УДК 300.36

DOI: 10.21209/1996-7853-2019-14-4-55-61

Артём Вадимович Жуков,*Забайкальский государственный университет**(г. Чита, Россия),**e-mail: artem_jukov68@mail.ru***Эльвира Ивановна Забнева,***Филиал Кузбасского государственного технического университета**им. Т. Ф. Горбачева в г. Новокузнецке**(г. Новокузнецк, Россия),**e-mail: director@kuzstu-nf.ru*

Исследование профессионализма муниципальных служащих в социально-философских концепциях и современные проблемы управления

В современных условиях одним из факторов реализации программ социально-экономического развития становится профессионализм участников данного процесса. Всё это актуализирует проблему воспроизводства кадрового потенциала в соответствии с требованиями и регламентациями современного социума на всех уровнях государственного управления. Профессионализм кадров представляет основу функционирования всей организации, одной из задач которой в связи с этим становится подготовка кадров, развитие, обучение, повышение квалификации специалистов. Профессионализм перестал рассматриваться как узко специализированное понятие, он понимается как сложное, многоаспектное явление, предполагающее усиление социальной активности личности и увеличение степени её ответственности как за собственную судьбу, так и за повышение эффективности социально-экономических процессов в обществе. Условиями профессионального управления информацией являются владение методами убеждения целевой аудитории; подготовка информации для её успешного восприятия в этой аудитории; способность правильно идентифицировать не только вербальные, но и невербальные ответы; понимание отличий между межличностной и групповой коммуникациями; обладание знаниями выбора адресных коммуникативных методов. Одним из значимых факторов профессионализма является мера владения современным содержанием и средствами управления информацией, что особенно важно для профессий, связанных с процессом воздействия на жизнедеятельность населения, в частности для муниципальных служащих. Результатом становятся эффективные преобразования как в муниципалитете, так и в самом человеке, его знаниях, мотивах, способностях.

Ключевые слова: профессионализм, информация, управление, муниципальные служащие, коммуникативная компетенция

Artem V. Zhukov,*Transbaikal State University**(Chita, Russia),**e-mail: artem_jukov68@mail.ru***Elvira I. Zabneva,***Branch T. F. Gorbachev of Kuzbass State Technical University in Novokuznetsk**(Novokuznetsk, Russia),**e-mail: director@kuzstu-nf.ru*

Study of Professionalism of Municipal Employees in Social and Philosophical Concepts and Modern Problems of Management

In modern conditions, one of the factors for the implementation of socio-economic development programs is the professionalism of the participants in this process. All this actualizes the problem of reproduction of personnel potential in accordance with the requirements and regulations of modern society at all levels of government. The professionalism of personnel is the basis of the functioning of the entire organization, one of whose tasks in this connection is training, development, training, and professional development of specialists. Professionalism has ceased to suggest a narrowly specialized concept; it is understood as a complex, multidimensional phenomenon, suggesting an increase in the social activity of an individual and an increase in the degree of his responsibility, both for his own destiny and for increasing the efficiency of social and economic processes in society. The conditions for professional information management are possession of methods of persuading a target audience, preparation of information for its successful perception in this audience; the ability to correctly identify not only verbal but also non-verbal answers; understanding the differences between interpersonal and group communication; knowledge of the choice of targeted communication methods. One of the significant factors of professionalism is a measure of

© Жуков А. В., Забнева Э. И., 2019

possession of modern content and information management tools, which is especially important for professions related to the process of influencing the livelihoods of the population, in particular for municipal employees. The result is effective transformations, both in the municipality and in the person himself, his knowledge, motives, and abilities.

Keywords: professionalism, information, management, municipal employees, communicative competence

Введение. Развитие представлений об эффективном самоуправлении к настоящему времени прошло несколько стадий, на первой из которых исследователи, такие как Ф. Тейлор [14] и Ф. Гилберт [8], исходили из признания того, что результативность этого вида власти является итогом правильной организации жизнедеятельности социальных систем. Однако впоследствии парадигма теории муниципального управления стала меняться в сторону признания первичной значимости субъективного фактора, влияющего на содержание управленческой деятельности в рамках конкретных территорий. Такие исследователи, как Р. Оуэн¹, Э. Мэйо [21], А. Маслоу [11] уделяют большое внимание доказательству того, что эффективность регионального управления подчиняется не столько рациональным управленческим решениям, сколько является итогом правильно организованного и гармоничного взаимодействия между различными социальными группами и людьми, проживающими на данной территории. Делается акцент на мотивации и потребностях людей, населяющих конкретные территории, отмечались компетентность и профессиональная подготовленность сотрудников и менеджеров, представляющих структуры муниципального управления.

Указанная трансформация привела к тому, что муниципальное управление поменяло свой статус и перестало рассматриваться только как рационализированная система регуляции жизнедеятельности местных сообществ. Вместо этого возникло понимание её как социальной услуги, предоставляемой выборными органами, обладающими делегированными полномочиями со стороны других членов общества. Сегодня произошло резкое изменение требований, предъявляемых к полномочиям и компетенциям представителей и сотрудников муниципального управления. Оно заключается в утверждении профессионализации, связанной с ощущением настоящей потребности в производстве профессиональных кадров на уровне муниципалитетов.

Необходимость профессионализации муниципальных кадров оказалась осознана

на уровне формирования новых концепций муниципального управления, авторами которых являются Р. В. Бабун [3], М. Г. Ганопольский [7], А. Г. Гранберг [9], А. В. Пенюгалова [13], М. В. Терешина [14], Ю. В. Филиппов [17], придающие большое значение личностному фактору в развитии муниципальных образований. Одной из ведущих тем, обсуждаемых в этих трудах, является проблема совершенствования человеческого капитала, на которую обращают внимание такие исследователи, как Г. Г. Азгальдов [2], А. Б. Жулин [10], А. Г. Барабашев [4], Т. В. Нестерова [12], В. В. Теленкевич [16]. Вместе с этим вопрос о конкретных алгоритмах формирования нового типа муниципальных служащих остаётся открытым. Во многом это зависит от того, насколько развитие системы муниципального управления вступило в этап, когда общество перестало восприниматься как устойчивая система, имеющая чёткие параметры и легко прогнозируемое будущее [5].

Новый тип социальной действительности, центральное место в котором занимает человеческая субъективность, связывается с постоянными процессами реструктуризации социально-освоенного времени-пространства, с постоянно возникающими новыми условиями, в которых сегодня происходит протекание социальных процессов: с неустойчивостью, неравномерностью; вероятностью, альтернативностью, многовариантностью развития; нестабильностью социального положения, несформированностью свойств и признаков социальных форм отношений, отсутствием системности, высокой инновационной активностью [6, с. 5]. Всё это вместе, сопровождаемое переходом российского общества на рыночные отношения, в которых нужно завоевать спрос, чтобы продать предложение; усилением глобальной конкуренции, охватывающей не только традиционные рынки товаров, капиталов, технологий и рабочей силы, но и развитие человеческого потенциала, привело к пересмотру значимости такого понятия, как профессионализм муниципальных служащих.

Профессионализм стал одним из первичных условий самореализации человека в обществе. Отличительной особенностью современного понимания профессионализма является всеобъемлющее, гармоничное раз-

¹ Оуэн Р. Новый взгляд на общество, или Опыты об образовании человеческого характера // Хрестоматия по истории зарубежной педагогики / сост., авт. вводных ст. А. И. Пискунов. – М.: Просвещение, 1981. – 528 с.

витие человека как члена сложно структурированного социального общества, в противовес ранее устоявшемуся узкому пониманию профессионализма, расцениваемому как профессиональное формирование личности человека. Профессионализм понимается как сложное, многоаспектное явление, предполагающее усиление социальной активности личности и увеличение степени её ответственности как за собственную судьбу, так и за повышение эффективности социально-экономических процессов в обществе.

Именно вызовы времени, обеспечение конкурентоспособности потребовали создания новой концепции управления, в которой понимание эффективности неотъемлемо сопряжено с профессионализмом как высшей степенью овладения чем-либо. В основу бытия легло мастерство специализированной социальной деятельности, превращающей идеальные образцы социального заказа в предметные реалии, имеющие потребительскую и меновую стоимость. Успешность реализации программ социально-экономического развития сегодня зависит от того, насколько личность профессиональна в быту, в профессии, в семье и даже внутри собственного мира индивидуальных жизненных стратегий.

Методология и методы исследования.

Профессионализация кадрового состава муниципальных служащих является одним из направлений развития теории ресурсов местного самоуправления, которая была разработана Д. Мак-Грегором [22]. Согласно положениям этой теории муниципальные служащие, также как и множество других людей, в своей трудовой деятельности в большей степени руководствуются не непосредственными руководящими указаниями менеджеров, а уделяют внимание мнению окружающих и человеческим отношениям. Согласно этой концепции профессионализация муниципальных служащих связана с их стремлением к самосовершенствованию и самоактуализации, которое реализуется на основе имеющихся у них возможностей и особенностей. Стремление к самосовершенствованию приводит этих людей к осознанию необходимости принимать на себя ответственность при решении проблем местных сообществ, основанием чего является использование накопленного ими опыта, знаний и иных информационных ресурсов, благодаря которым они имеют возможность совместить свои личные интересы и интересы окружающего общества. Методология, разрабатываемая Д. Мак-Грегором, используется в концепциях К. Арджириса [1],

Ф. Герцберга [20], Й. Шумпетера [23], которые указывают на то, что увеличение эффективности работы управленческих систем является итогом совершенствования человеческих ресурсов этих организаций. При этом важнейшей целью они считают оказание помощи специалистам в реализации их потенциала, что становится возможным посредством методик, обеспечивающих реализацию растущих запросов, потребностей и ожиданий граждан.

Теоретические выкладки этих авторов содержат положения о том, что уровень профессиональной подготовки специалистов является ключевым звеном, определяющим повышение качества работы муниципальных управлений. Профессионализм кадров здесь объявляется основной функционирования всей организации, одной из задач которой в связи с этим становится подготовка кадров, развитие, обучение, повышение квалификации специалистов. Итогом этой работы должно стать качественное преобразование трудовых ресурсов, показателем чего является изменение применяемых ими технологий, материалов, и наконец, используемой информации. Применяемая современными исследователями муниципальной администрации методология во многом основана на положениях концепции И. Пригожина, согласно которому развитие общественных систем зависит от комплекса действий и усилий всех участников, которые сформированы как их подсистемы. При этом для понимания современных проблем муниципальной администрации, несомненно, важно учитывать, что результативность управленческой системы является не просто итогом совокупного труда специалистов, а таких специалистов, которые обучены профессионально работать в условиях современного мира.

Результаты исследования и их обсуждение. В чём же заключается сегодня профессионализм, каковы его факторы? Реалии современной действительности позволяют выделить основные из них.

Во-первых, это качественное руководство изменениями. Сюда можно отнести видение будущего, осознание внешней среды, стратегическое мышление, эластичность и гибкость личностной позиции, мотивацию на успех.

Во-вторых, эффективное управление ресурсами: финансами, технологиями, человеческими ресурсами и др.

В-третьих, одним из значимых факторов профессионализма является мера владения

современным содержанием и средствами управления информацией, продуктивными способами её использования при принятии решений.

Существует множество определений информации, самое краткое из них принадлежит Клоду Шеннону: «Информация есть мера снижения неопределённости системы» [18, с. 244]. Отсюда управление информацией может трактоваться как процесс, связанный с поиском, хранением, передачей, обработкой и использованием информации, уменьшающий степень неопределённости и неполноты знаний об объектах и явлениях, их параметрах, свойствах и состоянии.

Любая трудовая деятельность требует профессионализма в совокупности основных его факторов. Однако особо это касается тех направлений деятельности, которые оказывают целеполагающий, организующий и регулирующий процесс воздействия на жизнедеятельность населения. В данном случае речь идёт о муниципальном управлении, предназначенном для наиболее полного удовлетворения основных потребностей населения, их индивидуальных и коллективных интересов. В условиях возрастания роли местного самоуправления в решении задач местного значения и реализации соответствующих функций, нацеленных на формирование высокого качества и уровня жизни населения, к профессионализму муниципальных служащих предъявляются повышенные требования, особенно это касается управления информацией.

Эффективное управление информацией для муниципальных служащих предполагает реализацию нескольких условий:

- способность обеспечить качество информации;
- обеспечение контролируемости информации;
- создание эффективной информационной модели, способной справиться со сложностью и информационной насыщенностью современных социальных систем.

Качество информации характеризуется следующей совокупностью показателей:

- репрезентативность – правильность её отбора и формирования в целях адекватного отображения свойств объекта;
- достаточность – минимальный, но достаточный объём для принятия управленческого решения;
- достоверность – полнота, возможность правильного восприятия информации;
- точность – степень близости информации к реальному состоянию;

– своевременность – одномоментность поступления информации со временем принятия управленческого решения;

– актуальность – степень сохранения ценности информации для управления;

– доступность – качество пользовательского интерфейса;

– адресность – поступление информации к адресату в соответствии с его компетенцией;

– полезность – отсутствие информационного «шума» и степень концентрации.

В свою очередь контролируемость информации – это, прежде всего, защищённость информационной среды. Профессиональное управление подразумевает умение не допустить бесконтрольного входа и выхода информации за пределы очерченного круга, способность отличить фальсифицированную информацию от достоверной, умение обнаружить искажения или потерю информации, отбросить не востребуемую и т. д.

Представляется, что эффективная информационная модель предполагает чёткое выделение элементов информационных ресурсов, формирование устойчивых связей между ними, а также обеспечение целенаправленного движения информационных потоков в процессе реализации управленческого воздействия. Информационная модель должна учитывать особенности деятельности, отношения, складывающиеся внутри информационного пространства и специфику внешних связей. Эффективное функционирование системы обеспечивается посредством достижения оптимального соотношения объёма первичной информации (стремящегося к минимуму) и получаемой полезной управленческой информации, объём которой стремится к максимуму.

Особенность муниципальной службы состоит в том, что она по своему содержанию является весьма разносторонней и многоаспектной. Решаемые нами задачи находятся в поле взаимодействия с различными социальными системами. Отсюда в основе создания информационной модели может лежать характер социального взаимодействия.

Так, реализация властной и политической функций требует взаимодействия с политической системой общества. Существует определённая система отношений и формы взаимодействия с государством, как элементом политической системы.

Реализация экономической и хозяйственной функций предполагает взаимодействие с множеством немunicipальных хозяйствующих

щих субъектов. Качественная основа взаимодействия муниципальной власти и бизнеса создаётся путём поиска сфер взаимовыгодного сотрудничества. Так, интерес хозяйствующим субъектам заключается в поиске возможностей использования ресурсов территории, муниципальных органов власти – в эффективном и результативном развитии всех видов экономической деятельности¹.

Данное взаимодействие в рамках крупных немunicipальных хозяйствующих субъектов направлено на повышение вклада в социально-экономическое развитие муниципального образования.

Для выполнения управленческой и сервисной функции выстраивается взаимодействие с общественностью. В этой связи важным становится построение качественной обратной связи, необходимой для оперативной коррекции принимаемых управленческих решений, повышения доверия со стороны общества к местным органам власти и качеству предоставляемых услуг. Информация, являющаяся основой системы муниципального управления, связывает его субъект и объект, раскрывая статические и динамические характеристики последнего, и обеспечивает качественную основу для реализации управляющего воздействия и его результатов.

Отсюда неоспоримая важность коммуникативной компетенции муниципальных служащих, функциями которой являются:

- 1) формирование исхода коммуникативной ситуации по социально-психологическим характеристикам;
- 2) программирование процесса общения с учётом его специфических свойств;
- 3) реализация управленческих задач в имеющейся коммуникативной ситуации на основе социальных и психологических методов².

Выводы.

1. Проходящие в современных условиях процессы трансформации управления на местном уровне обусловили изменение требований к характеристикам муниципальных служащих. На первый план выходит потребность в разработке инновационности

формирования нового поколения профессиональных кадров, вызванной настоятельной потребностью в воспроизводстве кадрового потенциала на всех уровнях управления.

2. Ключевым звеном, определяющим повышение качества работы муниципальных управлений, сегодня признаётся уровень профессиональной подготовки специалистов. Профессионализм кадров становится основной функционирования всей организации, одной из задач которой в связи с этим является подготовка кадров, развитие, обучение, повышение квалификации специалистов. Итогом этой работы должно стать качественное преобразование трудовых ресурсов, показателем чего является изменение применяемых в управлении и производстве технологий, материалов, наконец, используемой информации. При этом для понимания современных проблем муниципального управления, несомненно, важно учитывать, что результативность управленческой системы является не просто итогом совокупного труда специалистов, а таких специалистов, которые обучены профессионально работать в условиях современного мира.

3. С нашей точки зрения, условиями профессионального управления информацией являются владение методами убеждения целевой аудитории; подготовка информации для её успешного восприятия в этой аудитории; способность правильно идентифицировать не только вербальные, но и невербальные ответы; понимание отличий между межличностной и групповой коммуникациями; обладание знаниями выбора адресных коммуникативных методов. Следовательно, можно сделать вывод о том, что одним из основных факторов профессионализма муниципальных служащих является мера владения современным содержанием и средствами управления информацией, продуктивными способами её использования при принятии управленческих решений. Результатом становятся эффективные преобразования как в муниципалитете, так и в самом человеке, его знаниях, мотивах, способностях.

Список литературы

1. Арджирис К. Организационное научение. М.: ИНФРА-М, 2004. 563 с.
2. Азгальдов Г. Г., Костин А. В. Квалиметрия и бизнес // Менеджмент инноваций. 2011. № 4. С. 284–296.
3. Бабун Р. В. Местное самоуправление: тенденции и перспективы: сб. науч. тр., посвящ. юбилею автора. Кемерово: Кузбассвуиздат, 2014. 212 с. С. 56–59.

¹ Социология: концепции, отраслевые теории и методика прикладного исследования: учеб.-метод. пособие для студентов и преподавателей гуманитарных факультетов вузов. – СПб.: РГПУ им. А. И. Герцена, 2013. – 511 с.; Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента. – М.: Контроллинг, 1991. – 104 с.

² Руденский Е. В. Социальная психология. – Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 224 с.

4. Барабашев А. Г., Клименко А. В. Ретроспективный анализ основных направлений модернизации системы государственного управления и государственной службы // Вопросы государственного и муниципального управления. 2010. № 3. С. 36–72.
5. Бауман З. Глобализация. Последствия для человека и общества. М.: Весь мир, 2004. 188 с.
6. Бергер П. Л. Приглашение в социологию: гуманистическая перспектива. М.: Аспект-Пресс, 1996. 168 с.
7. Ганопольский М. Г. Антропология организации: инверсивный подход // Известия высших учебных заведений. 2017. № 2. С. 7–10.
8. Гилберт Ф. Алфавит научной организации труда. М.; Л.: Л. Д. Френкель, 1925. 120 с.
9. Гранберг А. Г., Чернышов А. А. Задача оптимального территориального планирования «Запад – Восток» // Известия СО АН СССР. Серия общественных наук. 1970. Вып. 2, № 6. С. 75–87.
10. Жулин А. Б., Клименко А. В. Всероссийский мониторинг внедрения административных регламентов // Вопросы государственного и муниципального управления. 2009. № 1. С. 123–150.
11. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2003. 392 с.
12. Нестерова Т. В. Редакционная система: Менеджмент в журналистике // Журналист. 2007. № 9. С. 28–29.
13. Пенюгалова А. В., Чулков А. С. Финансовый менеджмент в государственном и муниципальном управлении // Финансовый менеджмент. 2011. № 2. С. 14–18.
14. Самарин А. Н. Социальные конфликты в меняющемся обществе // Социологические исследования. 1997. № 2. С. 145–149.
15. Тейлор Ф. Принципы научного управления. М.: Контроллинг, 1991. 104 с.
16. Теленкевич В. В. Методы расчёта индивидуальных показателей и совокупных оценок системы целеполагания органов исполнительной власти // Сибирская финансовая школа. 2010. № 3. С. 51–55.
17. Филиппов Ю. В. Человек и экономические категории // Вестник высшей школы. 1991. № 2. С. 62–67.
18. Шеннон К. Работы по теории информации и кибернетике. М.: Изд-во ин. лит., 1963. 830 с.
19. Яницкий О. Н. Модернизация в России и вокруг: конспект // Социологические исследования. 2011. № 5. С. 136–145.
20. Herzberg F. One More Time: How Do You Motivate Employees? // Harvard Business Review. 1968. No. 46. Pp. 53–62.
21. Mayo E. The Social Problems of an Industrial Civilization, Routledge & Kegan Paul. London, 1949. 148 p.
22. McGregor D. Warrior's Rage: The Great Tank Battle of 73 Easting. Annapolis. Douglas: Naval Institute Press, 2009. 260 p.
23. Schumpeter, Joseph A. Money and currency». Social Research // The New School. 1991. No. 58. Pp. 499–543.

Статья поступила в редакцию 23.04.2019; принята к публикации 27.05.2019

Сведения об авторах

Жуков Артем Вадимович, доктор философских наук, профессор, Забайкальский государственный университет; 672039, Россия, г. Чита, ул. Александро-Заводская, 30; e-mail: artem_jukov68@mail.ru; ORCID: 0000-0002-7299-517X.

Забнева Эльвира Ивановна, кандидат социологических наук, доцент, Филиал Кузбасского государственного технического университета им. Т. Ф. Горбачева в г. Новокузнецке; 654000, Россия, г. Новокузнецк, ул. Орджоникидзе, 7; e-mail: director@kuzstu-nf.ru; ORCID: 0000-0003-4784-9688.

Вклад авторов в статью

А. В. Жуков – основной автор и организатор исследования, формулировал выводы и обобщал итоги реализации коллективного проекта.

Э. И. Забнева: осуществляла сбор материала исследования, его анализ и систематизацию, оформление статьи.

Библиографическое описание статьи

Жуков А. В., Забнева Э. И. Исследование профессионализма муниципальных служащих в социально-философских концепциях и современные проблемы управления // Гуманитарный вектор. 2019. Т. 14, № 4. С. 55–61. DOI: 10.21209/1996-7853-2019-14-4-55-61.

References

1. Ardzhiris, K. Organizational learning. M: INFRA-M, 2004. (In Rus.)
2. Azgaldov, G. G. Kostin, A. V. Qualimetry and business. Management of innovations, pp. 284–296, no. 4, 2011. (In Rus.)
3. Babun, R. V. Local government: trends and perspectives: the collection of scientific works devoted to the author's anniversary. Kemerovo: Kuzbassvuzizdat, 2014. (In Rus.)

4. Barabashev, A. G., Klimenko, A. V. Retrospective analysis of the main directions of upgrade of a system of public administration and public service. Questions of the public and municipal administration, no. 3, pp. 36–72, 2010. (In Rus.)
5. Bauman, S. Globalization. Effects for the person and society. M: Whole world, 2004. (In Rus.)
6. Berger, P. L. The invitation in sociology: humanistic perspective. M: Aspekt-Press, 1996. (In Rus.)
7. Ganopolsky, M. N. Anthropology organization: inverse approach. News vysshgikh of educational institutions, no. 2, pp. 7–10, 2017.
8. Gilbret, F. Alphabet of the scientific organization of work. Lane and предисл. L. Shcheglo. M.-I: L. D. Frenkel, 1925. 2017. № 2. pp. 7–10.
9. Granberg, A. G., Chernyshov, A. A. A problem of optimum territorial planning “West-East”. Proceedings of the Siberian branch of the Academy of Sciences of the Union of Soviet Socialist Republics, no. 2, pp. 75–87, 1970. (In Rus.)
10. Zhulin, A. B., Klimenko, A. V. All-Russian monitoring of implementation of administrative regulations. Questions of the public and municipal administration, no. 1, pp. 123–150, 2009. (In Rus.)
11. Maslow, A. Motivation and personality. SPb: St. Petersburg, 2003. (In Rus.)
12. Nesterova, T. Editorial system: Management in journalism. The Journalist, pp. 28–29, no. 9, 2007. (In Rus.)
13. Penyugalova, A. V., Chulkov, A. S. Financial management in the public and municipal administration. Financial management, no. 2, pp. 14–18, 2011. (In Rus.)
14. Samarin, A. N. The social conflicts in the changing society. Sociological researches, no. 2, pp. 145–149, 1997. (In Rus.)
15. Taylor, F. Principles of scientific management. M: Controlling, 1991. (In Rus.)
16. Telenkevich, V. V. Methods of calculation of individual indicators and cumulative estimates of a system of goal-setting of executive authorities. Siberian financial school, pp. 51–55, no. 3, 2010. (In Rus.)
17. Filippov, Yu. People and economic category. Journal of higher education, no. 2, pp. 62–67, 1991. (In Rus.)
18. Shannon, K. Works on the information theory and cybernetics. M: Publishing house of foreign literature, 1963. (In Rus.)
19. Yanitsky, O. N. Upgrade in Russia and around: abstract. Sotsiss, pp. 136–145, no. 5, 2011. (In Rus.)
20. Herzberg, F. One More Time: How Do You Motivate Employees? Harvard Business Review, pp. 53–62, no. 46, 1968. (In Engl.)
21. Mayo, E. The Social Problems of an Industrial Civilization. Routledge & Kegan Paul, London. 1949. (In Engl.)
22. McGregor, D. Warrior’s Rage: The Great Tank Battle of 73 Easting. Annapolis, Md: Naval Institute Press, 2009. (In Engl.)
23. Schumpeter, Joseph A. Money and currency. Social Research. The New School, pp. 499–543, no. 58, 1991. (In Engl.)

Received: April 23, 2019; accepted for publication May 27, 2019

Information about authors

Zhukov, Artem V., Doctor of Philosophy, Professor, Transbaikal State University; 30 Aleksandro-Zavodskaya st., Chita, 672039, Russia; e-mail: artem_jukov68@mail.ru; ORCID: 0000-0002-7299-517X.

Zabneva, Elvira I., Candidate of Sociology, Associate Professor, Branch T. F. Gorbachev of Kuzbass State Technical University in Novokuznetsk; 7 Ordzhonikidze st., Novokuznetsk, 654000, Russia; e-mail: director@kuzstu-nf.ru; ORCID: 0000-0002-7299-517X.

Contribution of authors to the article

A. V. Zhukov: the main author, the organizer of research, who formulates conclusions and generalizes results of implementation of the collective project.

E. I. Zabneva: analysis and interpretation of data, organization of collecting material of a research, drafting of manuscript.

Reference to the article

Zhukov A. V., Zabneva E. I. Study of Professionalism of Municipal Employees in Social and Philosophical Concepts and Modern Problems of Management // Humanitarian Vector. 2019. Vol. 14, No. 4. PP. 55–61. DOI: 10.21209/1996-7853-2019-14-4-55-61.