

этот процесс со стороны вертикали власти возможно, сконструировать — не получится, возникнут разве что имитационные практики. Таков, на наш взгляд, модельный сценарий взаимодействия гражданского общества и власти, вытекающий из анализа использованных нами материалов.

*Статья подготовлена при поддержке РГНФ (грант № 14-03-00262а «Динамика развития гражданского общества в современной России»).*

### Список литературы

Бараш Р.Э. 2014. Гражданское общество как пространство свободы. Доступ: <http://www.civisbook.ru/publ.html?id=1041> (проверено 14.11.2014).

Вебер А.Б., Галкин А.А., Красин Ю.А., Никовская Л.И., Пантин В.И. 2011. — *Инновационная модернизация России. Политологические очерки* (под ред. Ю.А. Красина). М.: Институт социологии РАН. 253 с.

Кассен Б. 2000. *Эффект софистики*. М.: Университетская книга; СПб.: Культурная инициатива. 239 с.

Петухов В.В., Бараш Р.Э., Седова Н.Н., Петухов Р.В. 2014. Гражданский активизм в России: мотивация, ценности и формы участия. — *Власть*. № 9. С. 11-19.

*BARDIN Andrey Leonidovich, scientific editor of «Polis. Political Studies» journal (Krzhizhanovskogo str., 24/35, bld. 5, off. 208, Moscow, Russia, 117218; andreybardin@gmail.com); Junior Researcher of the Centre for the Comparative Socio-Economic and Socio-Political Studies, Institute of World Economy and International Relations, RAS*

*KOKAREVA Anna Nikolaeвна, editor of «Polis. Political Studies» journal (bimurr@gmail.com)*

*MIKHAILOVA Elena Viktorovna, Cand.Sci. (Hist.), executive editor of «Polis. Political Studies» journal (lilaste@list.ru)*

## CIVIL SOCIETY IN RUSSIAN MASS-MEDIA DISCOURSE

**Abstract.** *The article conveys results of the study of representation of Russian civil society in Russian mass-media. The study was conducted using the methods of discourse and content analysis of the lexical units, which form language images of civil society. The authors also paid attention to the role of civil society as a subject, to the key topics and discourse frameworks of its representation.*

**Keywords:** *civil society, civic activism, protest activity, public control, state, communication, discourse*

---

*ЕРЕГИНА Анна Геннадьевна — аспирант кафедры социологии и психологии Нижегородского института управления — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (603950, Россия, г. Нижний Новгород, пр. Гагарина, 46; anna\_eregina@mail.ru)*

## ТИПОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: СОДЕРЖАНИЕ, ОСОБЕННОСТИ, ФАКТОРЫ

**Аннотация.** *В статье на основе результатов социологического исследования представлена авторская факторная модель профессионального развития, позволяющая выявить четыре типологические группы государственных гражданских служащих. Факторная модель основывается на профессионально-деятельностной и образовательно-регулятивной составляющих профессионального развития государственных служащих. Анализ каждой группы в соответствии с предложенной типологизацией включает рекомендации по формированию индивидуальных образовательных траекторий для государ-*

ственных гражданских служащих данных типологических групп.

**Ключевые слова:** профессиональное развитие, государственная гражданская служба, дополнительное профессиональное образование

Повышение эффективности управления социально-экономическим развитием региона возможно только при наличии высокопрофессиональных кадров в сфере государственной гражданской службы. Соответственно, осуществление органами государственной власти своих полномочий и функций определяется состоянием кадрового корпуса, характеризующегося, прежде всего, уровнем профессионального развития государственных гражданских служащих.

Одним из главных условий решения задач профессионального развития государственных гражданских служащих является наличие точной и всеобъемлющей информации об объекте управления: о количественных и качественных характеристиках кадрового состава органов государственной власти, направлениях и факторах их развития, уровне востребованности профессиональных компетенций государственных служащих [Сулемов 2005: 68].

Необходимым этапом определения направлений совершенствования работы с кадрами является анализ статистических данных и результатов социологических исследований, которые дают возможность не только оценить качество кадрового состава, но и выявить факторы, оказывающие воздействие на уровень профессионального развития государственных гражданских служащих.

Дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих является одним из элементов системы непрерывного профессионального образования и в то же время — фактором профессионального развития служащих<sup>1</sup>. Результаты социологического исследования<sup>2</sup>, проведенного при участии автора Нижегородским институтом управления — филиалом РАНХиГС под руководством д.соц.н. профессора В.А. Мальцева, актуализируют значимость дополнительных профессиональных программ в профессиональном развитии государственных гражданских служащих. Так, наиболее полезным вариантом профессионального развития, по мнению государственных служащих, является получение дополнительного профессионального образования (40%) (прохождение профессиональной переподготовки, повышение квалификации, стажировка). Более того, согласно данным наших исследований, на сегодняшний день 62% государственных служащих нуждаются в дополнительном профессиональном образовании, и эта потребность вызвана у них в основном двумя обстоятельствами: во-первых, необходимостью личного роста («ощущаю потребность в постоянном образовании») — 47%; во-вторых, профессиональной потребностью («передо мной ставятся задачи, решение которых требует дополнительной подготовки») — 43%.

Вместе с тем необходимо отметить, что качество образовательных программ, используемых в процессе получения дополнительного профессионального образования, по мнению государственных служащих, в настоящее время является недостаточно высоким. Так, например, более трети респондентов (36% государственных служащих) утверждают, что программы недостаточно полно отражают потребности их профессиональной деятельности, и это актуализирует необходимость совершен-

<sup>1</sup> Научно-технический отчет по первому этапу НИР «Развитие инновационной системы непрерывного профессионального образования государственных и муниципальных служащих России» (государственный контракт № П2331 от 16.11.2009 по направлению «Философские науки, социологические науки, культурология» в рамках мероприятия 1.2.1 «Проведение научных исследований научными группами под руководством докторов наук» мероприятия 1.2 «Проведение научных исследований научными группами под руководством докторов наук и кандидатов наук» направления 1 «Стимулирование закрепления молодежи в сфере науки, образования и высоких технологий» федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы).

<sup>2</sup> Исследования были проведены в рамках НИР по проблеме «Развитие инновационной системы непрерывного профессионального образования государственных и муниципальных служащих России» в рамках реализации ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы. В ходе исследований были опрошены государственные гражданские служащие ( $N = 667$ ).

Таблица 1

**Содержание фактора профессионально-деятельностной составляющей профессионального развития**

Суждения	Факторные веса
Руководство видит, отмечает Ваш вклад в деятельность Вашего подразделения	0,739
Руководство видит, отмечает Ваш вклад в деятельность Вашей организации	0,719
У Вас есть возможность реализовать свой профессиональный опыт	0,710
У Вас есть возможность реализовать свои профессиональные знания	0,682
Вы знаете оценку руководством Вашей текущей профессиональной деятельности	0,640
Вы вносите предложения по вопросам совершенствования Вашей профессиональной деятельности, деятельности Вашего подразделения	0,617
Вы получаете удовлетворение от выполняемой работы	0,616
По вопросам работы с Вами часто советуется Ваш непосредственный руководитель	0,604
Вы имеете четкое представление о стандартах Вашей профессиональной деятельности, знаете какую работу и каким образом Вы должны выполнять	0,573
Вы стремитесь к использованию в работе новейших достижений в своей профессиональной области	0,542
В Вашей организации у Вас есть реальные перспективы профессионального роста, совершенствования	0,533
У Вас есть реальные перспективы должностного роста	0,525
Вы имеете четкое представление о том, какими должны быть результаты Вашей профессиональной деятельности	0,491
Вы часто достигаете максимальных результатов Вашей профессиональной деятельности	0,487
В своей профессиональной деятельности Вы обычно соблюдаете стандарты Вашей профессиональной деятельности	0,485
Ваш руководитель приветствует Ваше желание повышать квалификацию, проходя обучение в вузе	0,481
Вы успешно справляетесь со своими профессиональными задачами	0,433

ствования образовательных программ, в т.ч. методик и технологий, используемых в образовательном процессе.

В результате многомерного статистического анализа – факторного и кластерного – был получен фактор профессионально-деятельностной составляющей профессионального развития государственных служащих (содержание фактора представлено в табл. 1).

При типологическом анализе данных высокие положительные значения данного фактора отражают позитивное воздействие всех параметров профессиональной деятельности на профессиональное развитие государственных гражданских служащих. Так, в зоне положительных значений данного фактора находятся респонденты, положительно оценивающие такие аспекты профессиональной деятельности, как:

– отношение руководства к профессиональной деятельности сотрудников и

Таблица 2

**Содержание фактора образовательно-регулятивной составляющей профессионального развития**

Суждения	Факторные веса
Существующая система аттестации специалистов способствует справедливому распределению дополнительных вознаграждений, льгот и услуг	0,800
Существующая система аттестации специалистов способствует карьерному росту	0,776
Соблюдать стандарты Вашей профессиональной деятельности Вам помогают в первую очередь знания, умения и навыки, полученные в рамках дополнительного образования	0,739
Существующая система аттестации специалистов стимулирует их работу	0,738
Высоких результатов Вашей профессиональной деятельности Вы достигаете в первую очередь благодаря знаниям, умениям и навыкам, полученным в рамках дополнительного образования	0,706
Об основных новейших достижениях в своей профессиональной деятельности вы узнаете в ходе получения дополнительного образования	0,594
У Вас есть возможность применять в работе знания, умения и навыки, полученные в рамках дополнительного образования	0,509

ее оценка (руководство осуществляет оценку профессиональной деятельности респондентов и их вклада в результаты работы подразделения и организации, учитывает мнение сотрудников по вопросам профессиональной деятельности, поощряет профессиональное развитие, в т.ч. через обучение);

– возможность профессионального развития и карьерного роста в организации (у респондентов существует возможность реализовать свои профессиональные знания и опыт, а также имеются реальные перспективы профессионального и должностного роста);

– понимание профессиональных задач и функций и их реализация (у респондентов имеется четкое представление о стандартах, результатах профессиональной деятельности, респонденты обычно соблюдают стандарты профессиональной деятельности и достигают максимальных результатов при решении профессиональных задач);

– удовлетворение от работы и стремление к совершенствованию своей профессиональной деятельности (респонденты получают удовлетворение от выполняемой работы, стараются использовать современные методы в своей деятельности и вносят предложения по совершенствованию профессиональной деятельности).

Таким образом, для государственных гражданских служащих, входящих в зону высоких положительных значений данного фактора, профессиональная деятельность является стимулирующим фактором их профессионального развития. И наоборот, для государственных гражданских служащих, находящихся в зоне существенных отрицательных значений данного фактора, профессиональная деятельность практически не влияет на стимулы к профессиональному развитию.

Следующий фактор, полученный в результате многомерного статистического анализа, – фактор образовательно-регулятивной составляющей профессионального развития государственных служащих, содержание которого представлено в табл. 2.

В зоне положительных значений данного фактора находятся респонденты, положительно оценивающие существующую систему аттестации, а также ее влияние на профессиональную деятельность (аттестация, по их мнению, способствует справедливому распределению дополнительных вознаграждений, льгот и услуг, способствует карьерному росту, стимулирует работу) и обучение по программам дополнительного профессионального образования для соблюдения стандартов в своей

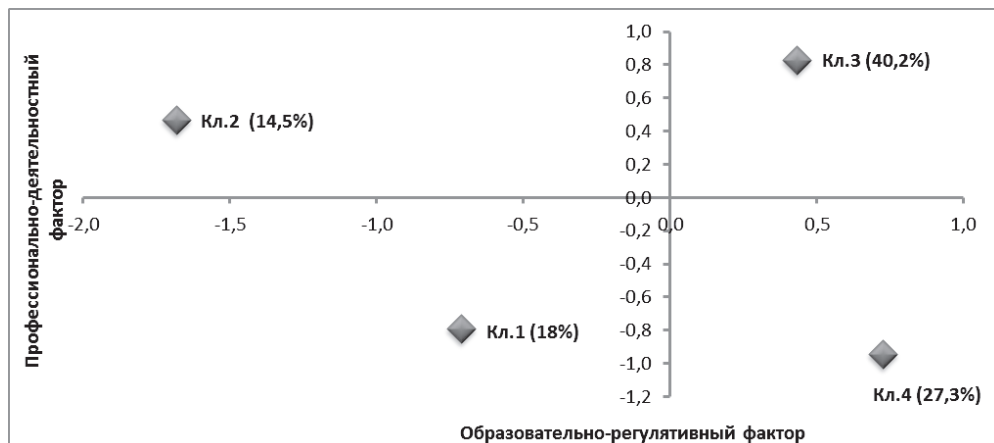


Рисунок 1 Распределение типологических групп государственных гражданских служащих в пространстве двух факторов

профессиональной деятельности, достижения высоких результатов, актуализации новейших достижений в рамках своей деятельности, а также применения знаний, умений и навыков, полученных в рамках дополнительного образования, в реальной практической деятельности.

В зоне отрицательных значений фактора находятся респонденты, давшие низкие оценки по всем указанным выше аспектам.

Таким образом, двухфакторная модель профессионального развития государственной гражданской службы формируется двумя составляющими: профессионально-деятельностной и образовательно-регулятивной, которые образуют двухмерное пространство (см. рис. 1).

**Кластерный анализ данных.** Кластерный анализ данных позволил выявить в пространстве двух факторов 4 типологические группы (кластеры) восприятия профессиональной деятельности и профессионального развития государственными гражданскими служащими Приволжского федерального округа, каждая из которых находится в соответствующем квадранте. В табл. 3 представлены координаты каждого из кластеров и их размеры.

Таблица 3

#### Статистические параметры типологических групп гражданских служащих

Типы групп	Размер группы, %	Кластерные центры по факторам	
		профессионально-деятельностная составляющая профессионального развития	образовательно-регулятивная составляющая профессионального развития
Кл. 1	18,0	-0,7	-0,8
Кл. 2	14,5	-1,7	0,5
Кл. 3	40,2	0,4	0,8
Кл. 4	27,3	0,7	-0,9

Итак, *первая типологическая группа (Кл. 3)*. Данная группа является самой многочисленной (40,2%) и характеризуется тем, что в ее состав входят респонденты, положительно оценивающие переменные каждого фактора – профессионально-деятельностную и образовательно-регулятивную составляющие профессионального развития.

Особо отметим специфичные характеристики данного кластера, связанные с позитивной оценкой респондентами полезности дополнительного профессиональ-

ного образования для их профессиональной деятельности. Таким образом, анализ характеристик данной типологической группы позволяет предположить, что относящиеся к ней служащие, эффективно осуществляющие свою профессиональную деятельность, высоко мотивированные на профессиональное развитие, а также активно осваивающие и применяющие результаты дополнительного профессионального образования, могут быть привлечены как к разработке дополнительных профессиональных программ, так и к обсуждению прочих вопросов, касающихся профессионального развития кадров государственной гражданской службы, в т.ч. в различных советах, профессиональных ассоциациях и объединениях.

Вместе с тем предложенная типологизация и результаты кластерного анализа позволяют сделать вывод о том, что при формировании дополнительной профессиональной программы, основывающейся в т.ч. на принципе индивидуализации образовательных траекторий, подразумевающей учет профессиональных потребностей государственного служащего и его личностных характеристик, для данной группы целесообразно включать в содержание отдельные модули, касающиеся вопросов инновационного развития их профессиональной деятельности и нацеленные на совершенствование их коммуникативных и лидерских компетенций.

*Вторая типологическая группа (Кл. 4).* Немногим более четверти опрошенных государственных гражданских служащих (27,3%) относятся к данной группе, которая характеризуется положительным значением фактора профессионально-деятельностной составляющей профессионального развития и отрицательным значением фактора образовательно-регулятивной составляющей профессионального развития. Таким образом, по фактору профессионально-деятельностной составляющей данная группа в основном идентична предыдущей. При этом отличается от нее по оценкам использования дополнительного профессионального образования.

Особо отметим специфические характеристики данного кластера, касающиеся критической оценки респондентами полезности дополнительного профессионального образования для их профессиональной деятельности. Так, представителей второй типологической группы отличает от респондентов всех других групп критическое отношение к эффективности дополнительных профессиональных программ: почти половина респондентов данной группы (45,6% – самое большое число респондентов по сравнению с другими группами) считают, что образовательная программа в недостаточной степени отвечает потребностям профессиональной деятельности государственного служащего, а также каждый четвертый респондент (24,7%) убежден в большей полезности самообразования по сравнению с дополнительным профессиональным образованием.

Респонденты, входящие в состав данной группы, не отрицают общую полезность дополнительных профессиональных программ. Вместе с тем почти каждый третий (30,5%) отмечает, что дополнительные профессиональные программы не дают тех конкретных знаний, которые необходимы для решения стоящих перед ними служебных задач.

Таким образом, результаты кластерного анализа дают возможность предположить, что при разработке и реализации дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих, относящихся к данной типологической группе, важно учитывать ряд аспектов. Во-первых, в связи с тем, что служащие данной группы четко выделяют компетенции, которые им необходимо совершенствовать, а также в какой области профессиональной деятельности они смогут их применять, целесообразно в максимальной степени обеспечить их вовлеченность в формирование индивидуальной образовательной траектории и наполнение дополнительных профессиональных программ, учитывая их рекомендации по проблемным вопросам их профессиональной деятельности. Во-вторых, можно предположить, что респонденты данной группы больше, чем другие, ожидают получить от дополнительной профессиональной программы те знания, умения и навыки, которые пригодятся им в последующей профессиональной деятельности или улучшат их работу. То есть, при разработке дополнительной профес-

сиональной программы для этой группы в нее целесообразно включать модули, касающиеся вопросов инновационных практик их профессиональной деятельности. В-третьих, ориентация на самообразование у данной группы свидетельствует о большем потенциале использования для государственных служащих данной типологической группы инструментов и методов электронного обучения в дополнительных профессиональных программах.

*Третья типологическая группа (Кл. 1)* объединяет 18% государственных гражданских служащих, характеризующихся своим негативным отношением к переменным обоим факторам.

Рассмотрим специфичные характеристики данного кластера, связанные с их критической оценкой полезности дополнительного профессионального образования для их профессиональной деятельности. Большинство респондентов (60%) данной группы старается использовать новейшие достижения в своей профессиональной деятельности, и только 15,8% респондентов узнают о таких достижениях в ходе получения дополнительного образования. Государственные гражданские служащие данной группы, так же как и респонденты второй типологической группы, существенно занижают роль дополнительных профессиональных программ для своей профессиональной деятельности, предпочитая самостоятельно искать информацию об актуальных практиках и достижениях.

Таким образом, при разработке дополнительных профессиональных программ для данной группы государственных гражданских служащих следует в первую очередь ориентироваться на содержащиеся актуальную информацию модули, которые нацелены прежде всего на развитие компетенций в рамках их текущих функциональных обязанностей.

*Четвертая типологическая группа (Кл. 2)* объединяет 14,5% государственных гражданских служащих, которых характеризуют отрицательные значения фактора профессионально-деятельностной составляющей и положительные значения фактора образовательно-регулятивной составляющей профессионального развития. Другими словами, государственные гражданские служащие говорят о достаточно низком уровне профессиональной самореализации, но высоко оценивают роль дополнительного профессионального образования в осуществлении своей профессиональной деятельности.

Рассмотрим специфичные характеристики данного кластера, связанные с их позитивной оценкой полезности дополнительного профессионального образования для их профессиональной деятельности. Государственные гражданские служащие, входящие в состав данной группы, так же как и респонденты первой типологической группы, мотивированы на прохождение дополнительных профессиональных программ с целью получения знаний, умений, навыков, информации о новейших достижениях в профессиональной деятельности. Только 8,2% государственных служащих данной группы считают предпочтительным самостоятельное обучение.

Основываясь на полученных результатах, можно предположить, что при разработке дополнительных профессиональных программ для государственных служащих, которые в основном являются молодыми и по возрасту, и по стажу работы в замещаемой должности государственной гражданской службы, следует делать акцент на модули, включающие базовые профессиональные знания и важнейшие аспекты отдельных инновационных практик их профессиональной деятельности.

Таким образом, результаты проведенного факторного и кластерного анализа позволили выделить основные типологические группы государственных гражданских служащих в разрезе профессионально-деятельностной и образовательно-регулятивной составляющих профессионального развития, а также определить их основные характеристики. Полученные результаты дают основания утверждать, что представленная факторная модель может быть использована в практике разработки и реализации дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих и при формировании индивидуальной образовательной траектории.

**Список литературы**

Сулемов В.А. 2005. *Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии*: монография. М.: Изд-во РАГС. 390 с.

*EREGINA Anna Gennad'evna, postgraduate of the Chair of Sociology and Psychology, Nizhny Novgorod Institute of Management – the branch of Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation (RANEPA) (Gagarin av., 46, Nizhny Novgorod, Russia, 603950; anna\_eregina@mail.ru)*

## **TYOLOGICAL ANALYSIS OF THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE PUBLIC CIVIL SERVANTS: SUBSTANCE, FEATURES, FACTORS**

**Abstract.** *The article includes factorial model of the professional development, which is based on the results of sociological research and permits clustering four typological groups of the public civil servants. The model contains two factors of professional development of public servants: professional activity, educational and regulatory components. The analysis of typological groups includes recommendations on forming individual educational path for the public civil servants of each group.*

**Keywords:** *professional development, public civil service, additional professional education*