

Понятие профессионализма муниципальных служащих

Гребенникова Анна Александровна

Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина – филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» к.и.н., доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления

Масляков Владимир Владимирович

Филиал частного учреждения образовательной организации высшего образования «Медицинский университет «Реавиз» в городе Саратов д.м.н. профессор, проректор по научной работе

Аннотация

Представлены современные сведения о профессиональной компетенции муниципальных служащих. Подчеркивается, что важной ресурсной составляющей профессионализма муниципального служащего являются его профессиональные способности, под которыми понимаются индивидуально-психологические свойства человека, обеспечивающие успешное выполнение им профессиональной деятельности. Проведен анализ методов оценки профессионализма муниципальных служащих.

Ключевые слова: муниципальное управление, профессионализм, оценка качества профессионализма.

Concept of professionalism of municipal employees

Grebennikova Anna Aleksandrovna

The Volga region institute of management of P.A. Stolypin – branch of federal state-funded educational institution of the higher education «Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration» candidate of historical sciences, associate professor, associate professor of the public and municipal administration

Maslyakov Vladimir Vladimirovich

Branch of private institution of the educational organization of the higher education «The medical university «Reaviz» in the city of Saratov doctor of medical sciences, professor, vice rector for scientific work

Abstract

Modern data on professional competence of municipal employees are submitted. It is emphasized that an important resource component of professionalism of the

municipal employee are his professional abilities which are understood as the individual and psychological properties of the person providing successful performance of professional activity by him. The analysis of methods of assessment of professionalism of municipal employees is carried out.

Keywords: municipal management, professionalism, assessment of quality of professionalism.

В деятельности муниципальных служащих профессионализм имеет особое значение. Профессионализм и компетентность закреплены Федеральным законом от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» в качестве основных принципов муниципальной службы. Данный закон также предусматривает ответственность муниципальных служащих за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей [10]. Вместе с тем разные исследователи по-разному определяют понятие термина «профессионализм».

Так, А.А. Грицанов под профессионализмом понимает высокую степень овладения какой-либо профессией, характеризуемой мастерством и высокой компетентностью [3].

Сегодня наиболее распространено определение профессионализма, которое приводит Е.В. Охотский. Он определяет профессионализм как высший уровень психофизических, психических и личностных изменений, происходящих в процессе длительного выполнения служебных обязанностей, обеспечивающих качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных задач в особых условиях [6].

В контексте определения профессионализма муниципальных служащих возникает еще два аспекта, встречающихся в законодательстве о местном самоуправлении и муниципальной службе, - «компетентность» и «квалифицированность».

Под компетентностью следует понимать широкий круг компетенций, как общекультурных, так и профессиональных, которые предъявляются к образованию, поведению, внешнему и моральному облику муниципальных служащих. Компетентность не следует путать с компетенцией, под которой понимается совокупность юридически закрепленных полномочий по предметам ведения, предоставленных муниципальным служащим для осуществления своих функций [2].

Соответственно профессиональной компетентностью на муниципальной службе следует считать показатель профессионализма муниципальных служащих, представляющий собой комплекс определенных качеств личности и профессиональных знаний, умений, навыков, обеспечивающих эффективную деятельность в органах местного самоуправления.

Важной ресурсной составляющей профессионализма муниципального служащего являются его профессиональные способности, под которыми понимаются индивидуально-психологические свойства человека, обеспечивающие успешное выполнение им профессиональной деятельности.

Квалифицированность можно определить как соответствие муниципальных служащих квалификационным требованиям, необходимым для занятия конкретных должностей муниципальной службы. Такие требования, как правило, предъявляются к образованию, стажу (причем как к общему стажу работы, так и стажу по специальности), повышению квалификации, прохождению аттестации муниципальных служащих.

Соответственно, профессионализм муниципальных служащих представляет собой не только соответствие муниципальных служащих квалификационным требованиям, закрепленным в российском законодательстве о муниципальной службе, но и наличие у муниципальных служащих общекультурных и профессиональных компетенций, отраженных в должностных регламентах.

Л.Д.Парунина считает, что многие современные муниципальные служащие получили образование в советское время и опыт работы в партийно-советском аппарате, поэтому обладают знаниями и навыками, присущими тоталитарной системе управления, и, соответственно, низким уровнем профессионализма [8].

В этой связи следует отметить, что в настоящее время в ряде субъектов Российской Федерации приняты правовые акты, посвященные формированию и подготовке перспективного молодежного резерва управленческих кадров. Например, проект «Молодой чиновник», призванный осуществлять просветительскую работу и привлекать молодые кадры к деятельности на муниципальной службе в Астраханской области [1].

Омолождение кадров в органах местного самоуправления, с одной стороны, может привести инновационные методы в решение экономических, социальных, культурных и иных проблем муниципальных образований, с другой стороны, делает еще более актуальной проблему профессионализма на муниципальной службе.

Одним из основных способов повышения профессиональных качеств и компетенций муниципальных служащих является повышение квалификации, подготовка, переподготовка и стажировка.

Большую роль в развитии профессионализма муниципальных служащих играет управленческая культура на муниципальной службе.

В процессе прохождения муниципальной службы муниципальным служащим присваиваются квалификационные разряды, которые указывают на соответствие уровня профессиональной подготовки квалификационным требованиям в соответствии с классификацией муниципальных должностей муниципальной службы согласно реестру.

Реестр должностей муниципальной службы представляет собой перечень наименований должностей муниципальной службы, классифицированных по органам местного самоуправления, избирательным комиссиям муниципальных образований, группам и функциональным признакам должностей, определяемым с учетом исторических и иных местных традиций

Как правило, законы субъектов Российской Федерации о муниципальной службе в перечень квалификационных требований включают требования к уровню профессионального образования с учетом группы и специализации муниципальных должностей муниципальной службы, к стажу и опыту работы по специальности, к уровню знаний федерального и регионального законодательства, а также муниципальных правовых актов, необходимых для исполнения соответствующих должностных обязанностей.

Так, Закон Самарской области от 10 октября 2008 года № 104-ГД «О муниципальной службе в Самарской области» устанавливает:

1. Типовые квалификационные требования, предъявляемые к уровню профессионального образования:

1) к высшим, главным и ведущим должностям муниципальной службы – наличие высшего профессионального образования;

2) к старшим и младшим должностям муниципальной службы – наличие среднего профессионального образования, соответствующего направлению деятельности.

2. Типовые квалификационные требования, предъявляемые к стажу муниципальной службы или стажу работы по специальности для граждан, претендующих на должности муниципальной службы:

1) для высших должностей муниципальной службы – наличие не менее шести лет стажа муниципальной службы или не менее семи лет стажа работы по специальности;

2) для главных должностей муниципальной службы – наличие не менее четырех лет стажа муниципальной службы или не менее пяти лет стажа работы по специальности;

3) для ведущих должностей муниципальной службы – наличие не менее двух лет стажа муниципальной службы или не менее четырех лет стажа работы по специальности;

4) для старших и младших должностей муниципальной службы – без предъявления требований к стажу [4].

Для лиц, имеющих дипломы специалиста или магистра с отличием, в течение трех лет со дня выдачи диплома устанавливаются типовые квалификационные требования к стажу муниципальной службы или стажу работы по специальности для замещения ведущих должностей муниципальной службы – не менее одного года стажа муниципальной службы (государственной службы) или стажа работы по специальности;

Типовые квалификационные требования предъявляются также к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей муниципальными служащими в органах местного самоуправления.

Личность муниципального служащего характеризуется соответствующим уровнем профессиональных знаний, умений и навыков, а также его индивидуально-психологическими свойствами (соотношения интеллектуальной, эмоциональной и волевой сфер). Муниципальный

служащий имеет специфические особенности, которые существенно влияют на его профессионализм:

Во-первых, муниципальный служащий рассматривается как активный носитель профессиональной деятельности в управлении процессами и руководстве людьми. Из этого складывается психологическое содержание профессиональной деятельности муниципального служащего.

Во-вторых, его профессиональная деятельность в системе муниципальной службы строится на осознании своих потребностей, целей как социально значимых и соотношении их с условиями самой среды. При этом муниципальный служащий признает необходимость проявления активности в изменении условий среды как одной из целевых установок деятельности.

В-третьих, деятельность муниципального служащего включает направленность на преобразование самого себя, саморазвитие в соответствии с образцом, моделью успешного специалиста в системе муниципальной службы.

В-четвертых, муниципальному служащему к установлению социального взаимодействия между участниками управленческой деятельности необходимы определенные коммуникативные средства, такие как: речевая культура (четкость, ясность, грамотность языка), способность к распределению функций и обязанностей, установлению целесообразных отношений между субъектами управления; умение при необходимости делегировать полномочия; способность к разумному контролю за действиями других в ходе выполнения полученных заданий, а также на владение навыками делового общения (умения выслушивать, понимать, убеждать, доказывать, разъяснять, отдавать приказы и распоряжения).

Поддержание высокого уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей муниципальными служащими, входит в число основных законодательно закрепленных требований. Вместе с тем данный принцип зависит от собственного решения муниципального служащего о повышении профессионального уровня.

На уровень профессионализма муниципальных служащих оказывает влияние целая совокупность факторов: образование, общий стаж работы, стаж работы по специальности, повышение квалификации и переподготовка, прохождение аттестации, жизненный опыт, управленческие способности, общекультурные компетенции.

Главным мотивом деятельности муниципальных служащих должен быть мотив защиты интересов муниципального образования, повышения качества жизни населения и обеспечение устойчивого развития территории. Естественно, конкретизация выполнения этих задач во многом зависит от состояния управленческой системы и ее отдельных составляющих, эффективности деятельности органов местного самоуправления и профессионализма муниципальных служащих.

Происходящая в настоящее время реформа управленческой системы и, в частности, муниципальной службы, ставит перед муниципальными

служащими новые задачи и предъявляет новые требования к их деятельности и личностному росту. В процессе реформирования муниципального управления очень важным становится повышение уровня профессионализма муниципальных служащих.

От профессионализма муниципальных служащих зависит эффективность деятельности органов местного самоуправления и развитие муниципального образования. Поэтому сегодня делом первостепенной важности является совершенствование существующей системы оценки эффективности деятельности муниципальных служащих на основе выделения их компетенций и профессиональных качеств.

Оценка профессионализма муниципального служащего осуществляется в целях повышения результативности его работы, более полного раскрытия и применения его профессионального потенциала, обеспечение руководителя необходимой информацией о данном служащем.

Достижение муниципальным служащим высокого уровня профессионализма основывается на приобретении им необходимого объема знаний и овладении умениями и навыками управленческой деятельности. Для оценки профессионализма муниципального служащего в органах местного самоуправления используются следующие группы критериев:

- 1) профессиональная компетентность;
- 2) социально-личностная компетентность;
- 3) управленческая культура [11].

Во-первых, профессиональная компетентность муниципального служащего, под которой понимается способность эффективно осуществлять свою деятельность, принимать и исполнять управленческие решения, решать профессиональные проблемы и задачи на основе компетенций, знаний, умений, профессиональных навыков и жизненного опыта.

Формальная система оценки уровня компетентности в каждой профессиональной сфере выражается в комплексе критериев – квалификационных требований, предъявляемых к соответствующим должностям муниципальной службы и описанных в соответствующих нормативно-правовых актах, регламентах, положениях, должностных инструкциях и других документах.

Критериями оценки профессионализма муниципальных служащих в данном случае выступают:

- 1) знания теоретических, правовых, организационных, финансовых и экономических основ местного самоуправления и муниципального менеджмента;
- 2) умения применять федеральные, региональные и муниципальные нормативно-правовые акты в сфере местного самоуправления и муниципальной службы; систематизировать и анализировать информацию; расставлять приоритеты в работе эффективно использовать рабочее время;
- 3) соответствие квалификационным требованиям к профессиональному образованию и стажу работы, предъявляемым к муниципальным должностям муниципальной службы;

4) способности оперативно вырабатывать, принимать и исполнять управленческие решения; качественно исполнять должностные обязанности; планировать и организовывать рабочее время; достигать поставленные цели; решать оперативные вопросы;

5) возможности работать в стрессовой ситуации;

6) степень удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Данные критерии профессиональной компетентности позволяют, с одной стороны, объективно оценить профессиональные качества муниципальных служащих, с другой стороны, выявить их субъективное отношение к своей профессиональной деятельности. Как показывает практика, профессиональная компетентность муниципального служащего напрямую зависит от его социально-личностной компетентности, особенно по мере карьерного роста [11].

Во-вторых, социально-личностная компетентность муниципального служащего, под которой понимается совокупность личностных и социально значимых качеств муниципального служащего, позволяющих ему быть исполнительным и ответственным работником.

В качестве основных критериев социально-личностной компетентности муниципальных служащих следует выделить следующие качества:

1. Личностные качества муниципального служащего:

1) общая эрудиция и глубокие специальные знания, в том числе правовые, экономические, психологические знания, связанные с характером муниципальной деятельности; знание отечественного и зарубежного опыта муниципального менеджмента, разнообразие профессиональных умений и степень прочности полученных навыков муниципального служащего;

2) организаторские качества муниципального служащего: самодисциплина; профессиональные компетенции, способности, навыки и умения; конструктивный творческий подход к решению нестандартных проблем и вопросов;

3) деловые качества муниципального служащего:

– ответственность – обязанность и готовность отвечать за совершенные действия, поступки и их последствия;

– самостоятельность – способность проявлять свою волю, действовать по собственному усмотрению;

– дисциплинированность – способность точного выполнения правил, распоряжений и законов, подчинение своих действий установленным правилам и требованиям долга;

– исполнительность – способность старательно, быстро и точно выполнять поручения, обязанности;

– организованность – способность эффективно распределять силы и время, умение следовать алгоритму, последовательность в выполнении заданий и поручений;

– инициативность – способность добровольно и самостоятельно находить формы для проявления своего энтузиазма;

– работоспособность – потенциальная возможность выполнять

целесообразную деятельность на заданном уровне эффективности в течение определенного времени;

– самоконтроль – способность управления своим поведением в условиях противоречивого влияния социального окружения или собственных побуждений;

– социальная активность – сознательная, заинтересованная, самостоятельная деятельность, обусловленная внутренними потребностями личности и направленная на выполнение социально значимых задач;

– мотивированность к деятельности – осознание значимости собственной деятельности, стремление к профессиональному и личностному росту;

– солидарность – умение сотрудничать с людьми на основе общности социальных, профессиональных и иных интересов [11].

4) нравственные и культурно-этические качества: патриотизм, гражданственность, принципиальность, честность, трудолюбие, ответственность, самокритичность, справедливость, скромность, вежливость, тактичность, правдивость, чуткость, порядочность;

5) психофизические свойства: психологическая устойчивость, эмоциональная выдержка, состояние здоровья, настойчивость в достижении результатов, темперамент, оптимизм [5].

2. Работоспособность муниципального служащего:

- интенсивность - число решаемых задач в единицу времени, т.е. время занятости на решение служебных вопросов;

- продуктивность - качество выполняемого объема задач и его влияние на общий результат, достижение успеха;

- скорость и объем получения, систематизации, анализа и обработки служебной информации;

- способность самостоятельно и оперативно принимать эффективные управленческие решения, быстро реагировать на изменения окружающей обстановки и профессиональной среды;

- самоорганизованность - умение планировать рабочее время, пунктуальность и самоконтроль;

- умение эффективно управлять подчиненными, четко и конкретно формулировать управленческие цели и задачи;

- умение организовать контроль за деятельностью подчиненных;

- способность к инициативе, творчеству, стратегическому мышлению, инновациям и нововведениям;

- динамика показателей результатов труда.

3. Межличностные отношения муниципального служащего:

- организационные отношения: иерархия, подчинение, руководство, субординация, политическая нейтральность;

- эмоциональный характер отношений;

- отношения в коллективе;

- информационные отношения [5].

При оценке деятельности муниципальных служащих учитываются

такие факторы, как соответствие требованиям и качествам занимаемой должности, сложность и объем выполняемой работы, эффективное исполнение должностных обязанностей и предписаний, умение подтверждать профессиональные навыки и способности и проявлять трудовые качества, участие в коллективном решении задач, поставленных перед структурным подразделением и т.п.

На современном этапе среди важнейших профессиональных способностей муниципальных служащих, необходимых для эффективной деятельности органа местного самоуправления, как правило, выделяются следующие:

- развитые, нравственно ориентированные интеллектуальные способности, включая сообразительность, проявляющуюся в быстроте и оперативности мышления, догадливости, а также интуицию;

- непрерывное развитие и образование, включающие непрерывное развитие профессиональных способностей, повышение уровня квалификации;

- умение определять стратегические цели отраслей экономики (аналитические способности);

- осуществление деятельности по повышению эффективности деятельности органа местного самоуправления и его структурных подразделений;

- коммуникативные способности – способность эффективно контактировать с людьми, убеждать их своим поведением, вести за собой, умение делать четкие и понятные устные сообщения и т.п.;

- оперативное реагирование на изменения объективного и субъективного характера;

- способность управлять своим поведением в условиях стрессовых ситуаций, или стрессоустойчивость, которая рассматривается как волевая, интеллектуальная и эмоциональная сопротивляемость воздействиям окружающей среды;

- способность в короткие сроки практически организовать реализацию соответствующего решения (управленческие способности); непрерывное укрепление здоровья и совершенствование спортивной формы; высокая работоспособность и конкурентоспособность [7].

В-третьих, культура управления муниципальных служащих имеет особое значение, так как их деятельность включает прямые и непосредственные коммуникации с населением, которое по поведению этой социально-профессиональной группы формирует мнение о власти и управлении в обществе.

Управленческая культура муниципальных служащих – это совокупность знаний, ценностей, норм, иерархий, стереотипов, образцов и моделей поведения, определяющих характер управленческой деятельности муниципальных служащих и управленческих отношений в системе муниципального управления.

Соответственно критериями оценки управленческой культуры муниципальных служащих выступают:

- знание и соблюдение правовых, социальных, моральных, организационных, экономических и технических норм;
- ценностные ориентации, как отношение к совокупности материальных, духовных благ и идеалов, на основе которого возникает стремление к достижению определенных целей;
- стиль и методы управленческой деятельности;
- личная гигиена и соответствующий внешний вид;
- культура проведения массовых мероприятий;
- культура речи и коммуникаций;
- умение поддерживать имидж органов местного самоуправления;
- вежливость в общении;
- толерантность;
- соответствие декларируемых ценностей реальному поведению;
- организационная культура как умение рационально организовывать свою деятельность;
- осознание ценности и значимости своего труда для общества [11].

Именно управленческая культура определяет характер взаимоотношений на муниципальной службе и специфику управленческой деятельности, а также поведение муниципальных служащих.

Поддержанию должного уровня управленческой культуры способствует принятие этических кодексов на муниципальной службе. Решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции 23 декабря 2010 года был одобрен Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. Данный кодекс включает в себя перечень общих принципов, предъявляемых к профессиональной деятельности, и основных правил служебного поведения. В соответствии с типовым кодексом в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях принимаются этические кодексы, призванные повысить правовую и моральную ответственность служащих [9].

Большинство методов оценки профессионализма муниципальных служащих можно разделить на две большие группы:

1. Методы, в основе которых лежат формализованные, «бумажные» подходы: анкетирование, тестирование. В данном случае применяются цифровые, графические средства.

2. Методы, основанные на использовании неформализованных подходов изучения работника: собеседование, групповая дискуссия, наблюдение. Здесь используются вербальные средства представления результатов оценки.

По целевому назначению методы оценки профессионализма муниципальных служащих также делятся на две группы:

1. Прогностические методы (групповая дискуссия, матричный метод, деловые игры и т.д.) позволяют построить модель профессионального

становления, адаптации, развития муниципального служащего, модель его профессиональной карьеры.

2. Практические методы (тестирование, анкетирование, метод балльной оценки) оценивают профессионализм государственного служащего по достигнутым результатам на сегодняшний день.

В органах местного самоуправления достаточно популярны следующие методы оценки профессионализма муниципальных служащих:

- Метод шкалы графического рейтинга – метод, основанный на проставлении соответствующей оценки каждой черте оцениваемого служащего: количество и качество работы, инициативность, сотрудничество, надежность и т.п. В целях повышения эффективности шкалы оценок составляются более детализированные описания проявлений конкретных компетенций и черт характера.

- Метод вынужденного выбора основан на отборе наиболее характерных для конкретного муниципального служащего характеристик, а также его соответствия или несоответствия предъявляемым ожиданиям.

- Описательный метод является абсолютным и предполагает описание, в первую очередь, через отчеты руководителей и коллег, области деятельности муниципального служащего, его компетенций, умений, навыков, сильных и слабых сторон, успехов и неудач. Метод предполагает ведение «досье» на каждого муниципального служащего, в котором фиксируется и оценивается его повседневное поведение.

- Метод анкет является сравнительным методом и базируется на наборе вопросов и ответов или описаний поведения муниципального служащего.

- Метод шкалы рейтингов поведенческих установок основан на использовании решающих ситуаций, которые служат ключевыми позициями на шкале. Из этих шкал ожидаемого поведения выводятся характеристики результативности труда муниципального служащего. Кроме того, фиксируются случаи стандартного, типичного и специфического, нетипичного поведения муниципального служащего.

На практике чаще других методов оценки профессиональной компетентности кадров органов местного самоуправления применяются беседа, групповое и индивидуальное собеседование, тестирование, экспертный опрос, наблюдение, интервьюирование, прием «незаконченных предложений», ранжирование.

Обычно в форме собеседования с муниципальными служащими проводятся конкурс, квалификационный экзамен, аттестация. По результатам собеседования комиссия выносит заключение о профессиональном уровне и соответствии муниципального служащего исполняемой должности.

Собеседование, как правило, проводится в целях определения и конкретизации сильных и слабых сторон в профессиональном и личностном потенциале муниципального служащего. В процессе собеседования руководитель определяет «проблемное поле» каждого муниципального служащего, дает необходимые профессиональные рекомендации.

В органах местного самоуправления достаточно активно используется метод тестирования. Часто аттестационная комиссия составляет и утверждает аттестационные тесты, устанавливает процент правильных ответов, определяющих успешное прохождение аттестации.

Каждый из методов оценки имеет и достоинства и недостатки. Объединение преимуществ данных методов, средств и критериев, применение интегрального подхода к оценке позволят значительно повысить качество и достоверность результатов оценки профессионализма муниципальных служащих.

Библиографический список

1. Васильев О.А. О реализации современных кадровых технологий в системе государственной гражданской и муниципальной службы // Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. 2011. № 2. С. 35.
2. Гребенникова А.А. Муниципальное управление: словарь-справочник. Саратов: ПАГС, 2016. С. 17.
3. Грицанов А.А. Новейший философский словарь. Мн.: Книжный дом, 2007. С. 693.
4. Закон Самарской области от 10 октября 2008 года № 104-ГД «О муниципальной службе в Самарской области». URL: <http://docs.cntd.ru/document/945017445>
5. Методика оценки персонала государственной и муниципальной службы. URL: <http://isfic.info/gossab/civserv74.htm>
6. Охотский Е.В. Теория и механизмы современного государственного управления: учебно-методический комплекс. М.: Юрайт, 2013. С. 501.
7. Оценка профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих. URL: <http://www.gkh.ru/article/74964>
8. Парунина Л.Д. Профессионализм муниципальных служащих через призму профессиональной культуры // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. 2010. №4. С. 104.
9. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих / одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 года (протокол N 21). URL: <http://docs.cntd.ru/document/420254359>
10. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Российская газета. 2007. 4 марта. ст. 4.
11. Хрусталев Н.В. Критерии и методы социологической оценки профессионализма муниципальных служащих // Теория и практика общественного развития. 2011. № 3. С. 69.