

№ 11 ноябрь 2012

СОЦИОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

- Трибуна ректора
- Качество образования
- Государственный контроль
- Социальная активность студенчества
- За рубежом
- Рецензии и обзоры

Редакционная коллегия

Дмитриев Анатолий Васильевич –

член-корреспондент РАН
(главный редактор)

Маркин Валерий Васильевич –

доктор социологических наук, профессор
(зам. главного редактора)

Шингаров Георгий Христович –

доктор философских наук, профессор
(зам. главного редактора)

Андреев Эдуард Михайлович –

доктор философских наук, профессор

Андрющенко Евгений Григорьевич –

доктор философских наук, профессор

Буданова Мария Александровна –

доктор философских наук, профессор

Гостев Александр Николаевич –

доктор социологических наук, профессор

Гусейнов Абдусалам Абдулкеримович –

академик РАН

Задорожнюк Иван Евдокимович –

доктор философских наук (ответственный
секретарь)

Константиновский Давид Львович –

доктор социологических наук, профессор

Маршак Аркадий Львович –

доктор философских наук

Миронов Владимир Васильевич –

член-корреспондент РАН

Яковлев Игорь Геннадьевич –

доктор социологических наук

Ответственность за содержание
публикаций несут авторы.

Мнение редакции может не совпадать
с мнением автора.

Рукописи авторам не возвращаются.

При перепечатке материалов ссылка
на журнал «Социология образования»
обязательна.

Вниманию авторов! Свои материалы
направляйте по адресу: 109029, Москва,
ул. Нижегородская, д. 32, корп. 5, ком. 205.

Издательство.

E-mail: exp@muh.ru

Журнал распространяется в Российской
Федерации и странах СНГ.

Подписка осуществляется по каталогам
агентства «Роспечать» –
подписной индекс 79287, «АРЗИ» – 87890.

По вопросам редакционной подписки
обращаться по адресам: 109029, Москва,
ул. Нижегородская, д. 32, корп. 5, ком. 205
или pr@muh.ru.

Тел. (495) 7271241, доб. 43-18.

Журнал зарегистрирован в Государственном
комитете Российской Федерации по печати
25 января 1999 года. Регистрационное
свидетельство № 018439.

Журнал выходит 12 раз в год.

*Журнал включен ВАК Минобробразования и науки
РФ в перечень ведущих рецензируемых научных
журналов и изданий, в которых должны быть
опубликованы основные научные результаты
диссертаций на соискание ученых степеней
кандидата и доктора наук. Рекомендован
экспертным советом по социологии
и философии*

И.С. Кострикина, кандидат психологических наук

Г.А. Борщевский, аспирант Московского гуманитарного университета

А.С. Заболотских, аспирант Института философии РАН

ВЫСШЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ¹

Определена проблематика профессионализации молодежи в системе государственной гражданской службы, рассматривается мотивация профессионального выбора в этой системе. Исследованы взаимосвязи особенностей профессионализации с инновационными формами профессионального образования, обозначено влияние инновационных образовательных форм и методик на становление молодого специалиста. Выявлен ряд гендерных различий в профессионализации в системе государственной гражданской службы.

***Ключевые слова:** профессионализация, инновационные формы подготовки, профессиональное развитие, гендер, интеллектуальный потенциал.*

Исследование инновационных образовательных структур, их влияния на трудовую мобильность, рынок высококвалифицированного труда стало приоритетным направлением в социологии образования последнего десятилетия, что связано с активным формированием систем дополнительного образования, практико-ориентированных форм обучения, интегративных комплексов объединяющих учебную, исследовательскую, опытно-конструкторскую и собственно трудовую деятельность в смежных областях труда [6, с. 4–17]. В российских исследованиях подобного

класса реализуется подход, который можно обозначить как методология исследования профессионализации, поскольку данный подход интегрирует изучение высшего профессионального образования, современного рынка труда и проблем молодежи [1, с. 157–162; 4, с. 88–91; 13, с. 258–269]. Изучение процессов профессионализации, как правило, привязано к определенной профессиональной сфере. В рамках данного исследования рассматриваем государственную гражданскую службу и инновационные формы подготовки гражданского служащего.

Достижение успеха и эффективность самореализации в любой сфере высококвалифицированного труда, в том числе и в гражданской службе,

¹ Исследование поддержано проектом РГНФ 12-06-00279 «Когнитивные предикторы эффективности высококвалифицированного труда, экономического поведения и социализации молодежи».

связаны не только с образовательным статусом, но и с психологической готовностью к деятельности, наличием опыта осознаваемой и рефлекслируемой целенаправленной практики [6]. Молодой специалист, имеющий личный целенаправленный опыт деятельности в профессии, быстрее проходит стадию адаптанта, его адаптация безболезненна как для него самого, так и для коллектива в котором он осуществляет вхождение в профессию [7, с. 56–68]. Целям формирования личного рефлексированного опыта профессиональной деятельности, как правило, служат практики и стажировки в системе высшего профессионального образования и системы наставничества и обучения на рабочем месте в корпоративных университетах. Такие качества молодого специалиста как навыки и понимание системы профессионального общения, профессиональной этики, навыки управления и самоорганизации являются весомым конкурентным преимуществом перед выпускником, не обладающим опытом целенаправленной практики в профессионализации. Система высшего профессионального образования не всегда обладает структурами и процессуальными возможностями подготовки специалиста, находящегося на этапе профессионализации и адаптации, зачастую высшая школа выпускает только в лучшем случае профессионально сориентированного специалиста.

Современные инновационные формы подготовки специалистов в разных сферах высококвалифицированного труда позволяют набирать необходи-

мый стартовый опыт профессионализации, оказывают значимое влияние на становление профессионала в целом. В качестве таких инновационных образовательных форм в настоящее время выступают уже не внутрикорпоративные университеты и учебные центры, а гибридные структуры вуз – корпорация, вуз – практическая отрасль труда и т. п. [6]. Формирование и развитие инновационной профессионально-образовательной среды как системы опережающей профессиональной подготовки позволяет создавать условия для раскрытия общих и специальных способностей, усиления индивидуального интеллектуального потенциала посредством овладения профессией и сферой профессионального развития. В рамках данного исследования рассмотрим только формы опережающей профессиональной подготовки в системе государственной гражданской службы.

Государственная гражданская служба становится выбором многих молодых специалистов в период их обучения на старших курсах вузов (часто не профильных) и после кратковременного опыта профессионализации (год, два работы в социальной или бизнес-сфере). Престижность государственной службы в оценках представителей молодежи в настоящее время ассоциируется со словами «профессионализм» и «власть». Число выбравших госслужбу в качестве престижной работы возросло с 10% в 1997 г. до 17% в 2007 г. [3]. Наиболее доходной (после финансистов, предпринимателей и юристов) считают профессию государственных служащих 11% молодых жителей больших городов

и 19% в областных центрах. Специальность высшего профессионального образования «Государственное и муниципальное управление» вызывает устойчивый интерес абитуриентов. Однако разрыв между ожиданиями и действительностью приводит к тому, что уже в процессе учебы значительная часть студентов-управленцев теряет интерес к государственной службе. Данные исследований показывают, что только порядка 6% студентов-старшекурсников, получающих управленческое образование, готовы сразу после получения диплома приступить к работе по специальности [1].

В отзывах на выпускников МГУУ Правительства Москвы, направляемых органами власти, в которых они трудоустроены, в качестве устойчивой негативной тенденции отмечаются: противопоставление молодыми людьми собственных интересов интересам службы; отсутствие желания к прохождению службы, карьерному росту; безынициативность; отсутствие организаторских способностей; несоблюдение правил субординации; неумение (нежелание) применять нормы профессиональной этики; нарушение трудовой дисциплины и служебного распорядка [5, с. 58–62]. Таким образом, результаты оценки отражают дефицит социальных компетенций выпускников, трудности прохождения периода адаптации на рабочем месте. Так же выявленные проблемы можно связать с недостатком профессионализма у новичков в системе государственной гражданской службы.

В целом ситуация с выпускниками и молодыми специалистами в системе

государственной службы типична для всего рынка современного российского труда и объективно связана с тем, что «в основе профессионализации также лежит противоречие между уровнем профессионального потенциала работника и характеристиками, предъявляемыми к этому потенциалу на рынке труда» [13]. Преодоление этого противоречия является необходимым условием профессионального и социального роста субъекта труда, в первую очередь, каждого отдельного человека и, конечно, целых структур и отраслей труда. Социально-экономическое определение профессионализации как развития и реализация человеческих трудовых ресурсов в ходе трудовой деятельности предполагает процесс включения (либо исключения) индивида в социально-экономическую практику через сферу занятости, соответственно, влияния этой практики на экспликацию и дальнейший пророст или истощение интеллектуального ресурса.

Вопросы подготовки государственных гражданских служащих приобретают особую остроту в современных условиях, когда происходит постепенная, но неуклонная трансформация подходов к организации и кадровому обеспечению государственной службы в России. Заложенные в законодательстве требования по профессиональному образованию и развитию кадров государственной службы [8] долгое время носили, по сути, формальный характер. Однако в настоящее время, как справедливо отмечает проф. Л.А. Василенко, «возрастают требования к объему и качеству работы государственного

служащего, а государственные руководители должны опережать время, обеспечивать реальный анализ будущего, уметь предвидеть проблемы, прогнозировать риски, опасности и угрозы, обосновывать приоритеты развития общества, определять адекватные способы и технологии решения проблем, не бояться брать ответственность на себя, выступая реальными лидерами социальных перемен. В современном обществе формы и содержание управленческой деятельности становятся все более сложными. Они должны своевременно обновляться и отвечать потребностям динамически изменяющегося общества» [2]. Таким образом, одновременно повышаются требования и к уровню профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации государственных гражданских служащих РФ и регионов.

Теоретические подходы к осуществлению данной деятельности достаточно широко и многосторонне исследованы. Обращают на себя внимание работы проф. В.Л. Романова [12]. Они базируются на практике профессионального развития федеральных государственных служащих в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. Подготовка госслужащих представляет собой сложную научно-прикладную задачу, возникающую в соприкосновении юридической, педагогической и социально-психологической наук, а также в тесной связи с практическими наработками всех отраслей управления [4].

Интересный опыт в совершенствовании подготовки управленцев-

практиков накоплен в Московском городском университете управления Правительства Москвы. Госслужащие сегодня обучаются там по новым программам повышения квалификации и при помощи дополнительных сервисов, разработанных на основе передовых современных кадровых и обучающих технологий. Ориентиром при разработке данных учебных программ стали реализуемые в городе государственные программы развития отраслей на 2012–2016 годы. Практическая деятельность госслужащих сегодня, так или иначе, связана с участием в реализации этих программ, созданных на научной основе. Поэтому для повышения эффективности профессиональной служебной деятельности исполнителей государственных программ требуется поднять уровень их подготовки на качественно новый уровень. Содержание учебных программ максимально ориентировано на практику, теоретические блоки (лекции) минимизированы. Образовательные программы содержат большое количество ситуационных задач, кейсов, дискуссий и круглых столов по актуальным вопросам. Длительность большинства программ сокращена до 20-30 академических часов. Теперь к каждой программе прилагается информация о том, для каких категорий государственных служащих она разработана (например, блок программ только для руководителей, кадровиков, бухгалтеров и т. п.). Также программы делятся на базовые – для широкой аудитории (например, для всех государственных гражданских служащих города Москвы) и специальные – с углубленной

информацией для профильных специалистов [9].

Принципиальной инновацией в подготовке государственных служащих является использование метода зарубежных стажировок. Так, в 2012 году 12 госслужащих Москвы прошли стажировку в Берлине и на месте изучили уникальный опыт коллег из Германии по вопросам государственно-частного партнерства. Кроме того, методом аутсорсинга с рынка образовательных услуг городом привлекаются консалтинговые компании для проведения тренингов с руководителями государственной гражданской службы по апробированным зарубежным методикам. В 2012 году внедрены программы таких тренингов как «Эффективное взаимодействие с журналистами» для пресс-секретарей префектур, «Мотивация и развитие подчиненных» и «Стили руководства» для руководителей, а также «Эффективное взаимодействие в рабочем пространстве», «Лидерство и переговорный процесс – методология ведения переговоров по интересам» – для широкой категории специалистов государственного управления [9].

Внедрение новых образовательных продуктов для госслужащих практиков стимулирует интерес студентов отраслевых вузов к углублению профессиональных знаний. Так, результаты исследований «Социологический портрет личности студентов МГУУ Правительства Москвы – будущих государственных служащих» (апрель 2011 г., участвовало 130 студентов) и «Профессиональные и мотивационные установки студентов МГУУ Правитель-

ства Москвы» (декабрь 2011 г., 800 студентов) [1] позволяют сделать вывод о высокой степени ориентации студентов-управленцев на профессиональное развитие. Важную роль в данной тенденции можно определить как существенное изменение подхода к подготовке кадров госслужбы в системе высшего образования, которая выражается в увеличении практической составляющей, концентрации на подготовке к решению прикладных задач городского управления. Особой формой подготовки государственных гражданских служащих является деятельность ГБУ «Гражданская смена», обозначенная как опережающая профессиональная подготовка. Система, предлагаемая в этом учреждении Департамента семейной и молодежной политики, является практико-ориентированной и ее основу составляют стажировки, практики, наставничество, так же в системе работает тренинговый центр. Главным фактором обучения в системе опережающей профессиональной подготовки государственного гражданского служащего является передача «живого опыта» наставников – специалистов и руководителей системы гражданской службы, участвующих в выездных семинарах, ведущих тренинги и мастер-классы. Инновационным подходом является и то, что профессионализация начинается на ранних этапах вхождения в профессию, на третьем курсе обучения в вузе. При этом студент выступает не только в качестве пассивного наблюдателя за профессионалом или посещает навыковые тренинги и мастер-классы, но и пробует себя в проектной, коман-

дной и наставнической деятельности в рамках задач системы государственной гражданской службы г. Москвы. Если в практике Московского городского университета управления Правительства Москвы (МГУУ ПМ) в результате обозначенных социологическими исследованиями проблем было произведено изменение формата учебного плана и смещение образования в сторону практико-ориентированного, то в ГБУ «Гражданская смена» обучение изначально строится как практико-ориентированное и с вовлечением студентов самых разных, часто не профильных для госслужбы специальностей (технические, педагогические и т. п.).

Проведенное исследование руководствовалось предположением, что в системе опережающей профессиональной подготовки практико-ориентированные курсы и деятельность в системе госслужбы окажут существенное влияние на процессы профессионализации как на повышение уровня осознанности собственных способностей и возможностей в профессии, реальности перспектив, ориентации на самореализацию и личную ответственность профессионального поведения. Так же подобные системы выступают в качестве социальных фильтров вхождения в профессию, выполняют ротационные функции в системе молодежной занятости в целом.

В ходе исследования было проведено масштабное анкетирование групп студентов различного уровня профессионализации (профильный вуз МГУУ ПМ, непрофильные вузы, обучающиеся в ГБУ Гражданская смена). Все рес-

понденты, так или иначе, предполагали, что их профессиональное развитие состоится в системе государственной гражданской службы. Общее количество респондентов составило 600 человек (магистранты МГУУ ПМ, РУДН, МГППУ, МГТУ им. Баумана и др.). Так же было проведено интервью и опрос с респондентами – молодыми специалистами, выпускниками ГБУ Гражданская смена.

Обработка данных произведена пакетом SPSS при помощи дескриптивного, кластерного анализа с целью выявления общих статистических характеристик и однородных подгрупп респондентов, обладающих сходными характеристиками в профессионализации и с целью выявления специфических свойств личности (сильных деятельностных сторон) в сфере государственной гражданской службы.

Результаты анкетирования студентов о первичной профессионализации молодежи и особенностях представлений о государственной гражданской службе в молодежной среде позволили обнаружить ряд следующих особенностей:

1. В отношении выбора дальнейших путей профессионализации выявлено три кластера или паттерна выборов, которые и были заложены имплицитно в структуре анкеты и дополнительного интервью как определяющие предпочтения в профессиональном развитии и ориентированность молодых людей на систему гражданской службы.

Первый и наиболее частый выбор обозначен как «государственная служба и альтернативные возможности» –

это двоякий выбор, при котором госслужба рассматривается как первый и основной выбор, а иная сфера деятельности как альтернатива. Такой выбор характерен для многих респондентов (40%). Данный кластер респондентов неоднороден по структуре. В частности работа в системе государственной гражданской службы города Москвы и работа в системе федеральной госслужбы выбирается вместе с возможностью работы после окончания вуза в коммерческой фирме или возможностью открытия своего бизнеса определяется большинством – 67,5% (135 человек). В то же время некоторые представители данного кластера совершают амбивалентный альтернативный выбор – госслужба и сфера творчества при одновременной смене специальности. Если в первом случае альтернативный выбор является поддерживающим – и демонстрирует понимание динамики общего профессионального развития, поскольку респонденты отмечают, что могут начать с госслужбы для развития навыков и компетенций, а потом открывать бизнес или начать работу в коммерческой фирме, или оставляют возможность придти в госслужбу после обретения первичного 2–3-годового опыта в бизнес-сфере, то во втором случае меньшая часть респондентов, входящих в данный кластер, проявляет фрагментарный и амбивалентный стиль в выстраивании своего профессионального развития по принципу «не получится в одном, попробую себя в другом или третьем». Например, государственная служба выбирается, как путь профессионального развития при возмож-

ности реализовать себя в творческой сфере в артистической деятельности и, при этом, базовое образование обозначено как техническое или медицинское. Это не редкий выбор относительно данного кластера – 32,5% (64 человека). Подобный выбор свидетельствует об отсутствии самопонимания своего профессионального развития, об отсутствии осознанности индивидуальности и индивидуальной ответственности за свой путь профессионализации, возможно выраженной экстернальности в контроле своего профессионального развития, т. е. в переносе на внешние обстоятельства детерминант способностей и своего профессионального развития. Таким образом, адекватный выбор профессионализации в сфере государственной гражданской службы при наличии альтернативного профессионального выбора составляет 40% от всей выборки респондентов в 500 человек. Данный выбор свидетельствует о наличии динамических и структурированных репрезентаций о собственном профессиональном развитии.

Второй кластер – 26,6% выбирает только систему государственной гражданской службы. Как правило, это выбор, связанный с опытом стажировки, взаимодействия с системой госслужбы. Данный выбор характерен для участников кадровых проектов ГУ ГС и респонденты имеют представления о будущем рабочем месте, обладают некоторыми коллегиальными контактами и коммуникативными связями для профессионального взаимодействия. Это безальтернативный выбор и респонденты не видят себя вне системы гражданской

службы. При дополнительных вопросах о том, что если не сложится их деятельность в системе госслужбы, респонденты с уверенностью отвечают, что сложится, если не в одной структуре, так в другой и демонстрируют знания организации системы государственной службы.

Третий кластер респондентов составляют молодые люди, которые исключают госслужбу как путь своей профессионализации – 33,4% (167 респондентов). И здесь наблюдается неоднородность структуры, связанная с определенным выбором (наука и образование или творчество и наука, коммерческая фирма) и субкластер с неопределенным выбором, включающим такие параметры как «точно не определился», «продолжить образование», «получить второе высшее», «сменить специальность», «творческая сфера». При этом нередко маркируются все эти возможности одновременно – 41,9% в данном кластере.

Среди молодых людей, исключая госслужбу в качестве сферы своего будущего профессионального развития, лиц с неопределенными репрезентациями о профессионализации в целом несколько больше (41,9% против 32,5%) по сравнению с теми, кто видит госслужбу наряду с другими возможностями индивидуального профессионального становления. Как правило, слабо структурированными и неопределенными представлениями отличаются студенты педагогических вузов всевозможных факультетов и специальностей (от факультетов предметного обучения – иностранный язык, исто-

рический до факультета управления и факультета психологии или информатизации).

Таким образом, в ходе комплексного анализа нами обнаружен общий паттерн амбивалентных и неструктурированных выборов, обозначенный как инфантильный, подростковый выбор путей профессионализации. В качестве проблемного паттерна свойств, скомплектованного из амбивалентных выборов респондентов, определяется набор противоречивых параметров, обозначающих ту или иную профессиональную сферу, неопределенность профессионального выбора с отсутствием выбора или включением противоречивых параметров привлекающих в профессии, акцент на параметре возможность иметь свободное время или возможность общаться как на самом привлекательном в будущей профессии в профессиональном развитии после получения диплома.

В рамках данного исследования была задействована разнородная выборка студентов от 3-го до 6-го курса и выявлена устойчивость амбивалентных тенденций в профессиональном выборе и представлениях о собственной профессионализации, т.е. в кластеры, сделавших амбивалентные или неопределенные выборы попадают студенты старших курсов наряду с третьекурсниками, а порой и молодые специалисты. Полученный неоднозначный результат указывает на проблему в самопонимании студентами своего профессионального развития, на проблему слабо структурированных репрезентаций о возможных способах реальной профес-

сионализации. Данная проблема требует своего специального исследования как оценки динамики репрезентаций (субъективных представлений о профессионализации) у современной молодежи. На данном этапе исследования мы можем предполагать, что подобная ситуация по исследуемой выборке, связана с динамичной и сложной ситуацией на рынке высококвалифицированного труда с его постоянно меняющимися требованиями к базовым и специализированным компетенциям, способностям и меняющимися возможностями индивидуального социоэкономического роста, социальной мобильности.

В отношении выбора профессии и профессионализации в определенной сфере труда параметры, наиболее привлекательные для молодых людей укладываются в следующие кластеры:

- первый условно обозначен как «социальная значимость» и состоит из выбираемых параметров – престижность, карьера, зарплата, возможность управлять;

- второй кластер условно обозначен как «интеллектуализация» и состоит из параметров – интеллектуальный характер, творчество, свободное время;

- третий кластер условно обозначен как «развитие» состоит из параметров – развитие способностей, общение с людьми, совершенствование в специальности.

Кластерам параметров соответствуют следующее частоты выборов:

- «социальная значимость» привлекает тех, кто выбрал госслужбу как в однозначном, так и в альтернативном

варианте профессионального развития – 231 выбор;

- «интеллектуализация» – полностью принадлежит выборам респондентов с амбивалентными и неструктурированными представлениями о своей профессионализации. В том числе и те, кто выбирает гражданскую службу 120 выборов;

- «развитие» выбирают респонденты, ориентированные на госслужбу или четко ориентированные на коммерческую сферу или науки и образования, т. е. с относительно понятным выбором – 140 выборов.

Оставшееся количество выборов респондентов ни в один кластер не входит.

Таким образом, можно определить некоторые специфические мотивационные установки в отношении профессионализации в сфере государственной службы, как социального и индивидуального развития.

Значимые гендерные различия выявлены только по некоторым параметрам, например, работать в системе федеральной гражданской службы в наибольшей степени стремятся мужчины (табл. 1).

В тоже время мужчины более ориентированы на возможность сделать карьеру и работу в государственном аппарате. Девушки предпочитают совершенствоваться в профессии при стабильно растущем заработке (табл. 2).

Большинство различий не является статистически значимыми и, следовательно, выбор сферы деятельности и параметры, привлекающие в профессии, могут быть примерно одинаковы-

Таблица 1

Гендерные различия в профессионализации молодежи

№ п/п	Варианты ответа	В том числе	
		жен	муж
1	Работать в системе государственной гражданской службы города Москвы	52,8	58,2
2	Работать в системе федеральной гражданской службы	15,4	38,8
3	Работать в сфере науки или образования	8,6	10,4
4	Работать в сфере здравоохранения вне государственной службы		
5	Работать в творческой сфере		
6	Открыть свой бизнес	8,6	22,4
7	Работать в коммерческой фирме	14,4	11,9
8	Продолжать образование, получать второе Высшее образование	21,2	6,0
9	Пока не определился	17,3	3,0

Таблица 2

Гендерные различия в предпочтениях характера профессии

№ п/п	Варианты	Все респонденты	В том числе		
			дублиры	жен	муж
1	Социальная престижность	9,2	29,4	18,4	15,8
2	Зарплата	5,2	5,9	10,2	10,5
3	Возможность иметь свободное время	5,2	5,9	6,1	13,2
4	Возможность сделать карьеру	21,4	47,0	34,7	50,0
5	Возможность развивать свои способности	5,8	17,6	12,2	10,5
6	Интеллектуальный характер профессии	21,5	47,0	40,8	44,7
7	Возможность управлять другими людьми	5,2	5,9	12,2	7,9
8	Творческий характер профессии	7,5	5,9	16,3	5,3
9	Возможность приносить пользу людям, служить обществу	28,3	70,6	53,1	55,3
10	Возможность общения с людьми	15,0	5,9	36,7	21,0
11	Трудность профессии	2,9	–	4,1	7,9
12	Стабильно растущий заработок	18,5	29,4	25,0	7,2
13	Совершенствование в профессии, специальности	39,3	5,9	44,2	30,4
14	Научная деятельность	7,5	5,9	5,8	10,1
15	Создание своего дела	8,7	47,0	9,6	7,2
16	Работа в государственном аппарате	29,5	17,6	25,0	36,2
17	Другое	1,2	–	1,7	0,9
18	Пока не определился	2,3	–	2,6	2,2

ми для представителей обоих полов студенческой молодежи.

Представления о качествах, которые помогают добиться успеха в системе государственной гражданской службы, определялись при помощи вопросов разного класса (вопросы – открытые описания и выбор по семантическому дифференциалу).

Результаты показали, что на первое место выходит **90%** – высокий уровень ответственности (+3), на второе **60%** – высокий уровень гибкости в общении (+3), а на третье и четвертое место **52%** – умеренная доминантность (+2) и **34%** – умеренный альтруизм (+2).

С целью уточнения субъективного личностного представления о госслужбе как системе общественно значимой деятельности был проведен анализ ответов респондентов на закрытые вопросы анкет о том, как они видят гражданскую службу как профессию (табл. 3).

При ответах на вопросы уточнения субъективного выбора госслужбы в качестве профессионализации, выявлена тенденция понимать госслужбу как:

- средство быть полезным людям – **44,1%**;
- возможность стать профессионалом высокого класса – **38,2%**;
- возможность занять высокое положение в стране – **23,5%**;
- средство заработка – **1,8%**;
- ступень для перехода к другой работе – **7,0%**.

В целом, молодежь воспринимает госслужбу как общественно-полезную деятельность, значимую для других, для ощущения себя полезным обществу и как значимую для профессионального и карьерного развития.

Можно отметить такие детали, что у многих респондентов противоречивое отношение к госслужбе поскольку только 7% от всех опрошенных отметили, что это возможность перехода к

Таблица 3

Процентное распределение ответов респондентов на вопрос о субъективном представлении о государственной службе как профессии

№ п/п	Варианты ответа	Все респонденты	В том числе		
			дубли-ры студенческо-го правитель-ства	жен	муж
1	Патриотическое служение обществу	36,3	70,6	25,2	46,2
2	Просто профессия, такая же, как другие	29,8	11,8	33,0	24,6
3	Средство осуществления власти	29,8	29,4	30,1	27,7
4	Средство обогащения	8,3	11,8	8,7	7,7
5	Угроза для страны	3	–	2,9	–
6	Другое	7,1	12,0	6,8	7,7

другой работе, в то время как респондентов с альтернативным или неопределенным выбором значительно больше, что опять же свидетельствует в пользу слабой осознованности своего профессионального выбора большинством респондентов.

Для выявления представлений о реальных психических свойствах, обеспечивающих успешную профессионализацию в системе государственной гражданской службы, был проведен ряд интервью с молодыми специалистами, в том числе и с выпускниками ГУ Гражданская смена (записи МРЗ), которые успешно профессионализируются в системе государственной гражданской службы и получили высокую оценку своего руководства.

Анализируя мнения участников интервью о том, какие навыки и компетенции приобретенные в проекте «Гражданская смена», помогли им начать и продолжать по настоящее время эффективную карьеру, выделены следующие основные блоки:

1. Общие базовые психологические качества: упрямство, настойчивость, хитрость, интуиция, мотивация, терпение, ответственность.

2. Коммуникативные качества: умение отстаивать свою позицию, умение общаться с «первыми лицами», умение избегать конфликтных ситуаций, умение с каждым человеком принимать равную позицию, набор связей, контактов.

3. Навыки командной работы: понимать каких ролей не хватает в команде, ставить на это место человека и развивать его до необходимого уровня; уме-

ние работать в команде; предоставлять возможность развиваться каждому отдельному человеку; чувствовать других людей; индивидуальный подход к человеку; умение строить корпоративную культуру; умение формировать и развивать команду вокруг себя; умение создавать систему, которая работает в отсутствие какого-либо звена; умение мотивировать участников команды на результат.

4. Навыки целеполагания и саморегуляции: совпадение цели и дела; необходимо видеть цель; баланс дел и времени.

5. Навыки системного мышления: умение расставлять приоритеты; умение мыслить системно; навыки стратегического продумывания; умение посмотреть на ситуацию со стороны; умение планировать работу; умение расставлять приоритеты; умение выполнять основной заказ; умение чувствовать заказ начальства; умение работать на результат.

6. Работа с аудиторией: умение презентовать продукт, умение выступать перед разной аудиторией.

7. Социально-психологическая гибкость: умение «переводить стрелки», умение вовремя промолчать, манипулятивные навыки, умение адаптироваться, умение сдерживать эмоции, умение работать в агрессивной среде.

8. Навыки относительно содержания деятельности: кругозор, навыки ведения проектной деятельности, навыки организационной деятельности, знания в своей отрасли, умение вести аналитическую деятельность.

Таким образом, молодежь уже сделавшая реальные шаги в карьере госу-

государственного служащего, более четко осознает структуру деятельности и психологическое содержание работы государственного служащего, опираясь фактически на параметры развития коммуникативных качеств, саморегуляции и интеллекта.

В целом полученные эмпирические результаты выявляют не только структурные особенности проблематики профессионализации молодежи в структуре государственной гражданской службы, но и определяют ключевые позиции по работе с молодежью с целью обеспечения процессов эффективной профессионализации и включения в рынок труда современной России.

Проведенное исследование позволяет сделать заключение об общей проблеме выбора сферы профессионализации и первого места работы у современной молодежи. Такие свойства как амбивалентность выбора, отсутствие соотношения собственных свойств и компетенций с требованиями профессии, отсутствие понимания совмещения ближней и дальней перспективы развития в профессии характерны более чем для трети опрошенных. Студенты, вовлеченные в инновационные образовательные программы, связанные непосредственно со сферой их будущего труда – государственной гражданской службой, понимают реальные перспективы и возможные альтернативные варианты своего профессионального развития, тем самым получают значимое конкурентное преимущество перед выпускниками вузов, которые не участвовали в деятельности инновационных образовательных форм.

Осознанность и ответственность определяются как два основных параметра, отвечающих за успех профессионализации в системе государственной гражданской службы. Эти параметры можно определить и как базовые для любой профессиональной сферы, обозначив в психологических категориях рефлексивности и интернального локуса контроля (восприятия позитивных и негативных событий своей жизни как зависящих от себя самого).

Для системы государственной службы важно вовремя идентифицировать группу студентов и молодых специалистов с амбивалентными и неструктурированными репрезентациями о своей индивидуальной профессионализации как группу риска и, соответственно, применить систему обучающих и консультативных мероприятий для оказания помощи на начальных этапах профессионализации. С одной стороны, такая система мероприятий поможет сохранить для госслужбы людей с развитыми навыками, приобретенными в системе высшего профессионального образования, молодых людей со специфическими способностями, требуемыми системой госслужбы; и с другой стороны, часть молодых людей сделает альтернативный выбор, прежде чем попадет в структуру профессиональной деятельности государственной гражданской службы, а не после прохождения первого периода адаптации на рабочем месте.

Отсутствие возрастных различий в подгруппах респондентов, имеющих неструктурированные и амбивалентные представления о своей дальнейшей

профессионализации, существенно актуализирует проблему психологической поддержки, разработки специализированных обучающих мероприятий и разработки процедур «приведения к рынку труда» на начальных этапах профессионализации молодежи.

Инновационные формы системы высшего профессионального образования способствуют психологическому взрослению выпускников вузов, преодолению барьеров инфантилизации в карьерном развитии, экспликации сильных деятельностных сторон личности. Так же инновационные образовательные формы могут помочь не только формированию сильного кадрового состава молодых специалистов, но и развитию отрасли государственного управления в целом.

Как на региональном, так и на федеральном уровнях предстоит большая работа по повышению качества подготовки государственных служащих, обновлению преподавательского состава и актуализации учебных программ, чтобы привести данную сферу в соответствие с требованиями, предъявляемыми современным обществом к структурам государственного управления.

Литература

1. Борщевский Г.А. Становление государственного служащего в системе высшего профессионального образования / Кадровая политика в условиях модернизации современного общества: Материалы XI межвузовской научно-практической конференции молодых ученых и аспирантов. М.: МАКС-ПРЕСС, 2011.

2. Василенко Л.А. Система и процессы инновационной подготовки государственных служащих // Образование и общество. [Электронный ресурс] URL: http://www.jeducation.ru/3_2007/51.html (Дата обращения 23.07.2012).

3. Горшков М.К., Петухов В.В. и др. Молодежь новой России: образ жизни и ценностные приоритеты // Информационно-аналитический бюллетень. № 4. М.: Институт социологии РАН, 2007.

4. Гусева Л.А., Пигасова Н.И. Активация внедрения инновационных подходов к обучению государственных служащих // Успехи современного естествознания. 2010. № 5.

5. Казанчев Ю.Д. Оценка работодателем качества подготовки выпускников МГУУ Правительства Москвы и меры по его совершенствованию / Болонский процесс и его роль в повышении качества образования: Материалы Международной НПК, 25–26.10.2010. М.: МГУУ Правительства Москвы, 2011.

6. Кострикина И.С. Современное образование как интегратор общественного интеллекта и генератор нового знания // Психология обучения. 2010. № 6.

7. Кострикина И.С., Кениг В.А., Иванова Е.А. Работающий студент: социально-психологические и когнитивные механизмы становления профессионализма // Психология обучения. 2011. № 6.

8. О государственной гражданской службе Российской Федерации / Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Российская газета – Федеральный выпуск. №3539. 2004. 31 июля.

9. Официальный сайт Управления

государственной службы и кадров Правительства Москвы [Электронный ресурс]. URL: <http://hr.mos.ru/study/> (Дата обращения 23.07.2012).

10. Постановление Правительства Москвы от 25.10.2005 № 833-ПП «О проведении практики и стажировки студентов Московского городского университета управления Правительства Москвы».

11. Постановление Правительства Москвы от 31.05.2011 № 241-ПП «О стажировках молодых граждан в органах исполни-

тельной власти города Москвы и аппарате мэра и Правительства Москвы».

12. Романов В.Л. Инновационному обществу нужны новые профессионалы управления // Прогнозы и стратегии. 2009. №1; Инновационное образование государственных служащих (обоснование и рекомендации) / В сб.: Социально-инновационный вызов государственному управлению. М.: Изд-во РАГС, 2004.

13. Цвык В.А. Профессионализация как социальный процесс // Вестник РУДН. Серия Социология. 2003. № 4–5.

Kostrikina I.S., PhD in Psychology, Associate Professor of the Center for Research of Social Competences and Intelligence of Moscow Urban University of Management of the Government of Moscow

Borshchevskiy G.A., Postgraduate Student of Moscow Humane University

Zablotskikh A.S., Postgraduate Student of the Institute of Philosophy of the Russian Academy of Sciences

Higher Professional Education within the System of Training of a State Employee: Problems and Challenges of Professionalization of Personality.

Problems of professionalization of of the youth within the system of state service is set; motivation of professional choice in this system is considered. Interactions of specifics of professionalization with innovative forms of professional education are investigated; influence of innovative educational forms of professional education and methods of development of a young specialist is described. A series of gender differences in professionalization within a system of state civil service is set.

***Key words:** professionalization, innovative forms of training, professional development, gender, intelligent potential.*