВА Аделя Минхатовна**

**СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ КАК СПОСОБ  
АДАПТАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭЛИТЫ  
(НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН)**

Специальность 22.00.04 – «Социальная структура,  
социальные институты и процессы»

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Волгоград 2015

Работа выполнена в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Волгоградский государственный университет».

Научный руководитель – доктор социологических наук, PhD  
*Анипкин Михаил Александрович.*

Официальные оппоненты: *Тарский Юрий Иванович,*  
доктор социологических наук, профессор  
Поволжский институт управления имени П.А.  
Столыпина – филиал ФГБОУ ВПО «Российская  
академия народного хозяйства и  
государственной службы при Президенте  
Российской Федерации»,  
заведующий кафедрой социологии и социальной  
политики;

*Войтов Александр Владимирович,*  
кандидат социологических наук  
ФГБОУ ВПО «Волгоградский государственный  
аграрный университет»,  
доцент кафедры философии, истории и  
политологии.

Ведущая организация – ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский)  
федеральный университет».

Защита диссертации состоится «25» декабря 2015 г. в 10 час. 30 мин. на заседании диссертационного совета Д 212.029.06 по социологическим наукам при ФГАОУ ВПО «Волгоградский государственный университет» по адресу: 400062, г. Волгоград, пр. Университетский, 100, ауд. 4-01А.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГАОУ ВПО «Волгоградский государственный университет», с авторефератом – на официальном сайте университета: <http://www.volsu.ru>.

Автореферат диссертации размещен 23 октября 2015 г. на официальном сайте ВАК Министерства образования и науки РФ: <http://vak2.ed.gov.ru>.

Автореферат разослан «\_\_» \_\_\_\_\_ 2015 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
кандидат социологических наук

М.Б. Полтавская

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы диссертационного исследования.** Социальная дифференцированность различных профессиональных групп – ключевая характеристика общества модерна, сохраняющаяся и в современном мире. Именно профессия является идентификационным маркером личности, определяет жизненные стратегии человека, его политическое и экономическое поведение, досуг и действия в сфере частной жизни. Вместе с тем профессии появляются и исчезают, меняя иерархию групп занятости. Одна из профессий, вызванная к жизни постсоветскими трансформациями 1990-х гг. – «муниципальный служащий». Появление этой ниши занятости отразило «перестроечную волну» демократизации и рост интереса к местному самоуправлению, а также тенденции трансформации внутри групп политической элиты.

В этом процессе для социолога представляет интерес не только новая грань социальной дифференциации, позволяющая выделять профессиональную группу муниципальных служащих, но также и динамика властных групп в региональном сообществе, поскольку работники муниципалитета обладают властными ресурсами и способны влиять на политику. Местное самоуправление во всех субъектах Российской Федерации находится в двойственной ситуации. С одной стороны, муниципальная реформа заложила основу развития местной демократии, но с другой, федеральное законодательство лишает органы местного самоуправления средств к независимому существованию. Важность исследования региональных особенностей развития группы работников муниципалитета в контексте социокультурных характеристик Республики Татарстан обусловлена тем, что менталитет ее жителей определяется влиянием традиций мусульманства, задающих (зачастую латентно) ориентиры на власть старейшин, высокую групповую сплоченность и социальную ответственность. Поэтому динамика местного самоуправления в виде муниципалитетов и процессы

элитнообразования в данном регионе имеют свои особенности, отличные от особенностей самоуправления, например, в центральных районах России.

Имеющийся в исследованиях социальной структуры опыт оценки состояния социально-профессиональных групп основан на учете следующих статистических показателей: численность, социально-демографический состав, общее и профессиональное образование, что в современных условиях недостаточно для понимания специфики самоуправления в регионах. Важен учет не только объективной, но и субъективной оценки профессиональной группы. Принимая во внимание тот факт, что муниципальные служащие - сравнительно молодая социально-профессиональная группа, на первый план органично выступает социальная составляющая профессии: как люди понимают ситуацию, так они и действуют. Поэтому в фокусе интересов исследования правомерно оказываются вопросы: чем руководствуются, на что ориентированы муниципальные служащие в своей профессиональной деятельности, как влияет менталитет населения региона на данные ориентиры, что можно сказать об адаптации региональной элиты к условиям современного общества, о процессах динамики в связи со складывающимися социально-профессиональными ориентациями группы муниципальных служащих.

Исследование социально-профессиональных ориентаций муниципальных служащих позволяет определить направления развития данной группы, тем самым углубляя понимание процессов адаптации региональной элиты в 2000-е гг. к окружающей реальности. Социологический анализ социокультурных оснований социально-профессиональных ориентаций муниципальных служащих актуален тем, что эта группа обладает значительным властным ресурсом и активно рекрутируется в политическую и экономическую элиту региона, определяющую вектор его развития на многие годы.

**Степень научной разработанности темы.** Исследования социально-профессиональных ориентаций осуществляются в русле нескольких научных направлений. В настоящее время сложилась социология и антропология

профессий, анализирующая взаимосвязь между профессионализмом, знанием, государством, социальной стратификацией, организацией и бюрократией (К.М. Макдональд).

Сохраняют актуальность идеи, связанные с исследованием социально-профессиональных групп, высказанные классиками – М. Вебером, Э. Дюркгеймом, Т. Парсонсом, и получившие дальнейшее продолжение в трудах У. Гуда, Р.М. Повалко, М. Сакса.

М. Вебер обосновал важность профессий в современном западном обществе, говоря, что в процессе профессионализации осуществляется переход от традиционного социального порядка к такому устройству, где статус человека зависит от задач, которые он выполняет. Профессия – это «призвание». Это не есть нечто унаследованное подобно предписанному статусу, но путь, выбранный и принятый в соответствии со склонностями и стремлениями личности.

Э. Дюркгейм пытался найти силы, способные успокоить конфликты, разрывавшие на части индустриальное общество. Он полагал, что восстановление минимума единства может быть достигнуто развитием профессиональных ассоциаций (гильдий ремесленников или профсоюзов). Каждая профессиональная практика регулируется своим набором правил, формирующих дисциплину представителей сообщества и уменьшающих их эгоизм и индивидуализм.

Т. Парсонс развил идеи М. Вебера и Э. Дюркгейма о зависимости современного человека от экспертного знания профессионалов. Специальное профессиональное знание и набор навыков позволяют реализовывать отношения власти (доктор – пациент, преподаватель – ученик, адвокат – подзащитный и т.п.).

Важной темой для изучения профессиональных групп является анализ их социально-профессиональных ориентаций, значительный вклад в развитие которых внесли Н.П. Касаткина, И.А. Любомудров, Л.Ф. Налимова,

М.Н. Руткевич, Ф.Р. Филиппов и другие. Особый интерес вызывают виды ценностных ориентаций различных социальных групп, исследуемые О.В. Байдаловой, М.К. Горшковым, Т.И. Заславской, А.Г. Здравомысловым, Н.И. Лапиным, М. Рокичем, В.А. Ядовым. При этом объектами изучения социально-профессиональных ориентаций становятся не только крупные социальные общности, но и элитные группы, в частности, представители бизнес-элиты (работы И.М. Бунина, В.В. Радаева). В этом контексте проявляется интерес к изучению группы муниципальных служащих, о чем свидетельствуют работы социологов С.Н. Костиной, А.М. Конькова, В.Ф. Мамонтовой, Я.С. Рочевой и др.

Теория социальной адаптации и социализации получила свое развитие в трудах классиков социологии: Э. Гидденса, Р. Мертона, Т. Парсонса П. Сорокина, П. Штомпки. Для анализа проблем социальной адаптации муниципальных служащих большое значение имеют работы З. Баумана, П. Бурдьё, М. Крозье, Г. Саймона.

Местное самоуправление как политико-правовой вопрос сопоставления государственной власти и местного самоуправления в рамках анализа федерализма представлен в работах М.Х. Фарукшина. Проблемные вопросы местного самоуправления рассмотрены также в рамках разработки концепции модернизации социально-экономического развития (М.А. Нугаев и Р.М. Нугаев). Особенность татарстанской модели органов местного самоуправления, отношения граждан к их деятельности представлены в трудах А.Н. Ершова и в исследованиях А.З. Гильманова, С.А. Сергеева, Ю.Н. Соловаровой, Р.С. Цейтлина, Э.В. Черняка и др., где исследуется история, условия и специфика становления властной системы местного уровня.

Социологические исследования проблем местного самоуправления осуществлены А.В. Бабаловой, Ю.Л. Воробьевым, Ж.Т. Тощенко, Г.А. Цветковой и др.

Несмотря на устойчивый интерес отечественных исследователей к профессиональному сообществу муниципальных служащих, следует отметить – эта проблема рассматривается в основном в ракурсе социологии управления, концентрирующей внимание на функциональном вкладе данной группы в общественные процессы. В то же время недостаточно изучена профессиональная субъективация муниципальных служащих, а также их влияние на динамику и генезис местной элиты. Существующие территориальные различия в этих процессах актуализируют проблематику региональных кейсов, в частности, Республики Татарстан. Отмеченные лакуны обусловили выбор темы и логику автора в исследовании социально-профессиональных ориентаций муниципальных служащих как способа адаптации региональной элиты к современным условиям общественного развития.

**Объект исследования** – процесс профессиональной адаптации муниципальных служащих Республики Татарстан.

**Предмет** – социально-профессиональные ориентации муниципальных служащих как способ адаптации региональной элиты Республики Татарстан.

**Цель исследования** – выявить социально-профессиональные ориентации муниципальных служащих Республики Татарстан как группы, рекрутируемой во власть, и определить набор ценностно-мотивационных детерминант, которые регулируют адаптацию региональной элиты к условиям современного общества.

Цель диссертации предполагает решение следующих **задач**:

1) рассмотреть институциализацию профессии «муниципальный служащий» в связи с социальными условиями российского общества конца XX века;

2) уточнить и дополнить представление о феномене «социально-профессиональные ориентации» на основе анализа и обобщения современных социологических идей;

3) выявить ценностно-мотивационные детерминанты профессионального поведения муниципальных служащих Республики Татарстан;

4) определить характеристики модальной личности в профессиональной среде муниципальных служащих Республики Татарстан;

5) на основе данных количественных и качественных исследований определить понимание муниципальными работниками трудностей профессии;

6) охарактеризовать особенности и перспективы развития группы муниципальных служащих в контексте процессов элитообразования в Республике Татарстан.

#### **Теоретическая и методологическая основа исследования.**

Диссертационное исследование базируется на социокультурном подходе (М. Вебер, П. Сорокин); при рассмотрении процессов профессиональной адаптации, муниципальной сферы как социальной структуры, а служащих как социальной группы, со своими социальными признаками-качествами – структурно-функциональный подход (Р. Мертон, Т. Парсонс); при комплексном исследовании проблемы человека в организации – деятельностный подход (В.Э. Бойков, Г.Е. Зборовский, В.М. Соколов, Т.С. Сулимова, А. Файоль, Э. Шейн, В.А. Ядов). Изучение человеческого потенциала работников муниципальной службы связано с традициями средового и деятельностного подходов. Эффективной для анализа социально-профессиональных ориентаций как способа адаптации личности считаем методологию Т.И. Заславской, примененную при исследовании представителей бизнес-элиты.

Совместное использование указанных теоретико-методологических подходов и концепций предполагает дискурсивное исследование темы, основанное на выявлении и соотнесении смыслообразующих категорий и понятий к анализу и интерпретации эмпирического материала.



**Эмпирическая база диссертационной работы.** В диссертации отражены результаты социологических исследований, проведенных автором в Республике Татарстан:

- анкетный опрос по сплошной выборке в группах обучающихся «Отношение государственных и муниципальных служащих к идее создания Этического кодекса», проведенный в период прохождения государственными и муниципальными служащими курсов повышения квалификации в Академии государственного и муниципального управления при Президенте Республики Татарстан, 2006 г. (N=200);

- анкетный опрос по сплошной выборке в группах обучающихся «Управление карьерой государственных и муниципальных служащих», проведенный в период прохождения государственными и муниципальными служащими курсов повышения квалификации в Академии государственного и муниципального управления при Президенте Республики Татарстан, 2007 г. (N=300);

- анкетный опрос по сплошной выборке в группах обучающихся «Социально-профессиональные ориентации муниципальных служащих», проведенный в период прохождения муниципальными служащими курсов повышения квалификации в Академии государственного и муниципального управления при Президенте Республики Татарстан, 2010 г. (N=600);

- полуструктурированное интервью экспертов, 2011 г. Интервью проводилось с муниципальными служащими, опыт работы которых составляет более 10 лет. В качестве экспертов выступили заместители глав муниципальных районов, начальники отделов, специалисты отделов (N=10).

Вторичный анализ данных:

- социологическое исследование, проведенное социологическим центром Академии государственного и муниципального управления при Президенте Республики Татарстан в сентябре-ноябре 2009 г. (N=2850) жителей Республики

Татарстан, проживающих на территории городских и сельских поселений и городских округов и представляющих разные общественные слои;

- социологическое исследование «Новое поколение предпринимателей и менеджеров: вторая волна социологического исследования» под руководством Т.И. Заславской в 2004, 2006 гг.;

- социологический опрос «Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом» (сентябрь-октябрь 2007 г.) под руководством А.И. Турчинова, К.О. Магомедова;

- фокус-групповое исследование, глубокое интервью «Профессиональная компетенция в сфере государственного и муниципального управления», 2007 г. под руководством Л.А. Бургановой, О.В. Юрьевой.

#### **Основные положения, выносимые на защиту:**

1. Институционализация профессии «муниципальный служащий» обусловлена процессами демократических преобразований в российском обществе конца XX века, когда критика бюрократии советского государства, общественное настроение, направленное на децентрализацию власти и поддержку всех форм народного самоуправления оформились в деятельности новой профессиональной группы – муниципальных служащих. В настоящее время социальный статус данной группы противоречив: с одной стороны, эта группа служащих является управляющей, а значит властной, но, с другой, представляет собой первое звено в иерархии власти, что предполагает ее максимальное включение в жизнь местного сообщества. На развитие группы муниципальных служащих в России 2000-х гг. влияют тенденции усиления государственной власти и формирования ее «вертикали», что, с одной стороны, повышает статус работников муниципалитета, а с другой, бюрократизирует эту деятельность, отрывает ее от структур гражданского общества.

2. Основываясь на сложившемся во второй половине XX в. социокультурном подходе, социально-профессиональные ориентации личности определяются как направленность сознания и поведения, включающие в себя в

качестве частных элементов ценностные ориентации, мотивационные факторы. Понятие «социально-профессиональные ориентации» позволяет проанализировать противоречивое единство традиционного влияния макроинституциональной среды и динамичного характера включенности человека во взаимодействия в профессиональных коллективах, а также противоречия между социальным (влияние этноса, религии, ценностных «поворотов» в глобальном мире) и профессиональным (влияние стандартов и ценностных ориентаций профессии). В отличие от трудовых ориентаций, связанных с экономическим поведением личности, профессиональные ориентации отражают более широкие социальные притязания, обусловленные ролью профессии в идентификации современного человека.

3. Ценностно-мотивационные детерминанты, определяющие профессиональное поведение муниципальных служащих Республики Татарстан, формируют прагматически-трудовой тип ориентации. Лидируют ценности «работа» (71%), «материальное благосостояние» (59%), «авторитет» (46%). Преобладает «локальный патриотизм» или значимость места, где родился, роль национальных обычаев и традиций, языка народа при определении понятия «родина» (71%). Россия как родина осознается 25% опрошенных муниципальных служащих. Патриотический ориентир на Республику Татарстан имеет большое значение для дальнейшей политической карьеры в регионе. Ценность соблюдения законов признается 60% респондентов, а 40% готовы этой ценностью пренебречь. Двойственность правовых ориентаций и значимость материального благосостояния формируют ситуацию риска, когда профессионализм муниципальных служащих связан в большей степени с приращением стабильности положения самого служащего, нежели общества.

4. В результате профессионального отбора и вторичной социализации формируются типичные личностно-профессиональные качества работника муниципалитета. Эти характеристики синтезируют требования

профессиональной среды (нормативные и фоновые), а также те качества характера, которые позволяют адаптироваться и справиться с работой в сложившихся социальных условиях деятельности. Социологические опросы в Республике Татарстан в 2006, 2010 гг. выявили следующие характеристики служащих - «исполнительность» (30% и 80%), «компетентность» (52% и 58%), «честность» (49% и 31%), «готовность нести ответственность» (18% и 35%). Низкий ранг в иерархии самооценки качеств имеют «беспристрастность» (2% и 4%) и «справедливость» (2% и 4%). Качество «инициативность» занимает промежуточное положение (15% и 11%). Такой тип профессионала обозначается нами как «ориентированный на этику компетентности» в противовес «этике справедливости».

5. Данные количественных и качественных исследований, проведенных как отечественными учеными, так и автором позволили выявить, что трудности профессии работника муниципалитета обусловлены бюрократическими тенденциями, характеризующими современные социальные институты. Противоречия, побуждающие к аномичному способу адаптации, сформировались между: а) интересами сообщества, которые необходимо объективировать перед вышестоящими властными структурами, и интересами корыстного использования властного ресурса; б) необходимостью решения проблем жителей данной местности и карьерными устремлениями чиновников, их ориентацией на обогащение, что дезориентирует большинство муниципальных служащих, которые, по их собственным оценкам, понимают, что служение обществу есть основной показатель качественного исполнения должностных обязанностей, но, тем не менее, в повседневной практике они реализуют установки на личное благополучие и материальный достаток.

6. В связи с тем, что профессиональная группа муниципальных служащих является потенциалом для рекрутирования в высшие элитные группы региона, особую значимость для принятия стратегических решений имеет выявление тенденций, характерных для Республики Татарстан:

повышение значимости этнической составляющей в процессе социальной, в том числе социально-профессиональной идентификации служащих, что способно оказывать влияние на векторы развития региона от «суверенизации» до «унитарного федерализма»; рост потенциала рекрутирования работников муниципалитета в силу их возрастающего уровня образования в корпуса высшей региональной элиты; усиление внимания к новым информационным технологиям как способу налаживания связей с населением и повышения открытости властных структур.

### **Научная новизна исследования:**

1. Адаптированы идеи социологии профессий применительно к институционализации сферы деятельности муниципального работника в условиях российских трансформаций 90-х гг. XX века, что позволило выявить противоречивость социального статуса этой группы в условиях современного российского общества: профессия создавалась как инструмент народного самоуправления, но складывающаяся в 2000-е гг. вертикаль власти нивелирует этот смысл профессии.

2. Дополнено понятие «социально-профессиональные ориентации» как феномена, обусловленного сочетанием фактора ценностных детерминант культурной среды общества (или сообщества) с социализирующим фактором профессиональной группы, что позволяет сфокусироваться на противоречивых воздействиях на индивида пластов социального и профессионального.

3. Определено, что ценностно-мотивационные детерминанты (мотивы поступления на муниципальную службу, стимулы работы в этой профессиональной сфере) и качества личности, преобладающие в профессиональном поведении муниципальных служащих Республики Татарстан, обуславливают лидерование прагматически-трудового типа ориентации и этики компетентности, а не этики справедливости, что позволило уточнить социальный портрет представителя социально-профессиональной группы этого региона.

4. На основе эмпирических данных, полученных автором, выявлены приоритетные характеристики модальной личности в профессиональной среде муниципальных служащих Республики Татарстан: исполнительность и компетентность как детерминанты социально-профессиональных ориентаций.

5. Выявлено на основании количественных и качественных социологических исследований мнение муниципальных служащих о трудностях своей профессии (бюрократизация, отсутствие гарантий стабильности), что инициирует использование ими властного ресурса для приращения стабильности своего положения; эта ситуация оценивается как аномичный способ адаптации к реалиям российского общества.

6. Охарактеризованы особенности и перспективы развития группы муниципальных служащих в контексте процессов элитообразования в Республике Татарстан: стабилизация профессиональной идентичности и развитие на этой основе профессионального сообщества, интенсификация процесса рекрутинга местных элит из данной профессиональной группы.

**Теоретическая и практическая значимость** диссертационной работы состоит в изучении региональных особенностей социальной субъективации профессиональной группы муниципальных служащих, в анализе социально-профессиональных и личностных качеств представителей данной профессии в Республике Татарстан, что обусловило выработку предложений по дальнейшему развитию этой профессиональной группы как ресурса элитообразования. Предложения, обоснованные в диссертации, могут быть использованы для снижения трудностей адаптации служащих к новым социальным реалиям; для осуществления прогнозирования и регулирования процессов элитообразования в регионе; для выработки дополнительных предложений, способствующих укреплению приоритетных характеристик муниципальных служащих как особого профессионального сообщества в структуре власти.

Отдельные положения и концептуальные решения работы могут быть применены в преподавании курсов «Основы социологии», «Методология и методика социологического исследования», «Элитология», а также специализированных дисциплин, посвященных проблемам совершенствования социально-профессиональных ориентаций муниципальных служащих.

Предложения, сформулированные в данном исследовании, используются в практической деятельности мэрии г. Казани (Модельный кодекс этики и служебного поведения муниципального служащего был предложен на рассмотрение мэрии г. Казани, отдельные положения которого были взяты за основу ныне существующего кодекса этики).

#### **Соответствие диссертации паспорту научной специальности.**

Содержание работы соответствует основным положениям п. 11. «Социальная динамика и адаптация отдельных групп и слоев в трансформирующемся обществе» - выявлена противоречивость социального статуса «муниципальные служащие» в условиях современного российского общества; дополнено понятие «социально-профессиональные ориентации» как феномена, обусловленного сочетанием факторов ценностных детерминант культурной среды общества с социализирующим фактором профессиональной группы;

п. 12. «Наемные работники, их социальная дифференцированность в зависимости от сектора занятости, профессиональной и отраслевой принадлежности, региона проживания» - уточнен социальный портрет представителя социально-профессиональной группы региона; выявлены приоритетные характеристики модальной личности в профессиональной среде муниципальных служащих Республики Татарстан; охарактеризованы особенности и перспективы развития группы муниципальных служащих в контексте процессов элитообразования в Республике Татарстан.

**Апробация результатов исследования.** Результаты исследования представлены в научных докладах на конференциях и заседаниях круглых столов различных уровней: VII Международная научно-практическая

конференция «Отечественная наука в эпоху изменений: постулаты прошлого и теории нового времени» (Екатеринбург, 2015); III Международная научная конференция «Современное общество: проблемы, идеи, инновации» (Ставрополь, 2014); «Местное самоуправление в России и ФРГ: исторический опыт и современные тенденции развития» (Волгоград, 2011); «Управление и общество: назревшие проблемы, исследования и разработки» (Москва, 2011); «Инновационное развитие человеческих ресурсов региона» (Волгоград, 2011); «Качество жизни как фактор формирования гражданского общества» (Волгоград, 2011); XVII международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов» (Москва, 2010); «Образование и общество» (Москва, 2010); X юбилейные Дридзеvские чтения «Современные вызовы и технологии управления инновационным развитием: от социального отчуждения к социальному участию» (Москва, 2010); II Орловские социологические чтения (Орел, 2010); «Язык и общество: взаимовлияние в условиях современной российской государственности» (Казань, 2010); «Общественные отношения в условиях становления гражданского общества в России» (Волгоград, 2010); «Государственная и муниципальная служба в России и Татарстане: истоки и современные тенденции развития, посвященной 250-летию начала подготовки кадров для государственной службы в г.Казани» (Казань, 2009); «VIII Международная научная конференция: «Россия: ключевые проблемы и решения». ИНИОН РАН» (Москва, 2008); «III Всероссийский социологический конгресс «Социология и общество: проблемы и пути взаимодействия» (Москва, 2008), «Вторые казанские социологические чтения» (Казань, 2008); «III Общероссийская научная конференция с международным участием» (Москва, 2007); «Социально-экономические, политические и культурные аспекты административной реформы в РФ: материалы четвертой итоговой студенческой научной конференции» (Казань, 2007); «Студенты в научном поиске» (Набережные Челны, 2006); «Российская государственность: история и современность» (Казань, 2005).



Основные положения и выводы диссертационного исследования получили отражение в 22 публикациях, общим объемом 6,8 п.л., из них авторские – 6,6 п.л., в том числе 4 работы опубликованы в журналах, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ.

**Структура диссертации.** Работа состоит из введения, трех глав, каждая из которых включает 2 параграфа, заключения, списка использованной литературы и приложений.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во **введении** обосновывается актуальность темы, характеризуется степень ее научной разработанности, определяются объект и предмет исследования, формулируются цель и задачи диссертации, анализируется эмпирическая база, излагаются основные положения, выносимые на защиту, раскрываются методология, научная новизна и практическая значимость работы.

В первой главе **«Теоретико-методологические основания изучения социально-профессиональных ориентаций муниципальных служащих»** рассматриваются основные концептуальные подходы к анализу проблемы, определяются ключевые понятия, формируется методологическая база для последующего эмпирического анализа.

В первом параграфе **«Институционализация профессии «муниципальный служащий» в условиях постсоветских трансформаций 90-х гг. XX века»** анализируется социально-исторический контекст, повлиявший на развитие изучаемой профессиональной группы, и рассматривается идеальный тип данной организации как иерархически построенной социокультурной системы.

Социальное явление, относящееся к преобразованиям в российском обществе конца XX века, названное учеными и политиками «перестройкой», в значительной степени переопределило глобальные процессы в мире, изменило

сферу частной жизни миллионов людей, вызвало к действию целый ряд социокультурных интенций. Одна из новаций произошедших реформ, отражающая политическое настроение, но вместе с тем, характеризующая сдвиги в сфере занятости – появление в социально-профессиональной структуре российского общества профессии «муниципальный служащий».

Профессия муниципального служащего представляет собой форму самоорганизации граждан, уровень публичной власти и элемент современной экономики, соединяя, таким образом, функции гражданского общества, муниципального управления и хозяйственно-экономической деятельности. Работа в муниципалитете есть особый вид институциональной социальной практики, нацеленной на обеспечение законных прав и свобод граждан, создание благоприятных условий для их безопасной и достойной жизни. Вместе с тем муниципальная деятельность выступает и как функция особого социального слоя – муниципальных служащих, которым присущи свои корпоративные интересы и запросы. То есть муниципальная служба является не только правовой, но и культурной системой, воспроизводит как формально-установленные правила, так и фоновые практики, складывающиеся в специфических российских условиях.

С точки зрения социокультурного подхода муниципальная служба есть иерархически построенная социокультурная система. Ее функциональность состоит в обеспечении упорядоченности, согласованности и направленности деятельности граждан. Как социокультурное явление, муниципальная служба опирается на сложившиеся в обществе культурные традиции, принятые ценности и нормы. Кроме того, местное самоуправление влияет на развитие тех или иных социокультурных норм, прежде всего, норм гражданской активности.

Тем самым фиксируется двоякого рода зависимость: как социокультурный феномен муниципальная служба возникла, отвечая на определенную потребность в регулировании социальных отношений, и

существует, оказывая заметное воздействие на развитие жизненноважных сфер общества.

Во втором параграфе **«Социально-профессиональные ориентации в свете социологических теорий»** дается категориальная разработка социально-профессиональных ориентаций с позиции социокультурного подхода.

В диссертации обобщаются идеи теоретиков социокультурного социологического подхода М. Вебера, Н.И. Лапина, П. Сорокина, а также разбирается концепция ценностей М. Рокича, А. Этциони, понимание ценностных ориентаций М.К. Горшковым, А.Г. Здравомысловым, трактовка социальных ориентаций Ф.Р. Филиппова.

Согласно теории М. Вебера социокультурным считается все то, что связано с духовными аспектами: ценностными, мотивационными, идейными. Социокультурное выступает как действие, несущее важный для представителя данной культуры смысл, и испытывающее при этом регулирующее воздействие этого смысла. Диссертант опирается также на категорию «социокультурность» на основе модели П. Сорокина и обнаруживает взаимосвязи и противоречия между социальным и культурным.

Для формирования авторского понимания социально-профессиональных ориентаций принимаются во внимание работы современных исследователей (М.К. Горшков, А.Г. Здравомыслов, М.Н. Руткевич, Ф.Р. Филиппов), показывающих, что ценностные ориентации выполняют разные личностные функции: как центральный компонент направленности личности организуют процесс целеполагания человека, обеспечивают ее устойчивость; определяют характер отношения личности к другим людям, самому себе и тем самым детерминируют особенности поведения; адаптируют личность к социально-политическим изменениям в обществе, способствуя снятию ее внутренних противоречий. Ценностные ориентации складываются в процессе взаимодействия социокультурных, внешних условий (ценностное содержание

среды) и индивидуально-личностных особенностей (возрастных, типологических, социально-психологических).

С точки зрения социокультурного подхода социально-профессиональные ориентации личности определяются как направленность сознания и поведения в профессиональной деятельности, включающая в себя в качестве частных элементов ценностные ориентации, мотивационные факторы, в комплексе которых «социальное» (влияние этноса, религии, ценностных «поворотов» в глобальном мире) может вступать в противоречие с «профессиональным» (влияние профессии).

Диссертант делает вывод о том, что социально-профессиональные ориентации муниципального служащего включают в себя следующие характеристики: ценностные ориентации, мотивационные факторы, которые неразрывно связаны с личностно-профессиональными качествами служащих, а также находятся в непосредственной зависимости от среды жизнедеятельности индивида, национальной культуры, сложившихся в российском обществе моделей поведения.

Рассмотрение социального и культурного в их напряженной соотносимости и латентной противоречивости друг с другом позволяет обнаружить регуляторы действительно неоднозначного поведения членов определенной социально-профессиональной группы. Как пример адекватности природе социокультурного можно рассматривать противоречия между требованиями, предъявляемыми к профессии муниципального работника с позиции постиндустриального общества (культурное), и существующим положением дел в профессиональной среде муниципальных служащих (социальное).

Во второй главе **«Количественный подход к анализу социально-профессиональных ориентаций муниципальных служащих»** проводится социологический анализ социально-профессиональной группы муниципальных служащих Татарстана на основе эмпирических данных.

В первом параграфе **«Ценностно-мотивационные детерминанты профессионального поведения работников муниципалитета»** представлены материалы авторских исследований, которые проводились в 2006-2011 гг. в среде изучаемой профессиональной группы.

Муниципальные служащие – общность, сплоченная не только функциональными связями, но и доминирующим набором ценностных ориентаций, социальным обликом и другими характеристиками. Диагностика ценностей выявила, что муниципальные работники Татарстана на первое место поставили «интересную, творческую работу», на второе - «материальное благосостояние», занимающее высокое место и в ценностях массовых групп. На третье место - «авторитет, уважение окружающих», редко называемые представителями массовых групп. В итоге мы получаем формулу основополагающих ценностей муниципальных служащих Татарстана: главная цель – интересная, творческая работа; духовно-моральная ценность – авторитет, уважение окружающих; результат – материальное благосостояние.

«Современное образование» отнесли к своим ценностям 25% респондентов. Они видят в образовании не самостоятельную ценность, а средство реализации своих главных ценностей – интересной работы и благосостояния. Помимо названных к малопопулярным у данной группы ценностям личной жизни относятся: интересный досуг, полноценный отдых; надежные социальные связи, которые представляются скорее средствами достижения целей, чем самими целями.

Только 42,5% опрошенных муниципальных служащих связывают понятие «Родина» с Россией и (или) Татарстаном. Для 30% служащих Родина идентифицируется с «малой Родиной», для 18,75% понятие «Родина» ассоциируется с обычаями, традициями, образом жизни своего народа. Для 1,25% респондентов Родина – «там, где хорошо», столько же служащих отметило, что Родина – «пустое слово, еще один способ обмануть человека». То есть 2,5% опрошенных вообще лишены какого-бы то ни было патриотизма, о

значении которого как консолидирующей общество идеи говорят сегодня российские политики и идеологи.

При выполнении своих должностных обязанностей муниципальные служащие, прежде всего, руководствуются законодательством (31,3%), сугубо личными интересами (20%), указаниями непосредственного руководителя (17,7%). Такие мотивы к выполнению должностных обязанностей, как интересы общества и интересы ведомства являются определяющими для относительно небольшого количества муниципальных служащих (4,4%).

О правовом сознании изучаемой группы работников можно судить по ответам на вопрос: допустимы ли нарушения законов? 60% опрошенных считают, что закон всегда закон и его нельзя нарушать; 40% опрошенных считают допустимым нарушения законов, объясняя это тем, что «законы ограничивают права личности»; «бывают непонятны»; «во многих законах реально заложены невыполнимые нормы». А также «нарушить закон можно во имя пользы дела» (6,25%) и «из-за быстрой смены законов» (3,75%).

Диссертантом также была выявлена роль работы на муниципальной службе, мотивы и стимулы занятости индивидов именно в этой области, соображения, которыми они руководствовались при выборе места работы, оправдались ли ожидания, степень удовлетворенности работой, личностные перспективы. При выборе места работы 25% служащих руководствовались «необходимостью где-то работать», 20% «личными интересами», 18,75% «надеждой сделать карьеру», 15% «стремлением занять престижное место в обществе» и только 12,5% респондентов «общественными интересами». Важнейшим фактором, стимулирующим деятельность муниципальных служащих, является материальное поощрение (32,25%), на втором месте по значимости стоит «уверенность в завтрашнем дне» (27,5%).

В целом, по данным социологических исследований автор заключает, что ментальность муниципальных служащих утратила выраженные политические и

идеологические установки, в их сознании стали доминировать сугубо прагматические ориентации работы.

Во втором параграфе **«Личностно-профессиональные качества работников муниципалитета»** были проанализированы профессиональные навыки и умения, необходимые для работы в органах муниципальной власти, полученные в результате опросов муниципальных служащих в 2006 и 2010 гг.

Муниципальные служащие, опрос которых проводился в 2006 году, в оценке своих качеств более самокритичны, чем муниципальные служащие, опрошенные в 2010 году. За 4 года изменилась ранговая последовательность самооценок этих качеств. Из личных качеств, по мнению самих же работников, у муниципальных служащих 2010 года наиболее развита исполнительность – конформистская ценность – 80% (2006 г. – 30,2%), компетенция – 58% (2006 г. – 52,3%), без которой работать на муниципальной службе вряд ли возможно. Наиболее резко увеличилась самооценка качеств, которые относятся к ценностям профессиональной самореализации – готовность нести ответственность за свои действия (35% в 2010 г., по сравнению с 18,3% в 2006 г.). Такое качество, как инициативность чаще оценивалось как характерное в 2006 г. – 15% и в 2010 г. – 11%. Менее всего развиты среди муниципальных служащих, по их собственной оценке, такие качества, как надежность (2,6% и 2,5%, соответственно), беспристрастность (2% и 4%), справедливость (2% и 4%). Инициативность, как характерную для своей профессиональной группы черту, указали 15% в 2006 г. и 11% в 2010 г. Таким образом, начинает формироваться тенденция подавления инициативы в профессиональной среде муниципальных служащих.

Качество работы органов муниципальной власти во многом определяется уровнем квалификации и профессионализма работников. Респонденты оценили общий уровень профессионализма служащих, работающих в их подразделении, в целом высоко: высоким его назвали 38,75% респондентов; скорее высоким, чем низким – 48,75%; скорее низким, чем высоким – 6,25%; низким – 2,5%;

затруднились ответить – 3,75%. В 2007 году респонденты оценили общий уровень профессионализма своей профессиональной группы в целом ниже, чем респонденты, оценивавшие его в 2010 году.

На вопрос анкеты, «Каким конкретным профессиональным навыком/умением Вы владеете более всего?» 40% всех опрошенных ответили, что «умеют работать с населением», 26,25% отметили «способность организовывать командную работу», однако так ответили в основном руководители подразделений, отделов. 23,75% опрошенных респондентов указали на «умение все тщательно рассчитывать». Такими навыками, как вести деловые переговоры и стимулировать подчиненных муниципальные служащие владеют менее всего.

Таким образом, качества личности, доминирующие по самооценкам представителей профессии, позволяют говорить об их ориентации на этику компетентности в противовес этике справедливости.

В третьей главе **«Социальная динамика в органах муниципальной власти»** определены тенденции развития социально-профессиональной группы муниципальных служащих.

В первом параграфе **«Качественный подход к исследованию социально-профессиональных ориентаций муниципальных служащих»** приводятся результаты полуструктурированных интервью с экспертами-профессионалами, что значительно углубляет понимание количественных эмпирических данных о развитии изучаемой группы.

Диссертант акцентирует внимание 1) на ценностных ориентациях, связанных с выполнением должностных обязанностей; 2) на мотивации профессиональной деятельности; 3) на представлении о личностно-профессиональных качествах представителей профессии; 4) на социально-профессиональных навыках и умениях, сопоставляя нарративный материал с количественными данными опросов. Рассмотрение ценностных ориентаций, культурных норм, мотиваций, личностно-профессиональных качеств



муниципальных служащих с одной стороны, и состояния современного общества, характеризующегося сложной структурой, неустойчивым развитием, отсутствием общезначимых ценностей, с другой стороны, в их напряженной соотносимости и латентной противоречивости друг с другом позволяет обнаружить глубинные регуляторы действительно противоречивого поведения муниципальных служащих. Дискурс экспертов фиксирует «болевы́е точки»: во-первых, при выполнении должностных обязанностей профессионал муниципалитета оказывается замкнут между двумя институциональными требованиями – между приверженностью законодательству и ориентиром поступать «по-человечески» в ответах на нужды населения.

Во-вторых, муниципальные служащие, принявшие участие в полуструктурированных интервью, по их собственным оценкам, понимают, что служение обществу – основной показатель качественного исполнения должностных обязанностей, тем не менее, в повседневной практике для многих из них главным является личное благополучие и материальное благосостояние.

Высказывания экспертов дают нам понимание того, что муниципальные служащие не уверены в завтрашнем дне, в устойчивости своего служебного положения, в интервью также звучит тема приоритета личных интересов над общественными. Информанты дают обоснование: в условиях социальной нестабильности сложно говорить о служении обществу. В свою очередь это усиливает отчуждение населения от власти, ослабляет управляемость многими процессами и препятствует модернизации страны.

Как можно заключить по полуструктурированным интервью, большинство информантов убеждены, что существует проблема взаимоотношений местной власти и населения, однако в последние годы ситуация заметно улучшилась. Отношения местной власти и общества стали более конструктивными и результативными. Одним из механизмов повышения демократичности и открытости органов муниципальной власти является

активное проникновение в организационные процессы современных информационных технологий.

Во втором параграфе **«Тенденции развития социально-профессиональной группы муниципальных служащих как ресурса региональной элиты»** обобщаются идеи о перспективах политической мобильности изучаемой социальной группы.

По мнению диссертанта, обращение к теме социально-профессиональных ориентаций муниципальных служащих Республики Татарстан обладает эвристичностью не только для диагностики текущих профессионально-структурных изменений, но также для понимания процессов элитообразования в регионе. Полученные эмпирические данные о социальных притязаниях представителей муниципальной власти, о ценностных ориентациях, о факторах аномии в данной социальной группе позволяют анализировать динамику в сообществе региональной элиты, прежде всего, политической.

Современное функционирование институтов власти в республике характеризуется спадом настроения активной регионализации и ориентацией на федеральный центр. Слой муниципальных управленцев, который может быть рекрутирован в органы республиканской власти, также в перспективе будет демонстрировать скорее конформизм по отношению к Москве. О вероятности этой тенденции свидетельствуют ценностные ориентации муниципальных работников: значимость материальной стабильности, карьерный прагматизм. Такие ценностные ориентации не способствуют проявлению инициативы, связанной с риском, и предполагающей критическое отношение к существующим процессам централизации и «выравнивания» региональных суверенитетов. Однако тенденция «унитарной федерализации» может сохраняться только при условии, что сильный федеральный центр и вертикаль общероссийской власти, оформившиеся с начала 2000-х гг., будут воспроизводиться в российской региональной политике.

Процессы адаптации муниципальных служащих к условиям трансформирующегося общества идут сложно и непоследовательно, очень медленно происходит формирование условий, необходимых для наиболее полной реализации потенциала муниципальных служащих. Диссертант подчеркивает, что муниципальные служащие не просто принимают решения, они определяют проблемную ситуацию, выстраивают «повестку дня». Таким образом, муниципальные служащие, адаптируясь к условиям современного общества, определяют его дальнейшее развитие.

Задача муниципальных служащих – побудить население к участию в местном самоуправлении. Решение этой задачи во многом определяется организационным и экономическим укреплением муниципалитетов. С культурно-нормативных позиций одним из приоритетов должно стать донесение до людей объективных сведений о возможностях местного самоуправления в рамках самых разных коммуникативных площадок – от образовательных учреждений до средств массовой информации. Необходимо подготовить и реализовать комплекс мер по муниципальному просвещению граждан, что позволит сформировать в обществе подлинную культуру самоуправления.

В **заключении** подведены итоги исследования и сформулированы основные выводы.

## **СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

*Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ*

1. Тугушева, А.М. Тенденции развития социально-профессиональной группы муниципальных служащих как ресурса региональной элиты [Электронный ресурс] / А.М. Тугушева // Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 8. – Режим доступа: [http://teoria-practica.ru/rus/files/arhiv\\_zhurnala/2015/8/sociology/tugusheva.pdf](http://teoria-practica.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2015/8/sociology/tugusheva.pdf) (0,6 п.л.).

2. Тугушева, А.М. Социокультурные основания социально-профессиональных ориентаций муниципальных служащих [Текст] / А.М. Тугушева // Вестник экономики, права и социологии. – 2013. – № 1. – С. 234-236 (0,3 п.л.).

3. Тугушева, А.М. Социокультурные ориентации муниципальных служащих [Текст] / А.М. Тугушева // Среднерусский вестник общественных наук. – 2011. – № 3. – С. 54-56 (0,3 п.л.).

4. Тугушева, А.М. Социокультурные ориентации будущих государственных и муниципальных служащих (на материалах Республики Татарстан) [Текст] / А.М. Тугушева // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. – 2011. – № 2. – С. 291-293 (0,3 п.л.).

*Публикации в других изданиях*

5. Тугушева, А.М. Социально-профессиональные ориентации муниципальных служащих: опыт эмпирического исследования в Республике Татарстан [Текст] / А.М. Тугушева // Отечественная наука в эпоху изменений: постулаты прошлого и теории нового времени: материалы VII Международной научно-практической конференции. – Екатеринбург. Национальная ассоциация ученых (НАУ), 2015. – № 2 (7). – Часть 7. – С. 160-165 (0,5 п.л.).

6. Тугушева, А.М. Муниципальная власть и процессы элитообразования в Республике Татарстан [Текст] / А.М. Тугушева // Современное общество: проблемы, идеи, инновации: материалы III Международной научной конференции. – Ставрополь, 2014. – Часть 1. – С. 70-72 (0,25 п.л.).

7. Тугушева, А.М. Ценностно-мотивационные ориентации современных муниципальных служащих [Текст] / А.М. Тугушева // Всероссийская научно-практическая конференция «Инновационное развитие человеческих ресурсов региона», 18-19 ноября 2011 г. – Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2011. – С. 365-367 (0,37 п.л.).

8. Тугушева, А.М. К вопросу социокультурных ориентаций муниципальных служащих [Текст] / А.М. Тугушева // Всероссийская научная конференция «Управление и общество: назревшие проблемы, исследования и разработки», 1-2 ноября 2011 г. – С.103-104 (0,25 п.л.).

9. Тугушева, А.М. К вопросу о взаимодействии муниципальной власти и местного сообщества [Текст] / А.М. Тугушева // Всероссийская научно-практическая конференция «Качество жизни как фактор формирования гражданского общества», 6-7 октября 2011 г. – Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2011. – С. 296-297 (0,25 п.л.).

10. Тугушева, А.М. К вопросу взаимодействия органов муниципальной власти и населения [Текст] / А.М. Тугушева // Международная научно-практическая конференция «Местное самоуправление в России и ФРГ: исторический опыт и современные тенденции развития», 7-8 апреля 2011 г. – Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2011. – С. 153-155 (0,3 п.л.).

11. Тугушева, А.М. Социокультурные основания взаимодействия государства и общества [Текст] / А.М. Тугушева // Всероссийская научно-практическая конференция «Общественные отношения в условиях становления гражданского общества в России», 9-10 ноября 2010 г. – Изд-во ВолГУ, 2010. – С. 48-50 (0,3 п.л.).

12. Тугушева, А.М. К вопросу о взаимодействии государственных структур и общественных организаций [Текст] / А.М. Тугушева // X юбилейные Дридзеvские чтения «Современные вызовы и технологии управления инновационным развитием: от социального отчуждения к социальному участию». – 2010. – С. 56-57 (0,25 п.л.).

13. Тугушева, А.М. Социокультурный подход в изучении ценностных ориентаций государственных и муниципальных служащих [Электронный ресурс] / А.М. Тугушева // XVII международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов». Материалы

Международного молодежного научного форума «Ломоносов-2010». – М.: МАКС Пресс, 2010. – С. 545-546 (0,25 п.л.).

14. Тугушева, А.М. К вопросу о формировании кадрового резерва государственной и муниципальной службы [Текст] / А.М. Тугушева // Государственная и муниципальная служба в России и Татарстане: истоки и современные тенденции развития: в 3 кн. Всероссийская научно-практическая конференция, посвященная 250-летию начала подготовки кадров для государственной службы в г. Казани: материалы пленарного и секционных заседаний. – Казань: Центр инновационных технологий, 2009. – кн.3 – С. 212-213 (0,25 п.л.).

15. Тугушева, А.М. К вопросу создания Этического кодекса государственного и муниципального служащего [Текст] / А.М. Тугушева // Социология и общество: проблемы и пути взаимодействия: материалы III Всероссийского социологического конгресса – М.: Институт социологии РАН, Российское общество социологов, 2008. – С. 345-346 (0,25 п.л.).

16. Тугушева, А.М. Этические аспекты муниципальной службы [Текст] / А.М. Тугушева // Россия: общество, власть, государство (Вторые казанские социологические чтения): материалы Всероссийской научной конференции; Казань, 22-23 мая 2008 г. в 4 т. – Казань: Центр инновационных технологий, 2008. – Т.1. – С. 392-396 (0,4 п.л.).

17. Тугушева, А.М. Этический фактор эффективности деятельности муниципальных служащих [Текст] / А.М. Тугушева // VIII Международная научная конференция: «Россия: ключевые проблемы и решения». – ИНИОН РАН, 2008. – С. 107-108 (0,25 п.л.).

18. Тугушева, А.М. Место ВУЗа в системе управления карьерой государственных служащих [Текст] / С.Ю. Рычков, А.М. Тугушева // Перспективы развития вузовской науки: материалы III Общероссийской научной конференции с международным участием. – 2007. – № 10. – С. 80 (0,17/0,1 п.л.).

19. Бикчурина (Тугушева), А.М. Этический фактор совершенствования системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих [Текст] / С.Ю. Рычков, А.М. Бикчурина // Конференция ВУЗов Северо-Запада России «Дополнительное профессиональное образование в образовательном пространстве региона» // Современные наукоёмкие технологии. – № 1. – 2007. – С. 32-33 (0,23/0,13 п.л.).

20. Бикчурина (Тугушева), А.М. Отношение городских чиновников к созданию этического кодекса государственного и муниципального служащего г. Казани [Текст] / А.М. Бикчурина // Социально–экономические, политические и культурные аспекты административной реформы в РФ: материалы четвертой итоговой студенческой научной конференции. – Казань: Центр инновационных технологий, 2007. – С. 46-49 (0,35 п.л.).

21. Бикчурина (Тугушева), А.М. Должностная инструкция как форма закрепления профессиональной ответственности руководителя [Текст] / А.М. Бикчурина // Студенты в научном поиске: тезисы докладов III Всероссийской студенческой научно-практической конференции, 25 марта 2006 г. в 2 т. – Набережные Челны: Изд-во Института управления, 2006. – Т.2: Управление и экономика. – С. 39-41 (0,3 п.л.).

22. Бикчурина (Тугушева), А.М. Этический фактор в деятельности государственных служащих [Текст] / А.М. Бикчурина // Российская государственность: история и современность: материалы третьей итоговой студенческой научной конференции. – Казань: Центр инновационных технологий, 2005. – С. 72-76 (0,4 п.л.).