

ГАЗИЗОВА Лира Ильдусовна –

*к.полит.н., начальник отдела государственной и муниципальной службы Научно-исследовательского центра Башкирской академии государственной службы и управления при Президенте РБ (БАГСУ) 450008, Россия, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Заки Валиди, 40.
gazizova-lira@mail.ru*

ДОРОЖКИН Юрий Николаевич –

*д.филол.н., заведующий кафедрой политологии, социологии и философии, проректор БАГСУ по научной работе
dorword@mail.ru*

ФРОЛОВА Ирина Васильевна –

*д.филол.н., профессор; руководитель Научно-исследовательского центра БАГСУ
frolovaiv2@mail.ru*

МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ОРГАНЫ ВЛАСТИ В ПРИВОЛЖСКОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

MUNICIPAL AUTHORITIES IN THE VOLGA FEDERAL DISTRICT OF THE RUSSIAN FEDERATION

Статья посвящена возможностям улучшения работы муниципальных органов власти в Приволжском федеральном округе РФ. Авторы обращаются к конкретным социологическим исследованиям и осуществляют интерпретационный анализ данных, полученных учеными Республики Башкортостан, Удмуртской Республики, Нижегородской, Саратовской и Оренбургской областей. В центре внимания авторов статьи находится ряд проблем, влияющих на качество местной власти. Это профессионально-управленческий опыт сотрудников муниципальных органов власти, оценка населением их профессиональных качеств, развитие кадрового обеспечения муниципалитетов, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих, а также мотивация их трудовой деятельности. Авторы приходят к выводу о системном характере стоящих перед муниципальной властью проблем, решение которых возможно на основе трансформации института местного самоуправления.

Ключевые слова: муниципальные органы власти, конкретные социологические исследования, субъекты Приволжского федерального округа РФ, качество местной власти

The article is dedicated to enhance of the work of municipal authorities in Volga Federal District of the RF. The authors advert to the specific sociological studies and analyze data, obtained by researchers of the Republic of Bashkortostan, the Republic of Udmurtia, Nizhny Novgorod, Saratov and Orenburg regions. The focus of the authors' attention is concentrated on the number of problems, which affect the quality of the local authorities. These include professional and managerial experience of the members of municipal authorities, population assessment of their professional qualities, development of personnel maintenance of local governments, vocational preparation, retraining and raising the level of municipal employees' skills, and, at last, the motivation of their labor activity. The authors come to the conclusion that problems of municipal authorities have a systematic nature, and solution of these problems could be found in transforming the institution of local government.

Keywords: municipal authorities, particular sociological researches, subjects of Volga Federal District of the RF, quality of local government

Несмотря на то, что власть на местах является основой и гарантом общественной и политической стабильности в масштабах всего государства, образ «дру-

жественного гражданам управления» еще далек от реального воплощения. Исследователи российского местного самоуправления пытаются определить возможности улучшения работы

муниципальных органов власти, в т.ч. в различных субъектах Приволжского федерального округа РФ. В частности, в Республике Башкортостан в 2010–2011 гг. изучались проблемы повышения эффективности муниципальных органов власти [Lavrentiev et al. 2012; Газизова, Фролова 2010: 75–79]¹. Ряд аналогичных исследований был реализован в Нижегородской² [Газиева 2009: 118–120; Ротатая 2012: 213–216] и Оренбургской³ областях [Шешукова 2013: 246–252].

Проблема открытости муниципальных органов власти, доверия граждан к их сотрудникам также поднималась учеными из Башкортостана⁴ [Дорожкин и др. 2010; Яппарова и др. 2011: 130, 131]. Эффективная муниципальная власть предполагает наличие обратной связи в виде социального контроля со стороны населения, функционирование которой

¹ Исследование проведено сотрудниками НИЦ БАГСУ под руководством профессора, д. филос. н. Ю. Н. Дорожкина. В число респондентов вошли главы и заместители глав муниципальных образований, руководители структурных подразделений, муниципальные служащие ($N = 434$). Также была организована серия фокус-групп.

² Первое из них было проведено в апреле 2007 г. среди руководителей муниципальных образований Нижегородской обл. ($N = 325$). Второе – в мае–июне 2007 г. среди служащих городских и районных администраций Нижегородской обл. ($N = 536$). Оба исследования были проведены ВВАГС (ныне – Нижегородский институт управления РАНХиГС) под руководством д. соц. н., профессора В. А. Мальцева. Третье было проведено научно-исследовательской методической лабораторией ВВАГС в ноябре 2008 г. среди глав городских и сельских поселений, глав местных администраций, председателей представительных органов городских и сельских поселений Нижегородской обл. ($N = 580$). Четвертое исследование в было организовано в 2010–2011 гг. в Нижегородской обл. под руководством профессора, д. соц. н. В. А. Мальцева и профессора, д. соц. н. В. Ф. Анурина.

³ В 2012 г. социологический центр «Общественное мнение» (СЦОМ) провел опрос «Оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления» населения в 43 муниципалитетах Оренбургской обл. ($N = 2200$).

⁴ Исследование было проведено сотрудниками НИЦ БАГСУ в 2010 г. в рамках пилотного проекта «Повышение открытости гражданской службы, доверия граждан к государственным служащим». Изучались как мнения экспертов ($N = 31$) в населенных пунктах 3 типов: мегаполис – столица РБ (городской округ город Уфа), города и районы республики, так и мнение населения республики ($N = 1100$). Выборка многоступенчатая территориальная квотная.

изучалось социологами из Саратова⁵ [Викулов, Иванова 2012: 33–35]. Территориальное общественное самоуправление, являющееся посредником между населением и муниципальными органами власти, стало предметом исследования ученых из Ижевска [Соловьев, Рябая 2013: 182].

Обобщим результаты проведенных исследований, выделив основные блоки выявленных проблем.

1. Профессионально-управленческий опыт сотрудников муниципальных органов власти. Исследователей из Республики Башкортостан в первую очередь заинтересовал профессионально-управленческий опыт работников местных администраций. Данные опроса свидетельствуют о том, что у муниципальных служащих достаточно высокий общий стаж работы (10–20 лет – 27%, свыше 20 лет – 33%) и стаж работы на муниципальной службе (5–10 лет и выше – 53%). Исследования 2010–2011 гг. в Нижегородской обл. продемонстрировали, что у большинства респондентов (21% которых замещают высшую или главную должность муниципальной службы) работа в органах местного самоуправления является продолжительной: 67% муниципальных служащих замещают должности 6 лет и более.

При этом в Республике Башкортостан, согласно самооценке самих респондентов, не все служащие достаточно профессиональны и соответствуют занимаемым должностям (только 39%). Большинство либо не имеют необходимых профессиональных качеств или опыта работы, либо нуждаются в дополнительном образовании.

Нижегородские коллеги констатировали, что большинство респондентов оценивали уровень профессиональной подготовки муниципальных служащих довольно низко: каждый второй респондент говорит о среднем уровне как своей профессиональной

⁵ Исследование «Перспективы развития социального контроля в системе местного самоуправления» было проведено в I кв. 2011 г. в виде анкетного опроса на территории 8 муниципальных районов Саратовской обл. ($N = 1250$). Выборка квотно-гнездовая.

подготовки, так и квалификации своих коллег (51% и 52% соответственно).

Для углубленного понимания проблемы исследователи из Республики Башкортостан задали респондентам несколько уточняющих вопросов.

Первый касался причин, препятствующих развитию профессионализма служащих (можно было дать не более 3 вариантов ответа).

Главная причина, по мнению опрошенных, – это недостаточная оплата труда (57%). Вторая группа причин – кадрового характера (протекционизм в отборе кадров – 22,5%; текучесть кадров – 22%; несовершенство кадрового продвижения – 21,2%). Со значительным отрывом идут остальные причины: частые реорганизации (13,6%), трудности в повышении квалификации (10,1%) и получении дополнительного образования (8,6%), коррупция (7,9%).

2. *Оценка населением профессиональных качеств сотрудников муниципальных органов власти.* Как показали фокус-группы, проведенные учеными из Республики Башкортостан, интересующиеся зачастую не понимают сущность местного самоуправления и муниципальной власти. Так, респонденты однозначно высказывались за «четкий контроль ее эффективности со стороны государства»¹, контроль за работой главы администрации, Совета муниципального образования. Также отмечалось, что «со стороны государственной власти нет кураторов, которые показывали бы муниципальной власти те направления, те цели, достижение которых нужно государству». Наглядной является общая оценка муниципальной власти одним из респондентов: «Машина – хорошая, но водителя еще надо обучить вождению». В этом отношении действенным средством совершенствования качества и повышения эффективности муниципальной власти может стать социальный контроль.

Результаты проведенного в Саратове исследования зафиксировали тенденцию повышения гражданской активности населения. Развитие механизма

социального контроля, укрепление прямой и обратной связи между муниципальной властью и населением не только повысит эффективность власти на местах, но и будет способствовать дальнейшему привлечению граждан к участию в организации местного самоуправления [Викулов, Иванова 2012: 33-35]. В то же время исследования ижевских ученых показали, что такой вид посредничества между населением и органами местного самоуправления, как, например, территориальное общественное самоуправление, еще недостаточно развит: население на «домовом» уровне слабо проявляет инициативу в решении вопросов местного значения [Соловьев, Рябая 2013: 186].

Опрос по поводу информационной открытости органов местного самоуправления в Республике Башкортостан продемонстрировал, что повышение доверия к государственным гражданским и муниципальным служащим республики со стороны населения может произойти в результате роста уровня жизни населения (76,0%); эффективной работы с обращениями граждан (38,1%); более активной работы с населением (проведение встреч с трудовыми коллективами, населением и т.д.) – 31,7%. Также для респондентов оказались важными высокий уровень политической стабильности (23,1%) и повышение уровня профессионализма государственных и муниципальных служащих (22,1%). Необходимо отметить, что на 1-м месте среди условий повышения доверия населения к органам муниципальной власти находится экономический фактор – рост уровня жизни. При этом на 2-м и 3-м месте стоят факторы, так или иначе затрагивающие проблему информационной открытости органов власти, – эффективная работа с обращениями граждан и более эффективная работа с населением [Яппарова и др. 2011: 130,131].

Опрос местного населения в Нижегородской обл. показал, что жители невысоко оценивают уровень профессионализма муниципальных служащих. По данным исследования, проведенного в марте 2010 г. в

¹ В кавычках приведены прямые цитаты из ответов респондентов.

Нижегородской обл., большинство жителей (61%) утверждают, что существует опасность прихода в органы местного самоуправления людей, не имеющих соответствующей подготовки и навыков управления. Более того, почти треть респондентов отметили, что многие муниципальные служащие имеют низкую квалификацию.

В Республике Башкортостан в целях оценки качества муниципальных служащих в анкете по информационной открытости был предусмотрен блок вопросов, касающихся профессиональных и личностных качеств муниципальных служащих. Отмечая положительные качества муниципальных служащих, респонденты поставили на 1-е место профессионализм (31,4%), на 2-е – опыт работы с людьми (31,3%), на 3-е – терпение (26,2%), далее отмечается управленческий опыт (25,7%).

В качестве отрицательных качеств муниципальных служащих, с которыми столкнулись респонденты, больше всего отмечены: низкая скорость работы, длительность оформления документов (46,3%); равнодушие, отсутствие стремления помочь людям (35,1%); невнимательность, неуважение к людям, грубость (28,2%); грубость, высокомерие (21,5%) [Яппарова и др. 2011: 132,133].

Думается, что среди прочего важным направлением совершенствования качества кадров в местном самоуправлении является формирование в обществе позитивного образа служащего, что актуализирует задачу развития информационно-аналитических служб и формирования позитивного образа муниципальной власти в целом. При этом, как отмечают исследователи из Оренбурга, деятельность органов местного самоуправления является информационно закрытой и недоступной для населения в большей степени, чем деятельность органов исполнительной власти области [Шешукова 2013: 251].

3. *Развитие кадрового обеспечения муниципальных органов власти.* Очевидно, что развитие кадрового потенциала муниципальной службы, рост профессионализма служащих предполагает совершенствование

практики отбора кадров в систему местного самоуправления. Ученые из Республики Башкортостан попытались выяснить, каким основным требованиям должны удовлетворять управленческие кадры муниципального уровня.

Согласно полученным результатам, приоритетными требованиями являются профессионализм (80,0%), образованность (69,5%), организаторские способности (49,8%), управленческий опыт (43,3%) и, что немаловажно, справедливость (43,3%) кандидатов на управленческие должности в муниципальных образованиях.

Отбор на должности муниципальной службы, согласно ответам респондентов, происходит на основе собеседования (48,3%) и участия в конкурсе (47,6%). При этом слабо используется выдвижение из резерва (17,4%), чаще происходит назначение сверху (23,4%). Примечательно, что только 27% специалистов, включенных в состав кадрового резерва, знают о его назначении и задачах; не всегда знают «в полном объеме» – 31%; «зависит от заинтересованности руководителя» – 12% и затруднились ответить – 30%.

Называют респонденты и конкретные недостатки при организации подбора муниципальных служащих (можно было дать не более 3 ответов): отсутствие открытых конкурсов на замещение вакантных должностей (41%); субъективизм при оценке деловых и личных качеств работника (30,1%); протекционизм, выдвижение работников по признакам личной преданности (23,1%); недостаточное использование демократических начал при подборе муниципальных служащих (20,4%).

Поскольку сегодня заметно возрастает трудоемкость и сложность деятельности муниципальных служащих, особое значение приобретает улучшение подготовки муниципальных кадров.

4. *Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих.* Важнейший аспект в решении задачи повышения кадрового потенциала муниципальных служащих – их профессиональная подготовка, перепод-

готовка и повышение квалификации [Назарова, Газизова 2009: 58–60]. Эта проблема поднималась как башкортостанскими, так и нижегородскими исследователями.

Один из главных компонентов в профессиональной подготовке – знания в области муниципального управления и права. Как выяснили башкортостанские ученые, респондентам для успешной работы на занимаемой должности не хватает знаний и умений в первую очередь по праву и управлению (42,7%), по современной экономике и менеджменту (20,7%), по психологии эффективного делового общения (20,4%). При этом 40,2% опрошенных заявили, что они имеют высшее образование, полностью соответствующее исполняемым обязанностям, а 26,1% – образование, в основном соответствующее их должности.

подавляющее большинство муниципальных служащих не идеализируют состояние своей современной профессиональной подготовки и выражают желание повысить уровень квалификации (83%), мотивируя это тезисом «учиться всегда полезно» (43,5%), а также характером выполняемых обязанностей (34,8%) и желанием служебного продвижения (21,4%).

Отсюда понятна ориентация респондентов на посещение курсов повышения квалификации. От курсов ждут, прежде всего, повышения и расширения уровня знаний (77,5%). Поэтому вполне очевиден выбор муниципальными служащими форм постоянного повышения квалификации – курсов и переподготовки в образовательном учреждении (49,8%). Высоко оценивают респонденты самообразование (29,6%), а вот стажировка в вышестоящих органах, но в другом районе, местности (14,6%), стажировка за границей (12,5%) явно недооцениваются в силу, возможно, их недостаточной распространенности, непонимания привлекательности и полезности, эффективности.

В Нижегородской обл. согласно исследованиям 2007–2008 гг. многие муниципальные образования, особенно небольшие, созданные в рамках реформы, отличаются низким качеством управления, что объясняется

нехваткой квалифицированного персонала. Вместе с тем на местах недооценивается серьезность и глубина данной проблемы. Так, абсолютное большинство респондентов (76%) оценивают уровень профессиональной подготовки муниципальных служащих в их муниципальном образовании как средний, полагая, что им требуется лишь повышение квалификации. В то же время 90% респондентов считают необходимым прохождение специальной подготовки при поступлении на работу в органы местного самоуправления.

В исследованиях 2010–2011 гг. сами муниципальные служащие Нижегородской обл. отмечали необходимость профессионального развития. Более половины респондентов (55%) нуждаются в прохождении программ дополнительной профессиональной подготовки в ближайшие 3 года. При этом основными мотивами профессионального развития посредством прохождения программ повышения квалификации или переподготовки являются, прежде всего: ощущение потребности в постоянном образовании (43%); постановка задач в профессиональной деятельности, решение которых требует дополнительной подготовки (37%); необходимость продвижения по службе (16%); необходимость получения документа для прохождения аттестации (13%); необходимость повышения зарплаты (7%); требование руководства (3%).

Следующим звеном в развитии кадрового потенциала системы местной власти в современных условиях является обеспечение гарантий карьерного роста муниципальных служащих. О том, что это актуально, говорят данные исследователей из Республики Башкортостан. Только 10,4% респондентов заявили, что они достигли большего, чем рассчитывали, а 18,5% – достигли практически всего того, на что рассчитывали. 10,9% уверены, что достигли меньше того, на что рассчитывали, и 44,4% рассчитывают на дальнейший карьерный рост.

Представляется, что сохранить и приумножить кадровый потенциал современной муниципальной службы можно во многом благодаря эффек-

тивной мотивации трудовой деятельности муниципальных служащих. Это еще одно важное звено работы с кадрами.

5. Мотивация трудовой деятельности сотрудников муниципальных органов власти. Мотивация условно подразделяется на моральную и материальную. О приблизительном равенстве значимости той и другой составляющей для муниципальных служащих говорят данные исследования, проведенного в Республике Башкортостан. Так, на вопрос о том, что для них является главным в работе и жизни, были получены ответы: «возможность реализовать свой творческий потенциал» (21,2%), «честно служить обществу» (20,3%), «достичь признания и уважения людей» (16,5%), «обеспечить благополучие семьи» (35,8%). При ответе на уточняющий вопрос: «Что лежит в основе Вашего стремления к служебному росту?» — были зафиксированы следующие позиции: «желание больше зарабатывать» (42%), «стремление реализовать свои управленческие способности» (26,4%), «перспективы деятельности, карьеры» (20,4%).

Исходя из вышеизложенного, можно отметить, что на сегодняшний день материальное вознаграждение является базовым, предопределяющим мотивом поведения служащего. Существующая система оплаты труда муниципальных служащих имеет множество недостатков. В частности, заработная плата здесь строго фиксирована. Получить сумму больше той, которая установлена законодательством, просто невозможно: 65,9% уверены, что премиальная часть их доходов не зависит от «количества времени, проведенного на работе», а 43,3% — от «личных результатов труда». Люди старшего возраста, имеющие значительный профессиональный опыт в муниципальной службе, не покидают свои рабочие места, т.к. предприятия и организации города/района могут закрыться, модернизироваться, а администрации будут сохранены. Работа в муниципальной службе дает гарантии завтрашнего дня, но делает практически невозможным быстрый карьерный рост молодых специалистов. При такой мотива-

ции, имеющей в своем основании не творческие стимулы, а обеспечение базовой потребности в безопасности, сложно ожидать от муниципальных служащих ориентации на достижение не измеримых результатов.

Анализируя полученные данные, можно сделать вывод о том, что материальная мотивация труда муниципальных служащих в том виде, в котором она практикуется в муниципальных образованиях, на сегодняшний день не соответствует ожиданиям людей, ориентированных на результат. Поэтому не удивительно, что 50,1% респондентов из Республики Башкортостан готовы сменить место работы, если появится благоприятная возможность. Основной мотив возможной смены места работы — «не устраивает уровень зарплаты» (60,5%). Именно в этом кроется основная причина текучести кадров в младших группах муниципальных должностей, что неоднократно подтверждается ответами респондентов по многим корректирующим вопросам анкеты.

Какие еще мотивы к труду среди муниципальных служащих, кроме рассмотренных выше материальных, выявились в качестве высокозначимых? По данным проведенного исследования, опрошенные муниципальные служащие выделили из нематериальных позитивных стимулов как «значимые в высокой степени» похвалу руководителя (37,8%) и положительную оценку коллег (36,6%). Кроме позитивных стимулов, ориентированных на достижение высоких результатов, в арсенале руководства имеются и негативные стимулы, которые ориентируют сотрудников на избежание возможных проблем. К наиболее значимым негативным стимулам по данным опроса относятся критика и замечания руководителя (37,1%), выговор (30,3%) и остановка в карьерном росте (29,5%).

Подводя итоги сравнительного анализа деятельности муниципальных органов власти в ряде субъектов ПФО — Республике Башкортостан, Удмуртской Республике, Нижегородской, Саратовской и Оренбургской областях, — можно отметить общие моменты, выявив-

шиеся в ходе независимых исследований.

Анализ профессионально-управленческого опыта сотрудников муниципальных органов власти в Республике Башкортостан и Нижегородской области проиллюстрировал, что общей характеристикой данного параметра для двух субъектов ПФО является наличие внушительной части служащих, имеющих длительный опыт работы в местных органах власти. С одной стороны, это способствует стабилизации данного института, делает более понятными «правила игры», принципы взаимодействия власти и населения. С другой – новые практики администрирования с трудом приживаются в условиях сохраняющейся недооценки потенциала участия граждан в местном самоуправлении.

Повсеместно опросы выявили сдержанное отношение населения к представителям муниципальной власти. В качестве необходимой меры для совершенствования взаимодействия муниципальных служащих и населения респонденты отметили как улучшение общей экономической ситуации, так и большую открытость органов власти, наличие социального контроля за деятельностью муниципальных служащих.

Относительно мер по улучшению кадрового обеспечения сотрудников муниципальных органов власти респонденты были единодушны, что

необходима профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих, а также совершенствование мотивации их трудовой деятельности.

Задачи, стоящие перед органами муниципальной власти, сложны и носят системный характер, следовательно, требуют комплексного подхода к своему решению. Очевидно, что необходимо обеспечить государственную целостность, единство территории и гарантии реализации основных прав для всех граждан на всей территории России. В то же время экономические реалии диктуют необходимость повышения самостоятельности, умения через инициативу и новые методы хозяйствования совершенствовать социально-экономические показатели развития территории. Ключевым звеном в достижении поставленных задач выступают кадры. Качественно подготовленные, мотивированные на результат сотрудники могут обеспечить развитие муниципальных органов власти в соответствии с реалиями и вызовами времени.

Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ № 14-13-02009 «Актуальные проблемы развития местного самоуправления в Приволжском федеральном округе: опыт компаративистского анализа» (региональный конкурс «Урал: история, экономика, культура». 2014 – Республика Башкортостан).

Литература

Викулов А.М., Иванова К.Н. 2012. Социальный контроль как дальнейшее развитие системы местного самоуправления. – *Власть*, № 4. С. 33-35.

Дорожкин Ю.Н., Яппарова Р.Р., Фролова И.В., Галин Р.А., Скрыбина Я.А., Хамитова Л.М. 2010. Информационная открытость органов государственной власти и местного самоуправления Республики Башкортостан: опыт конкретного социологического исследования. – *Экономика и управление: научно-практический журнал*, № 4. С. 29-36.

Газиева И.А. 2009. О реформе местного самоуправления в Нижегородской области. – *Власть*, № 9. С. 118-120.

Газизова Л.И., Фролова И.В. 2010. Кадровый потенциал муниципальной службы Республики Башкортостан в условиях общественных трансформаций. – *Современное развитие регионов России: политико-трансформационные и культурные аспекты*. Материалы всероссийской научно-практической конференции. Уфа: БАГСУ. С. 75-79.

Назарова У.А., Газизова Л.И. 2009. Некоторые аспекты исследования человеческого капитала муниципальной службы. – *Власть*, № 11. С. 58-60.

Ротатая А.Г. 2012. Проблемы кадрового обеспечения в сфере муниципальной

службы. — *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС*, № 2. С. 213–216.

Соловьев В.Д., Рябая А.Я. 2013. Организация деятельности органов территориального местного самоуправления в муниципальном образовании «город Ижевск». — *Муниципальная власть в современном мире: поиск ответов на вызовы времени*. Материалы международной научно-практической конференции. Т. 2. Уфа: БАГСУ. С. 181–186.

Шешукова Г.В. 2013. Оценка эффективности деятельности местного самоуправления в Оренбургской области. — *Муниципальная власть в современном мире: поиск ответов на вызовы времени*. Материалы международной научно-практической конференции. Т. 1. Уфа: БАГСУ. С. 246–252.

Яппарова Р.Р., Галин Р.А., Скрябина Я.А., Хамитова Л.М. 2011. Повышение информационной открытости органов государственной власти и местного самоуправления в Республике Башкортостан: опыт конкретно-социологического исследования. — *Современные политико-властные процессы в Республике Башкортостан и региональная политика: коллективная монография*. Уфа: БАГСУ. С. 108–148.

Lavrentiev S.N., Dorozhkin Yu.N., Frolova I.V., Gazizova L.I. 2012. Actuality of Developing Municipal Service HR Potential in Conditions of Modern Russia (on the example of the Republic of Bashkortostan). — *Public Administration East and West: Twenty Years of Development: the 20th NISPAcee Annual Conference*. Ohrid, NISPAcee press.

УДК 316.334.3

УШКИН Сергей Геннадьевич —

аспирант кафедры социологии Национального исследовательского Мордовского государственного университета им. Н.П. Огарева

430005, Россия, Республика Мордовия, г. Саранск, ул. Большевистская, 68.

ushkinsergey@gmail.com

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ В ПРОТЕСТНОЕ ДВИЖЕНИЕ

PARTICIPATION OF SOCIAL NETWORK USERS IN THE PROTEST MOVEMENT

В статье строится портрет декларируемых участников акции протеста на Болотной площади на основании сообщества в социальной сети «ВКонтакте». Метод исследования – таргетинговый анализ. В рассматриваемом сообществе выделяются ядро (43% пользователей) и периферия (57% пользователей). Фиксируется, что ядром протестного движения в виртуальном социуме преимущественно становятся жители Москвы, мужчины и молодежь в возрасте от 18 до 34 лет. Значимыми для них являются такие ценностные ориентации, как саморазвитие, семья и дети и совершенствование мира; в других они ценят доброту и честность. Выявленные социально-демографические характеристики и ценностные установки пользователей рассматриваемого сетевого сообщества существенно отличаются от аналогичных параметров по всему массиву пользователей социальной сети «ВКонтакте».

Ключевые слова: протест, протестное движение, Интернет, социальные сети, ценностные ориентации