

Наталія ЛИПОВСЬКА, Вікторія НЕЗЯТЬ

Національна академія державного управління

при Президентіві України

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

ЕМПІРИЧНІ ІНДИКАТОРИ ОЦІНЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО СТАТУСУ ПРОФЕСІЙНОЇ ГРУПИ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Розглядаються можливі емпіричні індикатори оцінювання соціального статусу посадових осіб місцевого самоврядування, до яких автори відносять владні повноваження професійної групи, можливість групи впливати на результат власної праці, а саме на обсяг соціально-економічних винагород, сприйняття власної групи як основного референта, трансформацію власної роботи в статусні почесті.

Ключові слова: посадові особи місцевого самоврядування, індикатори, оцінювання, професійна група, професійний проєкт, соціальний статус.

Nataliia Lypovska, Viktoriia Neziat. Empirical indicators for assessment of the social status of local self-government officials' professional group

The article examines possible empirical indicators for assessing the social status of a professional group of local government officials, to which the authors relate the power of the professional group, the ability of the group to influence the outcome of their work, namely the volume of social and economic rewards, the perception of their own group as the main referent, the transformation of their own work in status honors.

Key words: local self-government officials, indicators, assessment, professional group, professional project, social status.

Вивчення динаміки статусу посадових осіб місцевого самоврядування в Україні становить наукових інтерес з позиції аналізу перебігу процесу децентралізації, спрямованого на створення дієвої системи місцевого самоврядування.

Поняття «соціальний статус» має багато наукових інтерпретацій, повний огляд яких не є нашим завданням. Зазначимо тільки тих авторів, чії ідеї створили методологічний каркас для нашого дослідження.

Узята за основу інтерпретація «статусу» відповідає веберівському розумінню соціальної структури як трьох відносно самостійних площин стратифікації. Розбіжності у власності породжують економічні класи, розбіжності, що мають відношення до влади, – політичні партії, розбіжності в престижі – статусні спільноти. При цьому влада стає стрижневим поняттям, що розмежовується між класом, статусом і політичною позицією. Саме влада визначає здатність індивіда мобілізувати і розподіляти такі ресурси, як престиж і багатство.

Соціальна структура в трьох і більше вимірах розглядається також у роботах неовеберіанців. Як приклад можна навести праці Б. Тернера, який виділяє політико-правовий зріз суспільства (громадянство), економічний зріз (класи), а також піраміду розподілу престижу й пошани в термінах культурного капіталу П. Бурдьє (статус як стиль життя). Насамперед Б. Тернер визначає статус як політико-правове поняття (близьке термінові «громадянство»), що має відношення до різних прописаних державою прав. По-перше, статус – це набір соціально-політичних претензій (позовів) до суспільства, яке дає індивідові (або групі) певні блага і привілеї. Соціально-політичні претензії стосуються виняткових ресурсів, а саме освітніх, культурних і символічних. По-друге, статус є стилем життя, або «габітусом», у трактуванні П. Бурдьє, тобто набором систем «схем сприйняття й оцінювання», «схем виробництва практик», «схем сприйняття й оцінювання практик», а також «схем класифікації» [3, с. 83].

По-третє, статус – це економічний стан індивіда (у вільному трактуванні класу). Трактування класу Б. Тернера мають багато спільного з широким визначенням класу Е. Райта. Так, економічний статус має відношення до ефективної власності, контролю і володіння економічними ресурсами, при цьому індикаторами економічної класової позиції стають прибуток, багатство та інші матеріальні блага (пенсії, страхування, податкові пільги тощо).

Мета дослідження – пошук формативних індикаторів статусу професійної групи посадових осіб місцевого самоврядування.

Необхідно зазначити, що статус професійної групи посадових осіб місцевого самоврядування на основі економічних, владних і престижних характеристик досліджуватиметься в межах головних цінностей західного суспільства. Вважаємо, що реабілітувати використання західних теоретичних схем у нашому випадку може: 1) визнання їх обмежених можливостей (в українському суспільстві можуть бути інші унікальні критерії стратифікації); 2) відсутність вітчизняних досліджень статусу професійних груп; 3) специфіка соціального статусу західних професіоналів. У західному суспільстві, особливо в Англії і США, класовий, статусний і владний розподіли дуже схожі, майже збігаються для групи професій, що ґрунтуються на теоретичному, абстрактному знанні. Історично цим групам удалося успішно конвертувати власні незначні когнітивні ресурси у владні економічні винагороди. Отже, цілком закономірно поставити запитання: який потенціал мають посадові особи місцевого самоврядування для перетворення своїх знань на високий соціальний статус в умовах розвитку децентралізації; чи співвідноситься модель мобільності українських професіоналів з моделлю мобільності західних професіоналів?

Важливо також зазначити, що три виміри соціальної нерівності являють собою лише частину множинних вертикальних ієрархій суспільства. Крім того, вони є відносними: «можна насолоджуватися життям у бочці і мучитися на троні» [4, с. 46] (тут і далі переклад наш. – *Н. Л., В. Н.*). Проте спираючись на три стратифікаційні зрізи має аналітичну перевагу як перед однокритеріальними дослідженнями, так і перед неупорядкованими багатокритеріальними, у яких за основу часто беруться непорівнянні і різні за обсягом критерії ранжування.

Велика частина вертикальних ієрархій різних суспільств відповідає логіці «трикутника» Б. Тернера. Як приклад можна взяти типи ієрархій, пов'язані з історичними фазами суспільного устрою: кастовий, рабовласницький, становий, класовий, а також етакратичний (державно-монополістичний). Усі вони належать до політико-правового зрізу, хоча, безумовно, перебувають на перетині з іншими стратифікаційними зрізами.

До культурного виміру статусу можна зарахувати культурно-символічний і культурно-нормативний типи стратифікації [4, с. 54 – 55]. Диференціація першого типу вибудовується на основі розходжень доступу до соціально важливої інформації, нерівних можливостей фільтрувати й інтерпретувати цю інформацію, здатності бути носієм сакрального знання (містичного або наукового). Тобто той, хто має кращі можливості маніпулювати свідомістю і діями інших членів суспільства, володіє найбільшим символічним капіталом. У давнину найвищі сходинки культурно-символічної ієрархії займали жерці, маги, шамани, у середні віки – служителі церкви, у сучасному суспільстві – професіонали (у тому числі вчені), технократи, політики.

Культурно-нормативна диференціація вибудована на розбіжностях у способі життя і нормах поведінки. Причому розмежування відбувається за осями поваги і престижу: «шляхетні – неблагородні», «еліта – середня людина – дно». Індикаторами такого соціального розподілу можуть бути споживчі смаки, звички, манери спілкування, етикет, особлива мова (наприклад, термінологія професіоналів).

Отже, у кожному суспільстві співіснують три ключові вертикальні ієрархії

(поряд із безліччю альтернативних), у межах яких низка статусних позицій має максимально високі показники у всіх трьох вимірах; ряд позицій буде розташовано в самому низу піраміди. При цьому більшість позицій матиме високе становище за однією частиною критеріїв і низьке – за іншою. Визначення цього феномену ввів Г. Ленські, позначивши його терміном статусної неузгодженості. (Наприклад, високий економічний ресурс аж ніяк не завжди супроводжується високим рівнем престижу). Протилежним поняттю неузгодженого статусу буде поняття статусної кристалізації (відносно рівна позиція у всіх системах нерівності).

Соціальний статус є латентною змінною, найбільш повного розкриття якої можна домогтися за допомогою врахування якомога більшої кількості індикаторів, що формують її [1, с. 90]. Через те що вимір у соціології має непрямий характер, жоден з існуючих індикаторів не може бути універсальним або бездоганним. Тому для виявлення значення змінних статусу професійної групи виділено групу показників.

Важливо зазначити, що вибудовування моделі вимірювання, тобто співвідношення індикаторів з теоретичною змінною, можливе як на основі тих змінних, які її формують, так і тих, що є її наслідками. Формативні індикатори є свого роду причиною або передумовою латентної змінної, тоді як ефекти-індикатори є її результатом, наслідком. Наприклад, уважне ставлення посадової особи місцевого самоврядування до громадян, ефективність та швидкість надання адміністративних послуг формують таку латентну змінну, як «популярність» посадової особи місцевого самоврядування серед громадян. Водночас кількість наданих послуг уже є ефектом-індикатором, що розкриває поняття «популярність».

Прикладом моделі вимірювання соціального статусу професійної групи на основі ефектів-індикаторів буде оцінювання впливу на престиж професії таких характеристик, як загальна кількість членів групи, а також їх аскриптивні характеристики, такі як стать, вік та ін. У межах нашої роботи аналіз впливу соціальної наповнюваності на статус не передбачається. Ця проблематика є предметом окремого дослідження, цікавим ракурсом якого міг би стати аналіз соціальної позиції посадової особи місцевого самоврядування на основі такого фактору, як перевага чоловіків над жінками.

В основі нашого дослідження – пошук формативних індикаторів статусу професійної групи. Уточнимо співвідношення понять «професія», «статус» і «професійний проект».

У сучасному українському суспільстві професія сама по собі, тобто експертне знання і спеціалізовані навички, є свого роду передумовою, яка нагороджує свого носія потенціалом, але не визначає його становище. У колишньому радянському суспільстві система державного замовлення і державного розподілу формували зручну для держави професійну структуру і підтримували її відтворення. Професійні настанови індивіда, так само як і його професійні можливості освіти, мобільності, перекваліфікації, багато в чому були задані державою. Важливість, престижність різних видів діяльності безпосередньо або опосередковано визначалися бюрократичною номенклатурою.

У 90-ті рр. ХХ ст. політика, культура і соціальна структура українського суспільства вже не переплітаються одне з одним: зміни в одній із стратифікаційних сфер автоматично не спричиняють трансформації в інших. Тепер соціальний стан професійної групи визначає її власна активність, тобто професійний проект, нарівні з такими позапрофесійними детермінантами, як: громадянство, ринкова ситуація, історичний момент тощо.

Якщо групу посадових осіб місцевого самоврядування ми визначаємо як систему, то вплив позапрофесійних факторів можна визначити як надсистемний. Вплив надсистеми на професійну групу посадових осіб місцевого самоврядування

буде відображений через взаємодію професіоналів з органами державної влади та місцевого самоврядування.

У межах нашого дослідження вплив на формування соціального статусу професійної групи посадових осіб місцевого самоврядування таких акторів, як: держава, ринок, освітня система і споживач виразно опосередковується набором індикаторів у владному вимірі, економічному і культурному.

Владні повноваження професійної групи розглядаються нами як центральні, тому що саме вони визначають здатність групи формувати власну соціальну позицію в різних вимірах. Саме обсяг влади визначає ступінь доступу індивіда або групи до певних ресурсів (таких як гроші, плідна робота, вільний час тощо), а також можливості розпоряджатися ними. Свобода розпоряджання ресурсами висвітлюється в такій змінній, як автономія (саморегуляція, самоконтроль), що являє собою ступінь свободи професійної групи в регулюванні робочої діяльності. Причому справжня автономія – це і суб'єктивний елемент, який відображається на рівні почуттів, і об'єктивний елемент, закріплений у законі.

Отже, по-перше, невід'ємним індикатором владних повноважень професійної групи посадових осіб місцевого самоврядування є автономія в прийнятті рішень щодо виконання головної функції, тобто щодо визначення процесу реалізації місцевої політики. Багато авторів західної соціології професій неодноразово зазначали, що експертна оцінка професіонала повинна мати пріоритет перед міркуванням обивателя, у тому числі владного обивателя (бюрократа). Отже, якість роботи, рівень кваліфікації фахівця повинні бути предметом оцінювання людей, що перебувають у професії, а не поза нею. Крім того, професіонал повинен мати можливість планувати процес своєї роботи, визначати власну робочу ситуацію: умови праці, темп роботи, кількість допоміжного персоналу тощо.

Другим важливим індикатором, свого часу виділеним у соціології професій, є можливість групи впливати на результат власної праці, а саме на обсяг соціально-економічних винагород. У приватному секторі така можливість реалізується в самостійному призначенні ціни на власні послуги, у державному секторі – в участі у розробці і затвердженні положень про оплату праці, посадових інструкцій та ін. У будь-якому разі сама професійна група безпосередньо або опосередковано впливає на встановлення прийнятних цін на послуги.

Контроль входу в професійну групу і виходу з неї є третім виділеним нами індикатором. Контроль допуску в групу відображається в конструюванні регулівного доступу фільтрів. Соціальне закриття групи здійснюється на рівні ринку праці (монополізація ринку послуг) і освітньої системи (обмеження доступу до освіти). Так, сильні професійні групи мають високий, а найчастіше і монопольний контроль за сертифікацією і поширенням експертного знання, який дозволяє їм спостерігати за «виробництвом виробників», що, у свою чергу, обумовлює домінування на ринку послуг. Класичні західні професійні групи самостійно визначають: 1) зміст вступних і випускних іспитів; 2) терміни, умови і мету навчання; 3) припустиму кількість «новобранців». Конкурсні комісії найчастіше заповнені членами професійної групи або людьми, схваленими професією.

Контроль виходу з професійної групи, тобто механізм виключення з професійного середовища, також, перш за все, повинен визначатися самими професіоналами. Один із механізмів санкціонування діяльності членів групи – це створення і тверда вимога неухильного виконання етичного коду.

Четвертим індикатором, який багато в чому визначає наповнюваність усіх попередніх, є наявність сильної професійної організації або, точніше, організацій. Відповідно до класифікації М. Буража, до цієї категорії потрапляють такі «ідеальні типи» професійних асоціацій: 1) наукове співтовариство, що працює над стандартизацією і поширенням знання; 2) представницька асоціація, орієнтована

Local Government

на взаємодію з державою; 3) профспілкова організація, що бореться за права членів професійної групи; 4) кваліфікаційна організація, що регулює сертифікацію знань професіоналів.

Таким чином, безпосереднім завданням нашого дослідження стає аналіз контролю діяльності посадової особи місцевого самоврядування; ступінь її свободи в конструюванні власного соціально-економічного статусу; процес рекрутування в професію; системи санкцій, а також практики оцінювання та кадрового посуювання фахівців.

Аналіз економічного ресурсу професійної групи буде здійснений за напрямом оцінювання матеріального статусу професійної групи. Вивчення матеріального стану професійної групи здійснюватиметься на основі таких формативних індикаторів: 1) обсяг і характер доходів; 2) якість життя; 3) суб'єктивна задоволеність власним матеріальним становищем.

У категорії «обсяг і характер доходів професійної групи» вивчатиметься співвідношення основного заробітку працівника з його додатковим доходом – преміювання, надбавки тощо. Увага також приділятиметься важливості позапрофесійних джерел доходу для професіоналів: різних соціальних виплат, матеріальної допомоги близьких, використання заощаджень тощо. Цей критерій проаналізуємо на основі інтерв'ю, а також статистичних даних.

Якість життя і суб'єктивну задоволеність статусом запропоновано оцінити самим респондентам. Планується обговорення і розкриття таких змінних, як: соціальна захищеність, динаміка рівня життя, стратегії споживання та ін.

Культурний ресурс професійної групи ми визначаємо як можливість професійної групи використовувати власне експертне знання для створення позитивного образу групи, що дозволяв би маніпулювати свідомістю і діями інших членів суспільства, а також займати високі місця в соціокультурній ієрархії суспільства.

Для розкриття суті цієї змінної важливим є індикатор сприйняття власної групи як основного референта. Для успішної ідеології професійної групи її члени мають бути орієнтовані на сприйняття своєї групи як якогось співтовариства, для якого є характерними певна професійна культура, цінності, норми. Тільки в такій ситуації можливі схожі інтереси групи, що можуть стати поштовхом для організації висхідної соціальної мобільності.

Іншим важливим індикатором стає трансформація власної роботи в статусні почесті. Класичні західні групи є веберівськими статусними групами у сфері поділу праці. У природі будь-якої статусної групи закладене прагнення акцентувати власний стиль, престиж, моральні стандарти тощо. У цьому контексті на перший план виходить освіта, саме вона стає найбільш важливим критерієм ранжирування. Крім володіння соціально важливою інформацією, професійна група може вдатися до таких ресурсів, як: особливий етикет практики (етичний код), спеціалізована мова спілкування, особливі споживчі стратегії та ін. Так, зовнішні прояви й способи дій, що відповідають соціально прийнятним стандартам репутації і респектабельності, сприяють зміцненню довіри клієнтів, держави. У ряді країн усе це супроводжується зміцненням високого статусу групи не тільки в межах соціокультурної ієрархії, але також і владної або ринкової позиції.

Важливо зазначити, що подана нами операціоналізація стратифікаційних ресурсів – це набір теоретичних конструктів, у яких свідомо перебільшено риси реального феномену. Розроблені моделі необхідні як евристичний засіб для оцінювання соціального стану групи посадових осіб місцевого самоврядування. Через те що заплановано тільки якісне вивчення феномену, розробка шкал та індексів впливу тих або інших індикаторів на латентні змінні не передбачається. У ході дослідження поступово всі вищезазначені феномени наповняться змістом. Подальший аналіз базуватиметься на накладенні вибудованих матриць на реальну соціальну позицію посадової особи місцевого самоврядування в Україні.

На основі теоретичної операціоналізації поняття можна сформулювати основні цілі й завдання нашого емпіричного дослідження, зокрема:

– вивчення соціального статусу професійної групи посадових осіб місцевого самоврядування як набору ресурсів, що відкривають для групи ряд можливостей у системі влади, розподілу матеріальних благ і престижу;

– аналіз професійного проекту групи посадових осіб місцевого самоврядування як процесу конструювання групою соціального статусу.

Основні завдання дослідження:

– апробація теоретичної моделі вивчення динаміки соціального статусу професійної групи посадових осіб місцевого самоврядування;

– вивчення потенціалу реалізації професійного проекту висхідної мобільності групою посадових осіб місцевого самоврядування.

Охарактеризуємо професійну групу посадових осіб місцевого самоврядування в Україні. Нині в органах місцевого самоврядування України працює близько 80 тис. працівників. Тенденція до зменшення кількості осіб, які працюють в органах місцевого самоврядування, стала особливо помітною протягом останніх п'яти років, що пов'язано з проведенням в Україні широкомасштабної реформи місцевого самоврядування [5, с. 6].

У межах нашого дослідження вплив на формування соціального статусу професійної групи посадових осіб місцевого самоврядування таких акторів, як: держава, ринок, освітня система і споживач – виразимо опосередковано через набір індикаторів у владному вимірі, економічному і культурному.

Владні повноваження професійної групи ми розглядаємо як центральні, тому що саме вони визначають здатність групи формувати власну соціальну позицію в різних вимірах. Саме обсяг влади визначає ступінь доступу індивіда або групи до певних ресурсів (гроші, плідна робота, вільний час та ін.), а також можливості розпоряджатися ними.

Верховна Рада України прийняла 9 лютого 2017 р. у другому читанні та в цілому один із вкрай необхідних законів не лише в процесі проведення реформ та децентралізації, а й для вироблення принципово нового підходу до організації служби в органах місцевого самоврядування – Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування».

Аналізуючи доступний підготовлений до другого читання текст законопроекту № 2489, аналітична група Асоціації сприяння самоорганізації населення відзначила основні концептуальні зміни в законодавчому регулюванні служби в органах місцевого самоврядування: визначена термінологія, доповнені принципи служби в органах місцевого самоврядування, змінені категорії посад, визначений статус керівника служби в органах місцевого самоврядування, передбачена можливість утворення служби персоналу, визначені основні критерії для вступу на службу, запроваджено оцінювання результатів службової діяльності, уведено критерії для диференціації оплати праці, визначені особливості служби виборних посадових осіб, підвищена роль громадськості під час здійснення контролю за діяльністю посадових осіб місцевого самоврядування. Новий Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» створює засади для формування в Україні ефективної та престижної служби в органах місцевого самоврядування. Наступні кроки в цій сфері залежать від державної політики, розроблення та прийняття необхідних підзаконних нормативних актів центральними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, організації обласними, районними радами, головами територіальних громад, депутатами, керівниками структурних підрозділів роботи із запровадження змін, аналітичної, експертної, громадської підтримки на державному та місцевому рівнях [2].

До посадових осіб місцевого самоврядування висувається багато вимог, як

Local Government

професійних, так і моральних. Але, крім цього існують ще обов'язки, закріплені в посадовій інструкції, які стосуються безпосередньої діяльності працівника.

Свобода розпоряджання ресурсами висвітлюється в такій змінній, як автономія (саморегуляція, самоконтроль), що являє собою ступінь свободи професійної групи в регулюванні робочої діяльності. Причому справжня автономія – це і суб'єктивний елемент, який відображається на рівні почуттів, і об'єктивний елемент, закріплений у законі. Таким чином, можна зазначити, що невід'ємним індикатором владних повноважень професійної групи посадових осіб місцевого самоврядування є автономія щодо прийняття рішень з виконання головної функції, тобто з визначення процесу реалізації місцевої політики.

Другим важливим індикатором, як уже зазначалося, є можливість групи впливати на результат власної праці. Чим глибше розрив між тим, що робітник віддає суспільству, і тим, що він отримує натомість, тим менше для нього мають значення такі мотиви праці, як обов'язок перед людьми, суспільством у цілому, прагнення приносити своєю працею користь людям. Одночасно в його свідомості гіпертрофуються мотиви матеріальної винагороди за працю. Ці процеси набувають найбільшого розвитку, коли рівень оплати працівника стає істотно нижчим, ніж вартість необхідного продукту. Наслідком зниження важливості мотивів праці «для інших» стає депрофесіоналізація працівників. Турбота про підвищення професійної кваліфікації перестає бути актуальною, оскільки споживчі властивості виробленої продукції не мають особистісного змісту, не пов'язані із задоволенням власних потреб [6, с. 100].

Таким чином, перше й основне місце в системі мотивації як посадових осіб місцевого самоврядування, так і працівників державних установ і підприємств усіх форм власності України займає заробітна плата.

Контроль входження в професійну групу і виходу з неї є третім, виділеним нами індикатором. Контроль допуску в групу відображений у конструюванні регулівного доступу фільтрів.

Вимоги, що висувуються останнім часом до посадових осіб місцевого самоврядування України, дедалі ускладнюються та підвищують ступінь відповідальності, професійної майстерності, необхідних для якісного виконання поставлених перед органами місцевого самоврядування завдань.

Саме тому дуже важливим на сьогодні є правильний підхід до відбору претендентів на службу в органи місцевого самоврядування України.

Виконання масштабних завдань, що стоять сьогодні перед службою в органах місцевого самоврядування України, неможливе без залучення до цих органів спеціалістів нової генерації з високим рівнем професіоналізму та належними морально-етичними якостями, здатних працювати в умовах ринкової економіки та демократизації суспільних процесів. Вступивши на службу до органів місцевого самоврядування, людина повинна чітко усвідомлювати, що одночасно вона потрапляє до системи безперервної освіти за різними формами навчання. Професіоналізм посадових осіб місцевого самоврядування залежить від їх компетентності, організаторських здібностей – чим вищий професіоналізм, тим більше знань і досвіду в працівників, тим відчутнішим є їх внесок у розвиток територіальних громад. Саме тому одним зі стратегічних напрямів діяльності служби в органах місцевого самоврядування на сучасному етапі є вдосконалення системи професійного навчання та підвищення кваліфікації кадрів.

Отже, в межах професійної групи посадових осіб місцевого самоврядування функціонує система фільтрів, яка має забезпечувати закриття соціально-професійної групи як одного з етапів реалізації професійного проекту та сприяти формуванню корпоративної культури посадових осіб місцевого самоврядування.

Одним із можливих фільтрів, що регулюють склад соціально-професійної групи, є прогнозування потреби в підготовці фахівців певних напрямів у закладах вищої освіти. Прогнозування персоналу в органах місцевого самоврядування має

здійснюватися за допомогою аналізу чисельних показників кадрових змін у цих органах. Основними методами прогнозування є формалізовані (з виконанням апарату математичної статистики) і неформалізовані (експертне оцінювання).

Реалізація норм Закону України «Про запобігання корупції» створює систему моральних та правових регуляторів службової поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави, у тому числі посадових осіб місцевого самоврядування. Відповідні заходи свідчать, що в групі посадових осіб місцевого самоврядування контролюється й вихід із професійної групи, тобто механізм виключення з професійного середовища. Один із механізмів санкціонування діяльності членів групи – це створення і тверда вимога неухильного виконання етичного коду, дисциплінарних правил. Професійна етика посадових осіб місцевого самоврядування – це система норм моральної поведінки цієї професійної групи, сукупність найважливіших способів регулювання спілкування у процесі професійної діяльності.

Таким чином, ми розглянули всі чотири емпіричні індикатори реалізації професійного проекту посадових осіб місцевого самоврядування у нормативно-об'єктивному вимірі. Суб'єктивний вимір цих індикаторів потребує подальших наукових дискусій.

Список використаних джерел / List of references

1. **Девятко І. Ф.** Методы социологических исследований / И. Ф. Девятко. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 1998. – 208 с. [Devyatko I. F. *Metodyi sotsiologicheskikh issledovaniy* / I. F. Devyatko. – Ekaterinburg : Izd-vo Ural. un-ta, 1998. – 208 c.]

2. **Дзюпин М.** Perezavantazhennya sluzhby mistsevoho samovriaduvannya / Mariia Dziuyn. – Режим доступу : <http://samoorg.com.ua/blog/2017/02/20/perezavantazhennya-sluzhbi-mistsevogo-samovryaduvannya> [Dziuyn M. *Perezavantazhennia sluzhby mistsevoho samovriaduvannya* / Mariia Dziuyn. – Rezhym dostupu : <http://samoorg.com.ua/blog/2017/02/20/perezavantazhennya-sluzhbi-mistsevogo-samovryaduvannya>].

3. **Ильин В. И.** Социальное неравенство / В. И. Ильин. – М. : Ин-т социологии РАН, 2000. – 280 с. [Ilin V. I. *Sotsialnoe neravenstvo* / V. I. Ilin. – M. : In-t sotsiologii RAN, 2000. – 280 c.]

4. **Радаев В. В.** Социальная стратификация / В. В. Радаев, О. И. Шкаратан. – М. : Аспект-Пресс, 1996. – 318 с. [Radaev V. V. *Sotsialnaya stratifikatsiya* / V. V. Radaev, O. I. Shkaratan. – M. : Aspekt-Press, 1996. – 318 c.]

5. **Толкованов В.** Інформаційно-аналітичний звіт «Аналіз ситуації щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування в Україні» : підготовлено в рамках проекту міжнародної технічної допомоги «Партнерство для розвитку міст» (Проект ПРОМІС), який впроваджує Федерація канадських муніципалітетів (ФКМ) за фінансової підтримки Міністерства міжнародних справ Канади / В'ячеслав Толкованов. – Київ : ПРОМІС, 2017. – 57 с. – Режим доступу : http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2017/07/Analytical-report_Institution-Training-2017_7July_Final.pdf [Tolkovanov V. *Informatsiino-analitychnyi zvit «Analiz sytuatsii shchodo profesiinoi pidhotovky, perepidhotovky ta pidvyshchennia kvalifikatsii derzhavnykh sluzhbovtziv i posadovykh osib orhaniv mistsevoho samovriaduvannya v Ukraini»* : pidhotovleno v ramkakh proektu mizhnarodnoi tekhnichnoi dopomohy «Partnerstvo dlia rozvytku mist» (Proekt PROMIS), yakyi vprovadzhue Federatsiia kanadskykh munitsypalitetiv (FKM) za finansovoi pidtrymky Ministerstva mizhnarodnykh sprav Kanady / Viacheslav Tolkovanov. – Kyiv : PROMIS, 2017. – 57 s. – Rezhym dostupu : http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2017/07/Analytical-report_Institution-Training-2017_7July_Final.pdf].

6. **Травин В. В.** Основы кадрового менеджмента / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М. : Дело, 1995. – 336 с. [Travin V. V. *Osnovy kadrovogo menedzhmenta* / V. V. Travin, V. A. Dyatlov. – M. : Delo, 1995. – 336 c.]

Надійшла до редколегії 24.09.18