

Татьяна КЛОЧКОВА

ВЛИЯНИЕ ВЫБОРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТРАЕКТОРИЙ НА ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

В статье на основе данных социологических исследований показано, что качественный образовательный процесс оказывает непосредственное влияние на формирование профессиональной культуры, профессиональное становление государственных и муниципальных служащих.

In the article on the basis of the data of sociological researches the author shows that the qualitative educational process renders the direct influence on the formation of professional culture, professional making of state and municipal servants.

Ключевые слова:

образовательные траектории; непрерывное профессиональное образование, профессиональная культура государственных и муниципальных служащих; educational trajectories; continuous vocational education, professional culture of state and municipal servants.

Формирование профессиональной культуры специалиста в большинстве случаев происходит в процессе вузовского и послевузовского обучения, а также службы на конкретной должности под воздействием как внешних факторов жизнедеятельности работника, так и под влиянием факторов его внутреннего духовного мира.

В каждой сфере занятости существуют свои специфические причины, побуждающие работающих в них людей стремиться к получению все новых знаний, умений и навыков. Управленческие проблемы, встающие перед государственными и муниципальными служащими, становятся все более сложными и многоаспектными, и это побуждает большинство из них к поиску системных методов выявления необходимых источников информации, освоению методических и технических приемов выработки управленческих решений. Понятно, что одним из наиболее надежных путей освоения такого рода технологий являются образовательные системы.

К основным критериям, определяющим соответствующий уровень профессиональной культуры специалиста государственной и муниципальной службы, относится умение формулировать свою потребность в информации, знание общедоступных источников и умение пользоваться ими, умение эффективно искать, оценивать, использовать полученную информацию.

Объем знаний, умений и навыков специалистов государственной и муниципальной службы, которым предстоит проводить непосредственные преобразования во всех сферах социальной жизни, играют первостепенную роль как в темпах этих преобразований, так и в их направлении. А само умение строить управление с учетом человеческого фактора побуждает к жизни особый механизм самоорганизации, который, в свою очередь, позволяет специалистам государственной и муниципальной службы успешно реагировать на неопределенность и быстро решать многогранные задачи управления.

В ходе проекта «Развитие инновационной системы непрерывного

КЛОЧКОВА

Татьяна

Николаевна –

к.соц.н., доцент;

ведущий

социолог научно-

исследовательской

методической

лаборатории

Нижегородского

института

управления –

филиала РАНХиГС

tak-nn@mail.ru

Таблица 1

Индексы ожиданий от дополнительной профессиональной подготовки

Ожидаемый результат	Индексы ожиданий		
	Сводная	ГС	МС
Получение дополнительной, полезной в работе информации	44,53	71,08	29,89
Расширение кругозора, эрудиции	43,42	69,08	29,36
Получение конкретных знаний для решения служебных задач	38,59	35,25	45,05
Повышение уровня развития деловых и личностных качеств	15,86	18,27	13,23
Расширение личных профессиональных контактов	9,87	9,19	10,88
Учет при аттестации	8,12	6,63	11,69
Повышение разряда, должности	4,10	3,33	5,84
Повышение зарплаты	3,08	2,20	5,71
Ничего особенного	0,17	0,16	0,18

профессионального образования государственных¹ и муниципальных служащих России», реализуемого под руководством д.соц.н., профессора В.А. Мальцева в рамках федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг. Волго-Вятской академией государственной службы (с 2011 г. – Нижегородский институт управления – филиал РАНХиГС при Президенте РФ), в 2010 г. проводилось исследование проблем непрерывного образования государственных и муниципальных служащих. В исследовании приняли участие государственные служащие республик Марий-Эл, Мордовия и Чувашия, а так же Нижегородской и Кировской обл. ($N = 667$ чел.) и муниципальные служащие Нижегородской обл. ($N = 465$ чел.).

Респонденты высказали мнение о том, чего они ожидают от процесса непрерывного профессионального образования, в частности от дополнительного профессионального образования (ДПО). Был рассчитан индекс ожиданий, который является частным от деления числа ответов по варианту «должно давать» на число вариантов «не должно давать». Среди ожидаемых результатов наибольшая

частота ответов приходится на интерес к расширению своего информационного поля, однако интересы эти не вполне равнозначны. Так, если государственные служащие ждут от ДПО, прежде всего, получения дополнительной, полезной в своей конкретной работе информации, а также такого результата, как «расширение кругозора, эрудиции», то муниципальные чиновники интересуются главным образом «конкретные знания, пригодные для решения служебных задач». Из данных, приведенных в табл. 1, можно видеть, что такие ожидания, как учет при аттестации, повышение в должности или разряде тарифной сетки, рост зарплаты, в большей степени соответствуют ожиданиям муниципальных, нежели государственных служащих.

Наиболее эффективными для своего профессионального развития государственные и муниципальные служащие считают дополнительное профессиональное образование и освоение профессиональных знаний в специализированных обучающих организациях, а наименее эффективным – получение второго высшего профессионального образования. Возможно, это связано с тем, что, в отличие от получения второго высшего образования, курсы профессиональной переподготовки носят более целенаправленный характер и более широко и активно

¹ Здесь и далее речь идет о государственных гражданских служащих РФ.

Оценка эффективности различных форм ДПП в зависимости от наличия второго высшего образования (средние баллы)

Таблица 2

Форма ДПП	Второе высшее	
	есть	нет
Учеба, семинары, круглые столы по месту работы	5,10	5,09
Учеба в обучающих организациях	5,50	5,52
Дополнительное профессиональное образование	5,92	5,90
Получение второго высшего профессионального образования	5,29	4,59
Общение с коллегами во время обучения в обучающих организациях	5,49	5,42
Общение и консультации с преподавателями в обучающих организациях	5,12	5,12

Мнение респондентов о том, требует ли их профессиональная деятельность принятия управленческих решений

Таблица 3

Наличие необходимости	Сводная		ГС, %	МС, %
	частота	%		
Нет ответа	3	0	0	0
Да, всегда	194	17	15	21
Чаше всего да	294	26	27	24
Когда как	323	29	26	32
Чаше всего нет	207	18	21	15
Нет	111	10	11	8
Всего	1132	100	100	100

используют обобщение практического опыта.

В табл. 2 приведены оценки (средние баллы), которые дают перечисленным формам те респонденты, кто получил и кто не получил второе высшее образование. Данные иллюстрируют связь между получением второго высшего образования и характером оценки различных форм дополнительной профессиональной подготовки (ДПП). Наибольшее различие наблюдается в оценках по позиции «получение второго высшего профессионального образования».

Такая же закономерность наблюдается при сравнении аналогичных оценок, даваемых теми, кто за последние 3 года проходил дополнительную профессиональную подготовку, и теми, кто ее не проходил.

Наибольшее расхождение наблюдается по такой позиции, как «общение с коллегами во время обучения в обучающих организациях». Возможно, это связано с тем, что те респонденты, которые имеют реальный опыт обучения на различных курсах, в большей мере сумели оценить важность неформальных профессиональных коммуникаций на уровне практического опыта. Действительно, установление личных контактов с коллегами из других регионов имеет особое значение, и это может оказаться весьма полезным и в последующей работе: при обмене информацией о формах и методах решения схожих социально-экономических и управленческих проблем.

Тем более, если учесть, что у чуть менее половины респондентов (45% муници-

Таблица 4

Факторы, которые помогают принять управленческое решение

Фактор	Сводная		ГС, %	МС, %
	частота	%		
Имеющийся опыт практической работы	903	80	79	80
Обсуждение стоящих задач с руководством	629	56	56	55
Знания по базовому профессиональному образованию	430	38	37	39
Общение с коллегами на работе	368	33	31	34
Самообразование, чтение специальной литературы	229	20	21	20
Консультации со специалистами сторонних организаций	178	16	15	17
Специальные производственные совещания	132	12	12	12

пальных и 42% государственных служащих) профессиональная деятельность практически всегда требует принятия управленческих решений и еще почти у трети респондентов (32% и 26% соответственно) — хотя бы иногда (см. табл. 3).

В табл. 4 по степени убывания важности расположены факторы, помогающие специалистам в области управления при принятии управленческих решений. В первую очередь этому помогает имеющийся опыт практической работы. Так ответило большинство респондентов (79% государственных и 80% муниципальных служащих). Чуть более половины респондентов отметили также фактор обсуждения стоящих задач с руководством. Третьим назван фактор, доказывающий важность знаний по базовому (основному) профессиональному образованию. Именно его участники опроса поставили на 3-е место по степени значимости для принятия управленческих решений.

Лишь каждый пятый респондент (20%) называет самообразование, чтение специальной литературы основным фактором, помогающим в принятии управленческого решения, хотя государственный или муниципальный служащий должен постоянно осуществлять самообразование и самообучение, изучать новые формы, методы,

технологии управления, обеспечивающие высокую эффективность осуществления должностных обязанностей.

Результаты исследования показали, что в целях стимулирования активности, самостоятельного поиска и осмысления необходимой профессиональной информации, в целом формирования профессиональной культуры существует реальная необходимость включения в образовательный процесс государственных и муниципальных служащих инновационных методов и технологий обучения.

Сложившаяся на сегодня традиционная система и технологии профессиональной подготовки и профессионального развития государственных и муниципальных служащих не вполне отвечают социальным вызовам современности. Сутью непрерывного образования специалистов в области управления должно стать обеспечение процесса реализации способностей и духовных потребностей личности специалиста на любом этапе развития его профессиональной культуры. А темп и индивидуальная траектория образовательного продвижения каждого должны определяться как способностями и склонностями индивида, так и потребностями сферы исполнения профессиональной деятельности.

Вита ЗВЯГИНЦЕВА

ПОДХОДЫ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ (по материалам иностранных источников)

В статье рассмотрены подходы к профессиональной социализации студентов, распространенные в зарубежной социологии, ее понимание как части более глобального общественного процесса.

In the article approaches to professional socialization of students, spread in foreign sociology, and its understanding as a part of more global social process are considered.

Ключевые слова:

профессия, профессиональность, социализация, общество, образование, студенты; profession, professionalism, socialization, society, education, students.

При анализе зарубежных подходов к профессиональной социализации могут быть выделены 3 основных. Они, по мнению современных зарубежных исследователей, могут быть охарактеризованы как традиционные для западной науки. Это функционалистский, интерпретационный и критический подходы. Термин «профессиональная социализация» используется в зарубежной науке относительно недолго. Инициаторами его широкого за действия стали социологи Дж. Клаузен и К. Данцигер, обратившиеся к нему в конце 1960-х — начале 70-х гг.¹ Хотя эти же авторы утверждали, что использование понятия профессиональной социализации в привычном нам смысле можно обнаружить в работах психологов и социологов 30-х—40-х гг. XX в. Тогда же, по мнению Дж. Клаузена, было сформулировано современное общеупотребительное понимание профессиональной социализации как процесса, трансформирующего биологического индивида в полноценного члена общества, способного эффективно выполнять свою профессиональную трудовую функцию². По мнению же К. Данцигера, генезис этого понятия в современном смысле был обусловлен важным сдвигом от социальной философии к позитивистской социологии и требованиями новых концептов для объяснения усложнившихся социальных процессов³.

Старейшим, но в то же время и самым распространенным подходом к пониманию и исследованию профессиональной социализации является функционалистский подход. Он базируется на традиции социологического позитивизма, возникшего во Франции⁴. Функционалистская парадигма придерживается такого взгляда на социальный мир, который «расценивает общество как онтологически предшествующее человеку и ищет место человека, а также его действий в пределах этого широкого социального контекста»⁵. В основе этого подхода лежит объяснение социального статуса-кво,

ЗВЯГИНЦЕВА

Вита

Владимировна —
соискатель кафедры
информационных и
коммуникационных
технологий
Российского
государственного
университета
туризма и сервиса
zvzita@yandex.ru

¹ Socialization and Society / Clausen J.A. (ed.). — Canada : Little, Brown and Company, 1968; Danziger K. Socialization. — Baltimore : Penguin Books, 1970.

² Carr-Saunders A., Wilson P.A. The Professions. — Oxford : Universal Press, 1933, p. 294.

³ Danziger K. Op. cit., p. 13.

⁴ Comte A. The Positivist Philosophy / H. Martineau, trans. — London : Chapman, 1853, vol. 1; Durkheim E. The Rules of Sociological Method. — Glencoe, Ill. : Free Press, 1938.

⁵ Burrell G., Morgan G. Sociological Paradigms and Organizational Analysis. — London : Heinemann, 1979.