

УДК 316.422

Зависимость формирования профессиональной культуры специалистов в области управления от выбора образовательных траекторий*



Ключкова Т.Н.

Кандидат социологических наук, доцент, социолог-специалист научно-исследовательской методической лаборатории Волго-Вятской академии государственной службы (Н.Новгород)

На основании результатов исследований определена роль непрерывного профессионального образования государственных и муниципальных служащих для формирования их профессиональной культуры.

Ключевые слова: непрерывное профессиональное образование, профессиональная культура государственных и муниципальных служащих.

Профессиональная культура специалиста формируется как в процессе непрерывного профессионального образования, понимаемого как обучение на протяжении всей жизни, так и в процессе его профессиональной деятельности на конкретной должности под воздействием внешних факторов жизнедеятельности работника и под влиянием факторов его внутреннего духовного мира.

В соответствии со ст. 24 Федерального закона «Об образовании» от 01.12.2007 № 309-ФЗ современная система образования включает в себя следующие основные профессиональные программы:

- начального профессионального образования;
- среднего профессионального образования;
- высшего профессионального образования (программы бакалавриата, программы подготовки специалиста и программы магистратуры) (в ред. Федерального закона от 24.10.2007 № 232-ФЗ);
- послевузовского профессионального образования.

Для профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих необходимо наличие соответствующего образования. Но фактор наличия профильного высшего или среднего специального образования – еще не гарантия высокого уровня профессиональной культуры, а, следовательно, эффективности работника.

В данном контексте под понятием «базовое профессиональное образование» будет рассматриваться первое высшее профессиональное образование.

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.

Одной из важнейших социальных ценностей российской молодежи сегодня является высшее образование. Социологи постоянно фиксируют широко развитое стремление стать студентом в жизненных планах молодежи, оканчивающей среднюю школу. Это свидетельствует о том, что доминирующей тенденцией является ориентация на умственный труд и связанное с этим стремление получить высшее образование. Стремление к высшему образованию характерно для всех социальных групп молодых людей.

В.Ф. Анурин называет данный феномен кренциализмом, который развивается в связи с постоян-

* Статья написана в ходе проведения 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 гг.

ным возрастанием требований к повышению уровня образования со стороны всех социальных институтов и вследствие того, что размещение индивидов по социальным позициям – в особенности, по различным родам профессиональных занятий – производится работодателями на основе специфических, официально подтвержденных документов об уровне и характере полученного образования и квалификации. Такие официальные документы (сертификаты, дипломы, степени и т.п.) и называются на Западе крeденциалами (от *лат. credo* – верю, доверяю). Стремление к таким крeденциалам становится в таком случае для все большего числа индивидов самоцелью, процессом, который английский социолог Р. Доре назвал «болезнью диплома». При этом форма и содержание образования имеют второстепенное значение. Первостепенную значимость приобретает сам уровень достигнутой квалификации. Обладатели крeденциалов коллекционируют их, вставляют в рамки и развешивают по стенам своих офисов, демонстрируя окружающим правомерность занятия ими своих статусных позиций [1].

Решение современных проблем государственного управления требует высокого уровня образования и профессиональной компетентности не только лидеров высшего звена, но и всех должностных лиц системы государственной и муниципальной службы. Для того, чтобы государственные¹ и муниципальные служащие могли в полной мере реализовать возложенные на них полномочия, они должны обладать необходимым уровнем профессиональной культуры.

Подготовка управленческих кадров осуществляется в системе образования России. Как и любая система, образование состоит из взаимосвязанных элементов. Основными элементами данной системы являются государственные образовательные стандарты и программы, учреждения образования, органы управления образованием, подведомственные им организации, общественные объединения. Подготовка кадров для управления включает относительно самостоятельные уровни, являющиеся подсистемами образования – среднее, высшее, послевузовское, дополнительное профессиональное образование.

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.

Характер и объём 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 учётом человеческого фактора побуждает к жизни особый механизм самоорганизации, который, в свою очередь, позволяет специалистам государственной и муниципальной службы успешно реагировать на неопределённость и быстро решать многогранные задачи управления.

Для выявления влияния выбора образовательных траекторий на формирование профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих проанализируем данные, полученные в результате исследований среди государственных гражданских служащих (Республики Марий-Эл, Мордовии и Чувашии, а также Нижегородской и Кировской областей; выборочная совокупность составила 667 человек) и муниципальных служащих Нижегородской области (выборочная совокупность составила 465 человек). Данные исследования проведены Волго-Вятской академией государственной службы в 2010 г. в ходе проекта «Развитие инновационной системы непрерывного профессионального образования государственных и муниципальных служащих России», реализуемого под руководством д.с.н., профессора В.А. Мальцевой в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 гг. Для краткости в таблицах будут применены аббревиатуры ГС и МС.

Принявшие участие в опросе государственные и муниципальные служащие 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 муниципальных чиновников интересуют, 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, увеличение зарплаты, в большей степени соответствуют ожиданиям муниципальных, нежели государственных служащих.

В ходе исследования также выяснилось, что наиболее эффективным для своего профессионально-

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

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

го 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 используют обобщение практического опыта.

Обнаружилась также связь между получением второго высшего образования и характером оценки различных форм дополнительной профессиональной подготовки (ДПП). В табл. 2 приведены оцен-

Таблица 2
Оценка эффективности различных форм ДПП в зависимости от наличия второго высшего образования (средние баллы)

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

ки (в средних баллах), которые дают перечисленным формам те респонденты, кто получал и кто не получал второе высшее образование. Наибольшее различие наблюдается в оценках по позиции «получение второго высшего профессионального образования».

Примерно 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, кто имеет 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 органов и 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 45 % муниципальных и 42 % государственных служащих профессиональная деятельность практически всегда требует принятия управленческих решений и еще у 32 % и 26 % респондентов – хотя бы иногда (см.: табл. 3).

Таблица 3
Мнение респондентов о том, требует ли их профессиональная деятельность принятия управленческих решений

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

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 ответили 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 респонденты пос-

Таблица 4
Факторы, которые помогают принять управленческое решение

Фактор	Сводная		ГС, %	МС, %
	частота	процент		
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

тавили на третье место по степени значимости для принятия управленческих решений.

Заметим, что лишь каждый пятый респондент называет самообразование, чтение специальной литературы фактором, помогающим принятию управленческого решения, хотя государственный или муниципальный служащий должен постоянно осуществлять самообразование и самообучение, отслеживать появление и изучать новые формы, методы, технологии государственного и муниципального управления, обеспечивающие высокую эффективность осуществления должностных обязанностей. Данная необходимость диктуется требованиями современности: управленческий труд всё более интеллектуализируется и требует значительных умственных затрат. От современных российских управленцев требуется глубокое понимание процессов, происходящих в обществе, знание теории развития госу-

дарства, проблем научно-технического прогресса и его социальных последствий, умение принимать решения на собственном управленческом уровне.

Исследования выявили, что существует реальная необходимость включения в образовательный процесс государственных и муниципальных служащих таких инновационных методов и технологий обучения, которые будут стимулировать активность, самостоятельный поиск и осмысление необходимой профессиональной информации, способствовать в целом формированию их профессиональной культуры.

Традиционная, т.е. сложившаяся на сегодня, 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. Непрерывная целевая профессионально-образовательная подготовка государственных и муниципальных служащих обеспечивает рост их профессионализма, повышение компетентности, адаптируемость к новым условиям, сочетание стратегического мышления и оперативности в выполнении своих функциональных обязанностей.

Литература:

1. Анурин В.Ф. Динамическая социология. – М.: Академ. проект, 2003. – 557 с.

Dependence of Forming of Professional Culture of Managers on the Choice of Educational Trajectories

T. Klochkova

The Volgo-Vjatskaja academy of public service

On the basis of results of research the author of the article reveals the role of continuous professional education of state and municipal workers for forming of their professional culture.

Key words: continuous professional education, professional culture of state and municipal workers.

