

На правах рукописи

ОБУХОВА Лариса Александровна

**ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ**

Российской Федерации

(социологический анализ)

Специальность: 22.00.08 – социология управления

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени

доктора социологических наук

ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Добавил(а) Социология
04.09.10 21:39 -

Москва – 2007

Работа выполнена на кафедре государственной службы и кадровой политики
Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Научный консультант

—
ТУРЧИНОВ Александр Иванович

доктор социологических наук, профессор

Официальные оппоненты:

– доктор философских наук, профессор КОВАЛЕВ

– доктор социологических наук, профессор
ОХОТСКИЙ Евгений Васильевич

– доктор социологических наук, профессор
ХАЛИКОВ Манир Саидович

Ведущая организация – Московский городской педагогический университет, кафедра социологии.

Защита состоится **27 сентября 2007** года в **14.00 час.** на заседании диссертационного совета Д.502.006.19

В

Российской
академии государственной
службы
при
Президенте
Российской
Федерации по адресу:
119606,
г. Москва,
пр - кт
Вернадского,
д. 84,
корп. 1, ауд. 3411.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Ученый секретарь

диссертационного совета

И.Н. Панин

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Современная реальность, перманентная трансформация российского общества (в том числе и противоречивая), реализация возможностей его ресурсного обеспечения с особой остротой поставили вопросы качества профессионализации кадрового обеспечения государственного управления, востребованности профессионально-личностных способностей человека.

В условиях глобализации без эффективного использования интеллектуально-кадрового потенциала, качественно нового кадрового наполнения органов власти невозможны инновационный прорыв России в развитии, достижение нашей экономикой конкурентоспособности в современном мире. Поэтому необходимы поиск и внедрение инновационных идей, подходов, технологий, развитие социальной активности народа, направление ее в русло созидания, на обеспечение устойчивого развития страны.

Современная практика функционирования государственной службы Российской Федерации свидетельствует о наличии неблагоприятных тенденций и процессов: сохраняется несоответствие структуры профессионального потенциала общества содержанию и характеру труда в новых социально-экономических условиях; стихийность в формировании механизмов востребованности профессиональных возможностей людей; преобладание субъективистских, протекционистских и корпоративных начал в решении кадровых вопросов, что создает почву для депрофессионализации кадров, прежде всего в государственной гражданской службе. Существующий механизм государственного регулирования кадровыми процессами не позволяет сконцентрировать кадровые ресурсы регионов на приоритетных направлениях социально-экономического развития, добиваться более эффективного их использования. Вследствие этого происходит снижение профессионализма государственного аппарата, доверия населения к органам власти, отток квалифицированных кадров.

В поисках нового подхода к управлению персоналом гражданской службы внимание науки фокусируется прежде всего на профессионализации кадрового обеспечения. Идея укрепления государственности и нахождения оптимального сочетания рыночных механизмов и государственного регулирования стала сегодня узловой в политике. Одной из приоритетных стратегических задач реформирования государственной службы является формирование профессионального, компактного, эффективного

аппарата органов государственной власти. Это обусловлено стремлением включить стимулы повышения профессионального уровня гражданских служащих, ответственности за качество их профессиональной деятельности.

В настоящее время обозначился ряд направлений в изучении проблем кадрового обеспечения системы государственной власти (с позиций экономического анализа, в политическом отношении, с образовательных, социологических и других позиций).

Для социологии управления эта проблема в ходе изучения позволяет выявить природу и характер профессионализации кадрового обеспечения как многопланового социального явления в сфере управления, в том числе и государственного.

Общим для этих подходов является утверждение возрастающей приоритетности человека в управленческом процессе. Однако нередко кадровое обеспечение и его роль в социальном управлении исследуется узко, односторонне, а иногда и поверхностно. Это связано с тем, что профессиология как отрасль социального знания, исследующая проблемы взаимосвязи человека и профессиональной деятельности, в достаточной степени не развита.

Исследуя сферу профессионального труда и социальные последствия ее развития, профессиология в значительной степени отражает те реальные процессы, без которых нет ни теории, ни практики кадровой политики. Все это обуславливает потребность в разработке теории профессионализации, раскрытии объективно существующих связей между кадровой политикой как особым социальным явлением и процессами развития профессионального труда, профессионализацией кадрового обеспечения государственной гражданской службы.

Совершенствование и практическое применение критериев качества профессионализации кадрового обеспечения, их использование в деятельности государственных структур призвана стать важнейшим инструментом повышения эффективности органов власти. Цель такой кадровой политики состоит в том, чтобы обеспечить максимальное приращение знаний и профессионального опыта специалиста и рационально им распорядиться в интересах развития общества и эффективной организации государства.

Степень научной разработанности проблемы исследования. Вопросы профессионализации управления обществом, отдельными социальными системами рассмотрены в различных философских и социологических концепциях. Так, сторонники "диспозиционной" концепции управления (начало и середина XX в.)

[1]

определяли "профессионализм" через понятия "способность", "потенциал", "качество" субъекта достигнуть гарантированного подчинения объекта и его контроля во имя достижения определенной цели.

Представители научного подхода, традиция которого превалирует в западной литературе (последняя треть XX в.) до настоящего времени [2], рассматривают профессионализм в системе управления как разновидность социального поведения субъекта и определяют его в терминах актуальной каузальной связи. Ученые, занимающиеся структурно-функциональным анализом социальных явлений, профессионализм власти рассматривают как возможность достижения социальными структурами общественных целей через реализацию своих профессиональных функций

[3]

В отечественной науке накоплен опыт социологического исследования кадровых проблем. В ряде работ понятие профессионализации власти отождествляется с уровнем развития профессиональных качеств человека

[4]

. Дается представление о становлении и развитии процесса кадрового обеспечения органов государственной власти.

Базовыми для научных обобщений и практических поисков в этой области стали исследования российских социологов, психологов и акмеологов по разработке теории профессионализации в рамках профессиологии как отрасли социологической науки [5]. Хотя по своему содержанию понятие профессионализации приобрело социологический характер, его природа, сущностные признаки, место в системе социальных понятий требуют дальнейших исследований.

Во второй половине 90-х годов российскими учеными была разработана концепция профессионализации как целостного, непрерывного процесса становления личности как специалиста и профессионала. Понятие профессионализации кадров дополнено построением структуры управления, которое ориентировано на профессионализм органов государственной власти, разработку программ профессионального образования [\[6\]](#)

. Внимание исследователей, в значительной мере, сосредоточено на изучении социальных функций государства и его кадрового корпуса, их системных характеристик и специфики, адекватного функционирования и развития, причин депрофессионализации и девиаций.

Оказав заметное влияние на формирование современных концепций естествознания [\[7\]](#), теория профессионализации начинает постепенно включаться в парадигмальные основания обществознания. Существенный вклад в становление теории профессионализации внесли философы. Философско-методологический анализ достоинств и недостатков положений профессионализации и их применения в обществознании осуществлен В.Ф.Ковалевским [\[8\]](#)

Важным шагом к осмыслению проблемы профессионализации кадрового обеспечения государственного управления являются труды участников постоянно действующего в РАГС при Президенте Российской Федерации семинара по мировоззренческим и методологическим проблемам государственного управления, кадровой политики (руководитель – профессор А.И.Турчинов) с участием ведущих ученых России, разрабатывающих эти проблемы [\[9\]](#). В рамках этого семинара рассмотрены методологические проблемы управления государственной гражданской службой, выбор приоритетов, механизмов эффективного функционирования [\[10\]](#)

. В этих работах присутствует подход к проблеме профессионализма деятельности гражданских служащих как составному требованию к специализированной служебной деятельности и важнейшему условию ее эффективности. Вопросы формирования и развития системы кадрового обеспечения органов государственной власти в контексте методов и технологии работы с кадрами госслужбы, эмпирических показателей и критериев профессионализма в современных условиях отражены в ряде научных публикаций.

Во-первых, речь о тех научных публикациях, в которых с позиций системного анализа кадрового обеспечения органов государственного и муниципального управления освещаются теоретические основы и научно-практические вопросы реализации одного

из основных требований управленческой науки – приведение организационных структур, системы управления в соответствие с изменившимися задачами и обновляющимся содержанием ее деятельности [11].

Во-вторых, важным является определение объективной потребности в формировании такой системы кадрового обеспечения новой российской государственности, которая была бы ценностно-мотивированной на эффективное взаимодействие с гражданским обществом, оказание государственных услуг гражданам и организациям [12]. В основу такого подхода при разработке методологических вопросов профессионализации положена ориентация не только на сам процесс включения человека в сферу профессиональной деятельности, но и на изучение последствий, которые возникают при овладении профессией, обогащении общественной практики разновидностями профессионального труда.

Изучение широкого диапазона научных работ в области кадровой политики, профессионализации кадрового состава государственной гражданской службы указывает на отсутствие работ, раскрывающих социальную сущность и механизмы профессионализации кадрового обеспечения органов государственной власти на региональном уровне. Целостное исследование данной проблемы требует формирования социологического подхода как междисциплинарного, способного синтезировать политологическое, экономическое, психологическое, культурологическое знание.

В соответствии с поставленной целью и задачами:

Объект исследования - государственная гражданская служба Российской Федерации.

Предмет исследования – профессионализация кадрового обеспечения государственной гражданской службы Российской Федерации.

Цель исследования состоит в разработке концептуальных основ профессионализации кадрового обеспечения государственной гражданской службы как управленческого процесса.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих исследовательских **задач**

:

- раскрыть социальную сущность профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы на основе классических социологических теорий и современных представлений об этих процессах;
- провести социологическую диагностику состояния профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы региональных органов власти субъектов Российской Федерации;
- выявить специфику управления профессионализацией кадрового обеспечения гражданской службы, его механизмы и технологии;
- проанализировать особенности индивидуальной профессионализации гражданских служащих, определить основные перспективы системы профессионального развития служащих;
- разработать рекомендации по совершенствованию управления профессионализацией кадрового обеспечения государственной гражданской службы.

Теоретико-методологическую основу исследования составили социологический, системный подходы, структурно-функциональный анализ, а также воспроизводственные представления о профессионализации кадрового обеспечения. В ходе выполнения диссертационной работы реализован междисциплинарный подход, позволяющий использовать методологические принципы, категориальный аппарат социологии управления и социологии организаций, социальной информатики, изучающих общие закономерности социальных процессов, управления персоналом и др.

В диссертации использованы идеи М. Вебера о рациональной бюрократии, А.А.Богданова о влиянии организационных связей на формирование социальных процессов, Л. Фон Берталанфи о принципах системного подхода, П. Сорокина о структурно-функциональном направлении развития общества, Т. Парсонса, А. Флекснера и В.Г.Афанасьева о механизмах развития сложных систем в условиях переходных процессов, П. Бурдьё, Э. Гидденса, П. Штомпки о социальных изменениях и другие.

Источниковая база исследования. В диссертации использованы данные Роскомстата, результаты социологических исследований, материалы текущего делопроизводства органов государственной власти, научно-практических конференций и периодической печати.

Важнейшей источниковой базой диссертации являются законодательные и нормативные правовые акты, постановления федеральных и региональных органов исполнительной власти по вопросам реализации государственной кадровой политики, развития и реформирования государственной гражданской службы. Проанализированы также материалы государственных архивов ряда субъектов Сибирского Федерального округа по кадровому составу аппарата органов государственной власти.

Эмпирической базой исследования являются результаты социологических исследований, проведенных под руководством автора:

1. *"Система профессиональной подготовки государственного и муниципального служащего субъекта Федерации"* . Экспертный опрос управляющих делами, руководителей кадровых служб муниципальных администраций и республиканских государственных органов Республики Хакасия проведен в сентябре-октябре 2005 г. Опрошено 210 экспертов. Индекс: СППГМС-05.

2. *"Формирование системы кадрового обеспечения органов государственного управления в Республике Хакасия"* . Социологическое исследование проведено в марте – мае 2005 г. по программе автора, состоящее из трех этапов: пилотажное

экспертное интервью с 30 экспертами (государственными и муниципальными служащими); анализ документов о состоянии кадрового обеспечения органов власти и государственного управления в Республике Хакасия; опрос государственных и муниципальных служащих. Опрошено 211 респондентов. Индекс: СКО-05.

3. *"Система государственного управления: эффективность, кадровое обеспечение, пути оптимизации"* . Социологическое исследование по программе автора), состоящее из трех этапов: вторичный анализ материалов социологического исследования "Качественный состав государственных служащих Сибири"; фокус группа (количество 35 чел.); социальный эксперимент, проведенный в трех организациях (2000-2005 гг.). Индекс: СГУ-05.

4. *"Система государственного управления: эффективность, кадровое обеспечение, пути оптимизации (на примере Сибирского федерального округа)"* . Социологическое исследование проведено в марте 2005 г. Опрошено 1017 государственных и муниципальных служащих Сибирского федерального округа. Выборка репрезентативна по возрасту, образованию, должностному положению. Индекс: СГУсиб-Новосибирск, 2005.

5. *"Качественный состав государственных служащих Сибири"*. Социологический опрос проведено в октябре 2000г. Опрошено 1112 государственных и муниципальных служащих Красноярского края и Республики Хакасия. Выборка репрезентативна по возрасту, образованию, занимаемой должности. Индекс: ГС-КС-2005.

6. *"Социологическая характеристика профессиональных, деловых и моральных ориентиров государственных служащих"* . Стандартизированное экспертное интервью высших и главных должностных лиц Республики Хакасия проведено в ноябре 2004 г. Опрошено 52 эксперта должностных лиц. Индекс: СПДМ-04.

Использованы также материалы социологических исследований, проведенных кафедрой государственной службы и кадровой политики Российской академии государственной службы при Президенте РФ с участием автора:

1. *"Проблемы государственной гражданской службы Российской Федерации в оценках*

госслужащих и экспертов" . Проведено в марте 2006 г. в 17 субъектах Российской Федерации. Опрошено: государственных служащих – 1102 чел., экспертов – 120 чел., руководитель – д-р социол. наук, проф. К.О Магомедов. Индекс: ПГГС-06.

2. *"Оценка состояния государственной кадровой политики и формирования кадрового корпуса государственных служащих в федеральных органах исполнительной власти"* . Социологический опрос населения, государственных служащих и экспертов проведен в марте 2001 г. Опрошено: населения – 1434 чел., государственных служащих – 1183 чел., экспертов – 90 чел., руководитель – д-р социол. наук, проф. А.И.Турчинов. Выборка репрезентативна по возрасту, образованию, занимаемой должности. Индекс: ГКПИВ-01.

3. *"Государственная служба и государственные служащие России глазами населения"*. Социологическое исследование проведено в сентябре-октябре 1999 г. в 12 регионах России. Опрошено 1254 респондента, руководитель – д-р социол. наук, проф. К.О Магомедов. Выборка репрезентативна по полу, возрасту, социальному положению и образованию. Индекс: ГСГН-99.

Автором использованы также материалы социологических исследований для вторичного анализа:

1. *"Актуальные проблемы государственной службы и кадровой политики в оценках госслужащих"* . Социологическое исследование проведено кафедрой государственной службы и кадровой политики РАГС в октябре 2003 г. Опрос проведен в 17 субъектах Российской Федерации. Опрошено: государственных служащих – 902 чел., экспертов – 62 чел., руководитель – д-р социол. наук, проф. К.О Магомедов. Индекс: АПГС КП-03.

2. *"Актуальные проблемы государственной службы и кадровой политики в оценках населения"* . Социологическое исследование проведено кафедрой государственной службы и кадровой политики РАГС в сентябре 2003г. Опрошено 1 202 респондента из числа населения 17 субъектов Российской Федерации; руководитель – д-р социол. наук, проф. К.О Магомедов. Индекс: АПГС ОН-2003.

Источником информации послужил также научный и управленческий опыт автора, приобретенный в ходе работы руководителем структурных подразделений,

консультантом, экспертом на предприятиях и в органах государственной власти Республики Хакасия, а также в процессе научных стажировок (КНР – октябрь 2004 г., Финляндия – март 1999 г.).

Основные результаты исследования, полученные лично автором, и их **научная новизна** заключаются в следующем:

– разработана социологическая концепция профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы как вида социальных процессов в органах государственной власти. Сущность концепции состоит в представлении о кадрах как социальной субстанции субъекта власти, а также о кадровом обеспечении как процессах распределении этой субстанции во властных структурах государства;

– дано обоснование сущности и содержания профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы как системного социального явления, как деятельностного процесса качественных и количественных изменений в профессиональной сфере человека. Выдвинуто положение о том, что ведущие черты кадрового обеспечения как состояния и процесса действия следует исследовать с позиций теорий рациональной бюрократии и лидерства. Обоснована необходимость более широкого использования при анализе процессов кадрового обеспечения воспроизводственного и синергетического подходов;

– выявлены основные характеристики системы профессионализации кадрового обеспечения государственной гражданской службы: динамика форм и взаимосвязей; совокупность действий по изменению профессионального и должностного статуса кадров; этапность развития кадрового обеспечения; направленность изменения состояния кадров; повторяемость; внутренняя организованность процессов; их зависимость от внешней среды. В этой связи исследованы объективные условия (политические, экономические, социальные) и субъективные факторы (организационная культура государственных органов, их возможности направлять процесс кадрового обеспечения в соответствии с достижениями науки и практики, а также социальные статусы и роли гражданских служащих, их профессиональные, деловые и нравственные качества, профессиональное развитие и др.). Сделан вывод о том, что в настоящее время система кадрового обеспечения гражданской службы находится в стадии повышенной динамики: она характеризуется нестабильностью, неуравновешенностью, ростом влияния депрофессионализирующих факторов;

– на основе социологического анализа исследована система управления профессионализацией кадрового обеспечения гражданской службы, средств, механизмов управления профессионализацией деятельности специалистов, действий – процесса управления профессионализацией человеческой деятельности. При этом обосновано положение о том, что стратегия профессионального развития направляет гражданского служащего на профессионально-квалификационное развитие, обретение им более высокого профессионального и должностного статуса, определяет системность, целенаправленность, компетентность, профессионализм и ответственность чиновника. Определено, что использование социологического метода оценки персонала дает возможность наполнить качественным содержанием те знания, которые получены в результате применения других методов. Раскрыто положение о том, что властные отношения оказывают активное влияние на процесс профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы, определяя их содержание, специфику, направленность, упорядоченность;

– сделан вывод о том, что индивидуальная профессионализация в значительной степени выражает содержание процесса включения человека в профессиональную деятельность, становление его как профессионала, раскрывает социальную сущность профессионального развития индивида, а также выступает теоретической предпосылкой управления профессиональным развитием персонала; специфика профессиональной деятельности гражданского служащего порождает определенный устойчивый комплекс профессионального поведения личности; на основании эмпирических исследований определена оптимальная структура профессиональных ориентиров гражданского служащего: профессиональные действия, регуляторы профессионального поведения, принципы добросовестного профессионального труда (как идеальные нормы деятельности); личные профессиональные цели индивида, обеспечивающие его самореализацию, самоактуализацию и ориентированные на профессиональный идеал и идеальные нормы;

– выявлены механизмы управления профессионализацией кадрового обеспечения гражданской службы и обоснована необходимость их сознательного использования. В связи с этим разработана теоретическая модель управления профессионализацией кадрового обеспечения гражданской службы, в которой стадии, этапы и элементы этого процесса соотносятся с основными видами управления ими.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Концептуальное решение проблемы профессионализации кадрового обеспечения может служить методическим основанием практической работы органов государственного управления

по социально-организационному развитию механизма формирования профессионализации кадрового обеспечения российской гражданской службы. Практическое значение работы заключается в возможности использования ее положений и выводов в преподавании курсов государственного и муниципального управления, социологии, менеджмента, а также подготовке учебно-методических и учебных пособий, разработке документов по анализу, прогнозированию и организационному проектированию кадровых процессов в системе государственного управления.

Апробация и внедрение результатов исследования. Обобщенные результаты диссертационного исследования представлены в монографиях «Профессионализация кадрового обеспечения органов государственного управления», «Мотивация в рациональном использовании и развитии кадрового потенциала государственной службы России» и научных статьях автора.

Основные положения работы доложены автором и обсуждены на конференциях и семинарах:

– Международная научно-практическая конференция студентов и молодых ученых «Энергия молодых – экономике России» (г. Томск, ноябрь 2006 г.);

– Международная научная конференция «Проблемы социального образования: методология, теория, практика» (Новосибирск, февраль 2005 г.);

– Международная конференция «Государственное регулирование экономики» (Новосибирск, февраль 2005 г.);

– Международная научно-практическая конференция «Местное самоуправление, подготовка и переподготовка муниципальных служащих: опыт и проблемы становления» (Красноярск, март 1999 г.);

– Российская межвузовская научно-практическая конференция молодых ученых

«Российская наука управления и управленческие кадры: история и современность»
(Москва, март 2005 г.);

– Российская научная конференция «Актуальные проблемы модернизации российской экономики» (Абакан, декабрь 2004г.);

– Российская научно-практическая конференция «Российское государство и государственная служба на современном этапе» (Москва, сентябрь 1998 г.);

– Региональная межвузовская научно-практическая конференция «Рыночные преобразования и экономика переходного периода» (Абакан, октябрь 2001г.);

– Региональная научно-практическая конференция «Государственные служащие: оценка профессионализма и потребности обучения» (Новосибирск, ноябрь 2000 г.);

– Методологический семинар в Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации (Москва, октябрь 2006 г.);

– Межкафедральная проблемная группа Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации (Москва, февраль 2007 г.);

– Международный семинар «Университетский проект» (КНР, Пекин –Хох-Хота, октябрь 2004 г.);

– Ежегодно действующий семинар аспирантов и докторантов кафедры «Менеджмент» Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова (1997-2007 гг.).

Материалы диссертации использованы при разработке стратегии кадровой политики и

программ Координационного совета по вопросам кадровой политики при Полномочном представителе Президента Российской Федерации в Сибирском федеральном округе, Межрегиональной ассоциации "Сибирское Соглашение", Контрольно - счетной палаты Республики Хакасия, Государственного комитета по промышленности и предпринимательству Республики Хакасия, аппарата Правительства Республики Хакасия и ряде других.

Практическая реализация результатов исследований, опирающихся на концепцию профессионализации кадрового обеспечения государственной гражданской и муниципальной службы осуществлялась при подготовке следующих документов: «Концепция кадрового обеспечения органов государственной власти в Сибирском федеральном округе» (2005 г.); региональная программа "Управление персоналом в системе государственной службы Сибирского федерального округа»; «Концепция информационного обеспечения органов государственной власти Республики Хакасии» (2004 г.); «Концепция развития малого предпринимательства в Республике Хакасия до 2010 года»; «Программа государственной поддержки малого предпринимательства в Республике Хакасия на 2006 – 2008 гг.».

Результаты исследования используются при подготовке теоретических работ по кадровой политике и в учебном процессе Московского государственного университета экономики, статистики и информатики, в организации обучения государственных гражданских служащих Института повышения квалификации Хакасского государственного университета им. Н.Ф.Катанова, при разработке авторского курса «Государственная кадровая политика и механизм ее реализации», в процессе преподавания дисциплин "Управление персоналом государственной службы", "Персональный менеджмент", "Управление персоналом", "Стратегический менеджмент", "Теория организации".

По материалам диссертации изданы два учебных пособия: "Управление персоналом", "Теория организации", рекомендованных в 2005 году учебно-методическим объединением Министерства образования и науки Российской Федерации к использованию в высших учебных заведениях. Монография «Мотивация в рациональном использовании и развитии кадрового потенциала государственной службы» отмечена дипломом Российской академии образования и Российского Фонда развития отечественного образования в 2005 г.

Структура диссертационной работы определена целью и основными задачами исследования. Диссертация состоит из введения, пяти глав, двенадцати параграфов,

заклучения, списка использованных источников и литературы, приложения.

П. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы исследования, проанализированы состояние и степень ее разработанности в научной литературе, сформулированы цели и задачи исследования, определены теоретико-методологические принципы, эмпирическая база, научная новизна, практическая значимость и апробация результатов исследования.

В первой главе «Теоретико – методологические основы исследования профессионализации государственной гражданской службы» рассматриваются основные теоретические и методологические подходы к изучению профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы с точки зрения социологии управления, классических социологических теорий, а также воспроизводственных представлений о кадровом обеспечении. Глава состоит из двух параграфов.

В первом параграфе « [Анализ методологических подходов к исследованию процесса профессионализации](#)» формулируется исследовательская проблема и рассмотрены методы ее изучения в классической и современной социологии. На основе существующих представлений об устройстве общества сложился ряд концептуальных подходов к решению проблемы профессионализации: теория "идеальных типов» М.Вебера; теория рациональной бюрократии; формационная теория К. Маркса, «теория лидерства»

З.Фрейда, системная методология Т.Парсонса, социокультурная динамика П.Сорокина, теория структуризации Э. Гидденса и другие. Различия в подходах часто выражались в парных категориях, характеризующих тип формируемых профессиональных отношений: управляемый – самоорганизующийся, индивидуалистический – коллективный, рациональный – иррациональный, профессиональный – депрофессиональный и т.д. Большинство таких характеристик могут служить методологическим ключом решения проблемы профессионализации.

В социальных теориях конфликтов, аномийного поведения и других нарушений факторов дезинтеграции социума было сформулировано множество утверждений, раскрывающих причины, механизм возникновения неустойчивостей, противоречий, последствия нарушения системы профессионализации. В таких утверждениях «узнаваемы» те же концептуальные модели формирования профессионализации. Соответствующие подходы обнаруживаются в экономических, политологических и правовых теориях. В настоящее время можно констатировать, что эволюция феномена профессионализации приводит к определению его как многогранного явления, характеризующего качественные изменения в личности, социальной, профессиональной и духовных сферах общества.

Исследование существующих подходов к проблеме показало, что явление профессионализации в них раскрывается путем перечисления различных черт, свойств, содержательных утверждений и характеристик, основанных на определенных мировоззренческих установках. Многие характеристики профессионализации выступают в качестве выработанных историческим опытом критериев развитости общества, мерой его зрелости, качества, разумности, рациональности. Однако такие подходы не дают представления о явлении профессионализации как интегративном системном качестве, воплощающем единство механизмов управления и самоорганизации.

Таким образом, исследовательское поле «профессионализации» в российской социологии остается открытым для научного анализа. Вместе с тем, достижения теории управления и теории организации открывают возможность исследовать профессионализацию с точки зрения функционирования системы кадрового обеспечения.

Автор придерживается понимания профессионализации в трех основных аспектах: во-первых, как социальное явление, характеризующееся качественными и количественными изменениями в профессиональной жизни общества; во-вторых, как

процесс овладения человеком, конкретной профессиональной деятельностью, как процесс включения его в профессиональную сферу и, как следствие этого, приобретение им необходимых профессиональных качеств; в-третьих, как система социальных институтов, регулирующих процесс освоения человеком профессиональной роли и обеспечивающих возможность эффективного использования своего потенциала. Под социальными институтами профессионализации автор понимает определенную организацию и систему общественных отношений, призванную осуществлять управляющее воздействие на процессы воспроизводства, формирования и рационального использования профессиональных возможностей человека.

В процессе исследования рассмотрена такая важная предметная область, как система кадрового обеспечения государственной гражданской службы. Это связано с тем, что кадровое обеспечение гражданской службы, с одной стороны, является модельным образцом для других организационных систем, а с другой - характеризуется депрофессиональными проявлениями.

Определив исследовательское поле, автор во втором параграфе «*Сущность и характеристики профессионализации кадрового обеспечения государственной гражданской службы*» дает общий теоретико-системный анализ профессионализации кадрового обеспечения.

Первоначально рассматривая понятие «система», широко используемое в современном общественном знании и определяемое как взаимосвязанная целостность, взаимодействие элементов в которой дает организационный (синергический эффект), выраженный формулой "целое больше суммы своих частей» (А.А. Богданов). В диссертации на основе системного анализа веберовских типов человеческого действия установлено, что не всякое профессиональное действие является рациональным. Это позволило сформулировать ряд выводов, их суть в следующем.

1. Профессионализация как социологическая характеристика качества кадрового обеспечения профессиональной деятельности состоит, по меньшей мере, из трех «социальных факторов» (Э. Дюркгейм), таких, как мотив, цель и нормы. *Мотив* – побуждение к деятельности, в основе которого лежит процесс выбора субъектом того или иного типа профессионального поведения, механизмов их "запуска". Мотивы могут быть целевыми (стремление к определенному результату), ценностными (следование нормам и ценностям).

Цель

выступает как регулятор профессионального поведения, мотивирующая деятельность и поведение человека, как «установка эпохи».

Нормы

—

образец, принцип деятельности, признанные и заданные социальной организацией (системой, группой). Если цели осуществляют общую, стратегическую регуляцию профессионального поведения, то нормы предписывают, какие поступки, какие действия необходимы для реализации этих целей. Они совместно образуют ценностно-нормативную систему, преобразующую потребности человека и лежащую в основе профессиональной культуры. Ценностно-нормативная система в профессиональной сфере обнаруживает себя главным образом через ценностные установки субъекта (индивида, группы, общества в целом).

2. Профессионализация может быть рациональной и иррациональной. Рациональный тип кадрового обеспечения предполагает анализ и выбор эффективного действия для достижения цели. Иррациональный тип основывается на принципах дискреции, без расчета эффективного результата.

3. Можно выделить следующие основные типы профессионального поведения: подвижное равновесие - сохранение баланса изменения, обновления и традиций в профессиональном пространстве; консервативный тип - сохранение традиций, устоев; прогрессивный тип - обновление, изменение профессионального пространства. В роли ценностей могут выступить *цели* (в технологии управления проектами используется понятие "целиценности") и социальные проекты, которые приобретают императивное значение. Эти императивы регулируют обширные зоны профессиональной деятельности. Для того чтобы индивид соответствовал нормам и идеалам, необходимо, чтобы его личные ценности соответствовали этим идеалам.

4. Профессионализация кадрового обеспечения гражданской службы представляет собой единство составляющих элементов в системе кадрового обеспечения, их свойств, противоречий и тенденций, взаимосвязей элементов между собой и средой. Все это обуславливает их существование, развитие и смену. Взаимосвязи отражают взаимообусловленность, зависимость между процессами кадрового обеспечения, их последовательность. Опосредуемыми элементами этой зависимости выступают социальные факторы и личностные особенности индивидов, а также принятая обществом система институциональных социальных норм и средств социального контроля, накладывающих определенные ограничения на характер профессиональных действий и взаимодействий кадров. Эти связи основываются на системе социальных статусов и социальных ролей.

5. Упорядоченность системы профессионализации достигается за счет того, что самоорганизация предполагает свое регулирование. Система, находясь в изменчивом состоянии самоорганизации, вынуждена постоянно приводить себя в порядок, регулировать. В этом смысле профессионализация реализуется в регуляции, что представляет собой постоянную основу системы. В работе отмечено, что регуляторы изменчивы, хотя их генеральные функции постоянны. Эти функции определил А.А. Богданов [13]: *консервативный подбор* (или сохранение), *прогрессивный подбор* (или обновление), *подвижное равновесие* (или баланс изменения и сохранение). В системе профессионализации кадрового обеспечения регуляторам принадлежит роль обновления, сохранения преемственности и стабилизации кадров. В системе профессионализации регуляторы консервативного подбора обеспечивают долговременные формы упорядоченности. При этом средством, обеспечивающим единство форм упорядоченности и организации выступает функция управления.

6. Разработка организационного механизма в системе управления кадровым обеспечением гражданской службы предполагает создание в структуре органов власти центральной, несущей конструкции – иерархии субъектов, формирующих, координирующих и контролирующих кадровую деятельность, кадровые процессы. Специфика предметной области профессиональной деятельности выдвигает свои требования к целям деятельности, ее стратегии, формам, методам, механизмам, а также и к самому деятелю. Общественные отношения возникают по самым различным вопросам жизнедеятельности людей. Управление и регламентацию многих из них общество делегирует государству, определяя тем самым его компетенцию. Это, с одной стороны, порождает первую важнейшую специфику предметной области профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы – ее сложность, комплексность, и предъявляет высокие требования к профессионализму служащих. С другой стороны, государство управляет общественными отношениями и регламентирует их. Это определяет вторую специфическую черту предметной области профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы: система профессионализации весьма динамична, что требует от служащих не только непрерывного профессионального развития, но и органичного восприятия изменчивости социального объекта управления.

В целом, профессионализацию кадрового обеспечения автор представляет как процесс обретения системы управления кадрами такого уровня качества, количественные и качественные характеристики которого отвечали бы целям и задачам (удовлетворяли нужды) организации.

Проблема сегодня заключается в том, что сложно определить уровень функциональных возможностей, способность к изменениям, их динамику, тенденции применительно к системе управления, его кадрового обеспечения. Исходя из этого главное, на наш взгляд, состоит в том, чтобы выявить факторы (условия), которые обуславливают развитие или усечение системы кадрового обеспечения гражданской службы, стимулы или барьеры на путях ее реализации. Для современных условий переходного периода социально значимо такое ценное качество системы управления кадровым обеспечением, как противостояние депрофессиональным и деструктивным воздействиям, то есть адаптационные возможности.

При этом автором подчеркивается, что управление компонентами системы кадрового обеспечения, придающими ей целостность, устойчивость, адаптивность, упорядочение, обеспечение функционирования в полном соответствии с закономерностями её существования и развития, является определением стратегии и текущих задач этого организованного управленческого воздействия.

Во второй главе «Структурно-функциональный анализ профессионализации кадрового обеспечения государственной гражданской службы» рассмотрены с [структура и функции профессионализации кадрового обеспечения государственной гражданской службы](#),

выявляются методы, механизмы диагностики состояния [профессионализации ее кадрового обеспечения \(на примере работы органов государственной власти и управления Сибирского федерального округа\)](#), анализируются их факторы, формулируются социальные закономерности системы кадрового обеспечения органа власти.

В первом параграфе «*Структура и функции профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы*» анализируется организационная структура профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы как сеть устойчивых и регулярных связей между компонентами профессиональной деятельности гражданских служащих, которые, с одной стороны, обуславливают успешность достижения социальных целей органов государственной власти, а с другой – составляют комплекс факторов, влияющих на процесс профессиональной самореализации гражданских служащих.

Структура профессионализации кадрового обеспечения государственной гражданской службы представлена во взаимодействии двух подпространств (или субсред) - подпространство институционализированных и формализованных условий (деятельностные, организационно-управленческие, нормативно-правовые, информационные, материально-технические) и подпространство неформализованных условий профессионализации кадрового обеспечения (профессионально-ментальные и социально-психологические образования). Выделенные подпространства представляют совокупность условий как объективной, так и субъективной природы, которые влияют на процессы профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы.

Совокупность условий (деятельностные, организационно-управленческие, нормативно-правовые, информационные, материально-технические и другие) детерминирует собой этот процесс, выступает механизмом «запуска» движения, определяет формы и характер его протекания.

Профессионализация кадрового обеспечения органов государственной власти, представляя собой сложный комплекс структурных компонентов, является многофункциональным социальным образованием. Проведенный анализ позволяет выделить в системе *профессионализации кадрового обеспечения органов государственной власти* четыре основных функции: *адаптации к требованиям быстро меняющейся внешней среды деятельности государства; целедостижения* в процессе профессиональной деятельности органов государственной власти; *интеграции*, т.е. упорядочения и поддержания внутреннего единства системы органов государственной власти; *поддержания* ценностного образца и воспроизводства системы государственного управления за счет развития мотивации социальных субъектов, формирования и поддержания профессиональной культуры.

В главе отмечается, что профессиональная среда государственной гражданской службы представляет собой часть жизненной среды личности служащего, в которой происходит ее профессиональная социализация и идентификация, осуществляется процесс профессиональной самореализации, и через каналы профессиональной коммуникации формируются социально-ценностные регуляторы совместной целенаправленной профессиональной деятельности. В профессиональной среде продолжается процесс профессиональной социализации личности гражданского служащего в его "вторичной форме" [14], которые имеют специфически профессионально-ролевой характер. Этот процесс состоит, с одной стороны

в освоении служащим аккумулируемых в профессиональной среде и необходимых для реализации должностных обязанностей, профессиональных знаний, профессиональных умений, навыков, опыта, социальных ценностей и норм гражданской службы, стереотипов рационального профессионального поведения. С другой стороны

в процессе профессиональной социализации происходит активная реализация в профессиональной среде организации уже накопленного гражданскими служащими опыта управленческой деятельности и общения.

В процессе коммуникации изменяется сама профессиональная среда под действием активности человека, так как нормы и образцы профессионального поведения, деятельности, общения и взаимодействия людей с элементами профессиональной среды создаются самими людьми. Процесс социально-профессиональной коммуникации представляет собой механизм человеко-поведенческой интеракции, в ходе которой человек не только адаптируется к окружению, но и оценивает (определяет и выражает субъективный смысл значимости, полезности), вырабатывает профессиональное поведение.

В работе отмечается особая роль в формировании профессионального поведения ценностно-нормативного "фона" профессиональной среды. Можно предположить, что за счет проявления в деятельности социально-профессиональной общности социальных целей, поддерживаемых ценностным "фоном" профессиональной среды, профессионализация кадрового обеспечения органов государственной власти приобретает системное состояние. В этом случае профессиональное поведение выступает в качестве основной детерминирующей силы при ценностном выборе личности, который формируется в процессе профессиональной деятельности.

Общая направленность ценностно-нормативного "фона" профессиональной среды "задает" ориентиры одобряемого в организации поведения и тем самым может выполнять функции контроля и поддержки профессиональных образцов поведения гражданского служащего. "Сила" профессионализации кадрового обеспечения органов государственной власти в том, что она является фактором не силового, а координирующего, согласующего влияния на характер профессиональной деятельности каждого служащего, используя который субъект управления государственной службой может анализировать и контролировать не отдельное поведение, а целостное состояние того или иного сектора профессиональной среды. В результате чего профессиональная деятельность испытывает влияние не столько ближних связей, сколько далекодействующих коррекций и согласующих факторов. Уровень принятия, усвоения социальным субъектом (индивидом, группой) ценностей и норм

профессиональной среды, складывающийся в процессе профессиональной деятельности и профессиональной коммуникации, является показателем степени интегрированности личности в профессиональную среду. В данном случае интегрированность личности служащего в систему профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы интерпретируется автором как результат процесса приобщения личности к жизнедеятельности организации на основе взаимосогласованности общеорганизационных ценностей и целей с целями личности, связанными с профессиональной деятельностью. Степень интегрированности зависит как от качеств субъекта профессиональной деятельности (системы ценностных ориентаций личности, уровня профессиональной подготовки гражданского служащего, профессионального опыта его работы, наличия профессионально-важных личных качеств и т.д.), так и от качественного состояния и особенностей системы профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы.

Во втором параграфе «*Методы и критерии социологического анализа профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы*» рассматриваются основные методы, формирующие систему социальной диагностики состояния кадрового обеспечения аппарата органов государственной власти, раскрывается содержание системы технологий с социологической диагностики кадрового состава гражданской службы, определены значения социальных ценностей и моральных факторов в профессиональной деятельности гражданских служащих, намечены перспективы использования, развития и совершенствования диагностических механизмов управления персоналом.

В параграфе дается понятие «социальной диагностики» как социологической категории, раскрывается ряд методик социальной диагностики, акцентируется внимание на системе основных критериев оценки кадров государственной гражданской службы Российской Федерации. Под социальной диагностикой автор понимает систему научных методов, механизмов изучения качеств социального объекта путем его измерения, анализа и последующей оценки существенных характеристик с целью получения комплексной информации о состоянии данного объекта. Социологическая диагностика является составной частью социальной диагностики. Она выражается в оценке обществом ситуации и процессов, сложившихся в кадровом корпусе, в системе кадрового обеспечения органов власти: через личностно-психологические аспекты, отношение общества и людей к уровню профессионализма госслужащих, оценку доверия к власти и уровню нравственности чиновников и т.д.

Основной исследовательской задачей социальной диагностики состояния кадрового

обеспечения государственной гражданской службы как системы научных методов является учёт механизмов, показателей, отражающих их качественное состояние: социально-демографических, статусно-профессиональных, личностно – психологических и духовно-нравственных. Автором делается вывод о том, что гражданские служащие в России находятся на пути превращения в профессиональное сообщество и его «естественные» темпы развития не соответствуют ситуации. По мнению автора, сильное профессиональное сообщество чиновников с собственной профессиональной ассоциацией может стать для российского общества одним из средств стабилизации и оптимизации процессов государственного управления.

Автор, опираясь на результаты проведённых им социологических исследований в ряде субъектов Сибирского федерального округа, полагает, что специфическая нормативно

–
правовая регламентация служебных отношений, непосредственность оценки результатов труда, отсутствие связи между трудовой отдачей государственных гражданских служащих и величиной получаемого ими материального вознаграждения определяют существенные особенности профессионализации их деятельности. Так, только 38% опрошенных в г. Красноярске (соответственно в Томске – 33%, Алтайском крае-31%) ответили, что действующие критерии оценки учитывают результаты труда; а 50% (Томске – 45%, Алтайском крае – 42%) частично, 11% (Томске – 15%, Алтайском крае – 10%) – не учитывают. В этой связи в главе дается обоснование вывода о том, что существующие методы управления кадровым обеспечением не способствуют сбалансированности количественно

–
качественных параметров и профессионально

–
личностных качеств служащих, эффективности кадров государственного аппарата.

В диссертации обосновывается целесообразность совершенствования механизмов диагностики профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы, их эффективного, рационального использования, в первую очередь, через активизацию взаимодействия его составляющих. К ним относятся: определение субъектов, их функций, задач, выбор технологий и стимулов профессионализации труда, образовательных, организационных и других мер и средств, действенных форм работы с кадрами.

В параграфе дается определение понятия метода диагностики системы кадрового обеспечения гражданской службы как способа оценки качества системы кадрового обеспечения органа управления; комплексного анализа системы кадрового обеспечения с целью осуществления координации деятельности в процессе функционирования

органа государственной власти. Рассмотрены три взаимосвязанных направления методов социологической диагностики профессионализации кадрового обеспечения гражданских службы

:

управленческие методы

ориентированы на такие мотивы поведения служащих, как осознанная необходимость служебной дисциплины, чувство долга, культура профессиональной деятельности;

экономические методы

основаны на использовании экономических механизмов управления профессионализацией кадрового обеспечения органов власти;

социально-психологические методы

управления основаны на неформальных факторах, интересах личности, коллектива в процессе профессионализации кадрового обеспечения органов государственной власти.

Политические методы

ориентированы на отношение к кадрам органов власти как социальной субстанции этой власти, из чего следует, что в политической основе процесса кадрового обеспечения гражданской службы лежит распределение власти в обществе, а сам процесс кадрового обеспечения органа власти не что иное, как социальная форма реализации властных интересов.

В диссертации дается описание методики комплексной оценки эффективности кадрового обеспечения гражданской службы «Методика результат-анализ», в которой выделенные методы используются в комплексе. Модель результат – анализа системы кадрового обеспечения гражданской службы детализируется на уровне блоков и комплексов функциональных задач. Автор полагает, что метод комплексного анализа позволил разработать систему показателей результативности исполнения государственных функций, которая включила индикаторы степени достижения цели – конечные показатели работы органов государственной власти округа, а также показатели промежуточных результатов - рабочих процессов.

В третьем параграфе «*Кадровый корпус Сибирского федерального округа как объект профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы*»

проводится диагностика должностного состава гражданских служащих Сибирского федерального округа по полу, возрастным группам, стажу работы в органах государственной власти, уровню образования, направлениям профессиональной подготовки, структуре оплаты служебной деятельности гражданских служащих.

В параграфе дается описание разработанной методики социологической диагностики профессионализма гражданских служащих, которая позволяет решить две основные

задачи: типологическую и индивидуально-диагностическую.

Типологическая функция методики заключается в ее возможности оперативно получать модели структуры профессионализма и профессиональных установок гражданских служащих в двух плоскостях: в плоскости индивидуальной профессионализации (первая модель – структура индивидуальной профессионализации гражданского служащего); в плоскости ориентаций на тип профессионального развития и профессиональной мотивации (вторая модель – структура профессиональных установок служащего).

Индивидуально-диагностическая функция заключается в возможности определения индивидуальной принадлежности гражданского служащего к определенному типу профессионализма или к определенному типу установок в сфере профессионального развития. Эта функция может реализовываться как на этапе общего обследования системы кадрового обеспечения гражданской службы, так и при индивидуальной диагностике на основании базы данных, полученных при общем обследовании.

В инструментальном плане используемые в методике индикаторы обрабатывались в ходе межрегионального социологического исследования (2005 год) и исследования в администрации Республики Хакасия (2006 год). Разработанная методика позволяет на одном и том же наборе индикаторов выявить структуру профессионализма и структуру профессиональных установок гражданского служащего. Методом многомерного статистического анализа данных эмпирического исследования были получены две двухфакторные модели персонала обследованных объектов.

Первая модель дает типологию профессионализации гражданского служащего в пространстве двух факторов: фактора профессионально-статусных достижений и перспектив и фактора профессиональной мотивации. Рассмотрено различие полученных типологических групп с точки зрения возраста, должностного положения, общей удовлетворенности трудом.

Выявленные в результате социологической диагностики различия в уровне профессионализма обнаруживаются в различиях общей удовлетворенности трудом. Потребность в профессиональном опыте и знаниях, свободе и выборе решений профессиональных задач, в понимании пользы от выполненной работы ощущается практически одинаково представителями выделенных типологических групп. Это указывает на то, что должны выделяться и реализовываться два уровня технологизации

процесса повышения индивидуальной профессионализации служащих: технологии обеспечения процесса профессиональной деятельности (деятельность субъекта) и технологии овладения человеком профессией (формирование профессионализма субъекта деятельности).

Вторая модель дает типологию установок на профессиональное развитие пространства фактора профессиональных целеполаганий и фактора профессиональной мотивации. Автор выделяет две типологические группы, различающихся по тому или иному типу профессионального развития.

Администраторы и специалисты. Данное различие введено на основании преобладания потребностей индивида в профессиональной деятельности либо на карьерное развитие и должностное продвижение, либо на профессиональное развитие в рамках профессиональной деятельности и соответствующую профессиональную самореализацию (профессионально-должностной и профессионально-квалификационный тип карьерного развития).

Лидеры и исполнители. Это различие введено на основании преобладания в потребностях индивида либо лидерских мотивов деятельности (профессиональная деятельность как самоценная активность, стремление к профессиональным достижениям и их признанию), либо преобладание потребностей исполнителя (материальные блага, комфортность условий работы). При этом первое совпадает с направленностью на внутреннюю мотивацию профессиональной деятельности. А второе - с направленностью на внешние условия.

Анализ данных выявил следующие типологические различия среди государственных гражданских служащих:

– служащие с установками на исполнительский тип профессионального развития в большей мере ориентированы в сторону потребления, то есть наблюдается перемещение социальных движущих сил с коллективистского на индивидуально-личностный уровень сознания и профессиональной деятельности людей как субъектов развития;

– служащие с установками на лидерский путь профессионального развития более ориентированы на профессиональное развитие, профессиональное достижение и лидерство;

– служащие с установками на развитие специалиста-лидера менее всего ориентированы на социально-статусные достижения, их главной потребностью в профессиональной деятельности являются потребность в профессионально-личностной самореализации;

– служащие с установками на карьерное развитие администратора отличаются высокими социально- статусными притязаниями, и в меньшей мере им важно удовлетворить потребность в профессионально-личностной самореализации.

Исследование позволило автору сформулировать вывод, что установка на карьерное или профессиональное развитие не детерминируется должностью. Это является подтверждением тезиса о том, что эффективно управлять профессиональным развитием можно лишь с учетом соответствующих установок гражданских служащих с дополнительной социологической диагностикой соответствующих профессиональных качеств.

В третьей главе «Управление кадровым обеспечением государственной гражданской службы» анализируются возможности и особенности социального управления [кадровым обеспечением государственной гражданской службы](#)

, описываются ее технологии, формулируются социальные закономерности.

В первом параграфе «*Формирование стратегии кадрового обеспечения гражданской службы*» раскрывается роль стратегического управления в профессионализации системы кадрового обеспечения гражданской службы, в подготовке профессионалов.

Обосновывается, что управление изменениями как внутри организации, так и вне её требует внесения соответствующих коррективов стратегии кадрового обеспечения органа власти, в связи с этим управление стратегией кадрового обеспечения

представляет собой замкнутый цикл, каждый этап развития которого проходит на качественно новом, более высоком уровне.

Управление профессионализацией кадрового обеспечения органов власти рассматривается как вид социального управления, целенаправленная деятельность субъекта власти по созданию или коррекции условий (правовых, организационных, материальных, финансовых и др.), регулирующих объективное протекание этих процессов для удовлетворения потребностей и функций управления. В содержательном плане управление профессионализацией кадрового обеспечения гражданской службы означает распределение кадровых ресурсов власти среди социальных субъектов.

В исследовании уточняется понятие «стратегии» применительно к кадровому обеспечению гражданской службы и утверждается, что это понятие может нести разный смысл в зависимости от содержания, в которое вкладывается видовой признак «стратегический». С самой общей точки зрения стратегическое управление - это такое управление организацией, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации. В исследовании стратегическое управление кадровым обеспечением рассматривается как система приоритетных позиций, качественно определяющих направление действий, необходимых для достижения долгосрочных целей гражданской службы по созданию высокопрофессионального, ответственного и сплоченного коллектива, реализующих стратегические задачи и ресурсные возможности органа государственной власти.

Автором выделяются три типа стратегии: развитие (или обновление), сохранение (или традиционный тип) и комбинированная стратегия, в работе дается их характеристика. С рассмотренных позиций поиск и оценка типов стратегий управления профессионализацией кадрового обеспечения органов государственной власти является важным фактором формирования организационной, должностной структуры, профессиональной среды и профессионального пространства.

Организационная и должностная структура гражданской службы (нормативно установленное разграничение профессионально-должностных отношений, задач, функций в органах государственной власти для достижения целей) задает формальное профессиональное пространство, в котором определяется профессионально-должностной статус гражданского служащего, формируется потребность в профессиях и специальностях, которыми должны владеть служащие, осуществляется накопление и реализация профессионального опыта и профессиональных способностей персонала гражданской службы. Автор определяет

понятие *профессионального пространства* как совокупности профессий профессиональной структуры, определяющей необходимые условия для профессиональной реализации специалиста органа государственной власти. Для реализации возможностей, заложенных в профессиональном пространстве, необходима профессиональная среда как единство необходимых и достаточных условий, в которых протекает профессиональная деятельность.

Одна из возможных трудностей, возникающих при проведении административной реформы на местах, может быть связана с чрезмерной загруженностью работников администраций и с недостаточно рациональной организацией их работы. Эти выводы получили подтверждение в материалах проведенного в Сибирском регионе исследования [15]: значительная часть опрошенных выполняет свои прямые обязанности весь рабочий день (55%) или его большую часть (32%); в то же время большинство респондентов отметили, что им также приходится заниматься деятельностью, выходящей за рамки их прямых служебных обязанностей (79%). Полученные данные свидетельствуют о том, что государственные гражданские служащие в большей степени загружены решением текущих задач и не имеют реальных возможностей уделять необходимое внимание задачам перспективным. Во многих случаях (70%) это связано с тем, что соответствующие департаменты, наряду со своими основными обязанностями, выполняют те или иные дополнительные функции.

Во втором параграфе «*Структура и уровни управления профессионализацией кадрового обеспечения гражданской службы*» рассмотрены результаты социально-организационного влияния на процесс профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы.

Как показано в работе, процессы профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы, взаимодействуя между собой, образуют в совокупности последовательную цепь движения социального субъекта (служащего) в системе государственной власти. При этом специалисты начинают отслеживать кадровые процессы еще до их официального оформления и продолжают наблюдать за ними по завершении гражданской службы. Это позволяет выделить качественно разнородные уровни процесса управления профессионализацией кадрового обеспечения гражданской службы: допрофессиональный, профессиональный, постпрофессиональный.

Внутри названных уровней и этапов могут быть выделены ступени, связанные с овладением новыми профессиональными задачами и навыками, профессиональными

позициями (позиция диагноста, аналитика, координатора, прогнозиста у гражданского служащего). Каждый уровень, этап, ступень профессионализма предъявляет неодинаковые требования к качеству работника (специальные, деловые, личностные, духовно-нравственные и др.). Действительно, в целом профессионализм представляет собой интегральную качественную характеристику человека, включающую сформированность его профессиональной деятельности. Уровни и этапы профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы целесообразно оценивать на основе сочетания критериев профессионализма, интегрируя их. В параграфе подробно рассматриваются все стадии, этапы и уровни структуры профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы.

На всех уровнях профессионализации общество и органы государственной власти передают формирующемуся служащему некоторую систему профессиональных норм, правил поведения и ценностей посредством определенных социальных механизмов. Социальные институты, в которых гражданский служащий приобщается к системам профессиональных норм и ценностей, выступают своеобразными трансляторами «живого», имеющегося субъективированного профессионального опыта, и объективированного, требуемого профессионального опыта. Изменение профессионального опыта гражданской службы выступает одним из внутренних источников развития самого органа власти. Обеспечить постоянное соответствие профессионального опыта служащего требуемому опыту, спроектированному под цели и задачи органа власти – одна из целей системы профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы.

В управлении системой профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы особое значение приобретают: процедуры отбора и порядок вступления в должности органов власти, квалификационные требования; описание должностей, их модели, функции; организационное проектирование органов государственной власти и планирование для них кадровых ресурсов; нормативы управленческого труда и степень укомплектованности органов власти кадрами. Важен также анализ процессов адаптации, индивидуальной профессионализации и интеграции кадров на различных должностях гражданской службы. Существенными являются вопросы, связанные с качественным исполнением должностных обязанностей, потребностями в профессиональном развитии и оценке его уровня.

Анализ взаимосвязи уровней и основных этапов системы профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы позволяет сделать вывод о том, что сложность управленческих функций, деятельности человека обуславливает потребность в развитии элементов социальной регуляции в системе управления кадровым обеспечением.

В четвертой главе «Формирование и развитие системы управления индивидуальной профессионализацией государственных гражданских служащих» анализируется современная практика этого управления в органах государственной власти, обосновывается необходимость целостной идеологии профессионального развития как непрерывной технологии генезиса индивидуальной профессионализации личности, концептуальная модель индивидуальной профессионализации гражданских служащих.

Первый параграф *«Модель и субъекты управления индивидуальной профессионализацией гражданских служащих»* раскрывает авторскую модель индивидуальной профессионализации гражданских служащих как единства процессов нормативного регулирования, целенаправленного руководства и процессов самоорганизации субъектов действий при их взаимодействии с социальной средой в системе гражданской службы. В основу модели положена гипотеза профессионального поведения гражданского служащего как субъекта действий, максимизирующего синергетический потенциал. Нормативное регулирование является способом фиксирования долговременных параметров порядка на определенных этапах становления гражданской службы для закрепления желательных качеств кадрового обеспечения. Целенаправленное руководство – это оперативный инструмент поддержания установленного уровня системы кадрового обеспечения, организованности и готовности кадров к выполнению задач путем решения возникающих проблем гражданской службы. Самоорганизация рассматривается механизмом гармонизации социально-организационных отношений.

В итоге синергетического воздействия перечисленных факторов в органах государственной службы формируется система профессионализации кадрового обеспечения, уровень и качественную специфику которой характеризуют целенаправленность, организованность действий кадрового состава, его готовность к выполнению своих профессиональных обязанностей и функций. Весь процесс формирования индивидуальной профессионализации служащих с синергетической (макроуровневой) точки зрения предлагается рассматривать как механизм социальной самоорганизации, в котором идет непрерывный поиск новых форм организации совместной деятельности гражданских служащих, и само управление в значительной мере является результатом процессов самоорганизации. Поэтому для самоорганизации социальной системы характерен внутренний источник упорядоченности, связанный с многообразными потребностями, интересами и ценностями субъектов действий, включая потребности самореализации. Социальная самоорганизация в концептуальной модели формирования индивидуальной профессионализации рассматривается как возможный способ повышения эффективности гражданской службы, компенсирующий недостатки и ограничения целенаправленного руководства и нормативного регулирования

профессиональной деятельности служащих.

Модель предполагает круговую причинность при взаимодействии субъекта и его профессиональной среды, активное участие самого субъекта в выборе вариантов своего поведения и действия.

Концептуальная модель позволяет методологически преодолеть противопоставление различных подходов к теоретическому решению проблемы формирования индивидуальной профессионализации гражданских служащих и рассматривать их как сосуществующие подходы, эффективность которых проявляется во взаимодополнительном единстве механизмов самоорганизации, нормативного регулирования и целенаправленного руководства.

Во втором параграфе *«Социальная специфика формирования системы управления индивидуальной профессионализацией гражданских служащих»*

раскрывается роль системы индивидуальной профессионализации в управлении профессиональными возможностями гражданских служащих, профессиональным опытом, в подготовке будущего профессионала.

Индивидуальная профессионализация, и профессионально-должностное развитие составляют содержание социализации – процесса становления личности человека. Социализация протекает в трех основных сферах: деятельность, общение и самосознание. Все три сферы социализации в процессе индивидуальной профессионализации обретают профессиональную специфику. Рассматривая индивидуальную профессионализацию персонала гражданской службы, автор дает определение, выделяет уровни и основные элементы, а также проводит различие между системой профессионально-должностного развития, системой управления профессионально-должностным развитием и системой профессионализации гражданских служащих органов государственной власти. Специфика приобретает в процессе овладения индивидом профессиональными знаниями, навыками, приобретения профессионального опыта. Непреодолимой грани между процессом профессионально-должностного развития и индивидуальной профессионализации не существует. Они соотносятся через категории содержания и формы. Система профессионально-должностного развития персонала рассматривается как преимущественно институциональная система управления профессиональным опытом персонала. Ее главная задача состоит в накоплении в обществе, как и в конкретной организации планируемого, требуемого профессионального опыта персонала. Она

включает совокупность элементов (методов, средств, социальных институтов), которые воздействуют на объект развития (персонал), задают изменения его профессиональных способностей, адекватных потребностям профессионального опыта организации. Профессионально-должностное развитие человека выражается в совокупности изменений, которые придают его отношению к окружающему миру, образу мыслей и способу действий профессиональную специфику. Эта специфика структурируется, обретает относительно упорядоченную устоявшуюся форму и выражается в его поведении как профессионала, принятии им профессиональных этических норм и профессиональных ценностей, отождествляя себя с членами профессиональной группы, осознании профессиональных интересов.

В управлении индивидуальной профессионализацией гражданской службы важно учитывать диалектику объективного и субъективного, личностные качества служащих и их соответствие квалификационно-должностным требованиям, достижение оптимального соответствия качеств, способностей служащего осуществлять возложенные на него функции, должностные обязанности. Это раскрывает потребность в таких кадровых процессах, как профессиональная ориентация, профессиональный отбор, система профессионального образования, профессиональное самоопределение, которые выполняют функцию управления профессиональным развитием служащего.

Автор выделяет основные компоненты системы профессионального развития: накопление и передача профессиональных знаний через развитие системы профессионального образования; профессиональная ориентация и профессиональный отбор; постпрофессиональное образование. В диссертации обосновывается необходимость разработки в системе профессионального развития гражданского служащего двух направлений: профессионально-квалификационного развития, связанного с профессиональным обучением, самообразованием, приобретением новых знаний, нового профессионального опыта и профессионально-должностного развития, связанного с поиском возможностей наиболее рациональной расстановки кадров на основе оценки профессиональных способностей и возможностей сотрудника. В целом эта система раскрывает качественное состояние процесса трансформации той части способностей человека, которые его характеризуют как профессионала, а именно процесса профессионального развития.

Автор исходит из того, что реализация гуманистического принципа профессионального развития, понимаемого как формирование у человека чувства ответственности за свою профессиональную деятельность является одним из факторов становления будущего профессионала, преодоления профессиональной ограниченности. В современных условиях это является главным и принципиальным вкладом в формирование человека профессионального в той или иной предметной области его профессиональной

деятельности. Профессиональное развитие призвано помочь человеку рационально оценить себя и свои возможности. Существующее представление о «несоответствии» знаний прагматике требований конкретных рабочих мест не вскрывает сущности кризиса современных систем профессионального образования. Это не кризис, а инструментальная нестыковка, вытекающая из противоречия между жизненным требованием непрерывного профессионального развития, приспособляющего человека к постоянно изменяющемуся миру, и представлением о том, что система профессионального развития может подготовить «универсального» гражданского служащего, подогнанного ко всему многообразию технологий профессиональной деятельности.

Новая парадигма деятельности системы профессионального развития должна исходить не просто из абстрактных целей формирования абстрактного гуманизма абстрактного человека, но опираться на реальную целемотивационную структуру личности реального человека. Это и есть путь генезиса профессионала в рассматриваемом в диссертации смысле.

Непрерывная технология генезиса человека профессионального предполагает выявление предрасположенностей (диагностику), развитие предрасположенностей (выбор), социализацию через реализацию предрасположенностей (обучение и образование), развитие профессиональных качеств (через управление профессиональной деятельностью и непрерывное профессиональное развитие). Логика становления человека как профессионала представлена в цикле профессиональной жизни – строго детерминированной последовательности этапов, уровней включения его в профессиональную деятельность. В работе раскрывается их содержание, отмечается важное ее методологическое значение для теории и практики управления профессиональным развитием.

Исходя из обозначенных аспектов, рассмотрены уровни (допрофессионализм, профессионализм, мастерство, постпрофессионализм) и этапы системы индивидуальной профессионализации по соотношению требований профессии к человеку и требований человека к профессии. Подчеркивается, что каждый этап профессионального развития кадров представляет собой совокупность и последовательность действий с целью нарастить социальную субстанцию субъекта власти и повысить эффективность ее функционирования в органах власти. В диссертации отмечается, что, несмотря на серьезные исследования, кадровое обеспечение в объеме, определенном разработанной автором модели, не изучается. Вне поля зрения остается дослужебный уровень и постпрофессионализм системы профессионализации кадрового обеспечения. Практически не изучена система должностей, порядок ее проектирования и создания, квалификационные требования к

должностям, ряд других этапов и уровней кадрового обеспечения.

Отмечается, что в профессиональном развитии сотрудников важно использовать практику служебной деятельности, сложную систему взаимодействия должностных структур, межличностных отношений, технологии оценки (аттестации, открытые конкурсы, квалификационные экзамены и др.), служебного продвижения служащих, различных механизмов мотивации к качественному и творческому труду, достижению конкретных результатов.

Постановка новых, более сложных задач, моделирование ситуации, которые требуют от служащего принятия самостоятельных, в том числе инновационных решений, материальное стимулирование повышения эффективности его труда неизбежно будут побуждать служащего к обогащению своих профессиональных качеств и способностей, к изменению его психики, формированию потребности в служебном росте. Знания, навыки, умения, приобретённые в процессе практической деятельности, обладают глубокой прочностью, становятся важной предпосылкой его служебной карьеры.

В третьем параграфе [«Совершенствование системы профессионального развития гражданских служащих»](#) выявляются и анализируются основные тенденции и перспективы развития системы профессионального развития гражданских служащих на региональном уровне.

Анализ качественных параметров кадрового потенциала выявил ряд проблем, требующих более эффективного воздействия государства. В проведенных исследованиях [16] отмечается, что наиболее эффективными мерами по повышению качества системы профессионального развития гражданских служащих участники исследования считают приближение профессионального образования к потребностям гражданской службы (42,5%), обновление содержания программ профессиональной подготовки в соответствии с современными требованиями (42,2%), формирование эффективной системы трудоустройства выпускников учебных заведений (37,5%). Исходя из анализа исследования, автор сделал вывод о необходимости формирования национальной стратегии профессионального развития гражданских служащих, которая будет определять вектор направления развития системы профессионализации кадров, формы и методы контроля качества кадрового потенциала, систему профессионального образования.

Профессиональному образованию необходим системный подход. Главная направленность этой работы – реализация единой сквозной программы подготовки, повышение квалификации гражданских служащих, формирование и сопровождение единой комплексной информационной базы, что позволяет усовершенствовать профессиональные навыки, координировать профессиональные знания с учетом изменений и главное - вырабатывать единые подходы к решению практических вопросов в конкретных управленческих областях, на конкретном рабочем месте.

Единая система подготовки, переподготовки и повышения квалификации гражданских служащих может выступить одновременно как система (сеть) образовательных учреждений и как система учебно-образовательной деятельности реализации единой образовательной политики (через определение целей, приоритетов, принципов профессионального обучения, введение единых образовательных стандартов, критериев и др.)

Автор отмечает, что сегодня необходим переход научного и учебно-методического обеспечения профессионального образования на новый качественный уровень. Для этого требуется активное внедрение в практику работы учебных заведений современных электронно-вычислительных машин с периферическими устройствами и средствами телекоммуникации, формирование целостных учебно-методических комплексов по преподаваемым курсам и авторских курсов, формирование комплектов учебной литературы и источников, построенных на отечественном материале.

Для активизации процессов профессионализации кадрового обеспечения государственной службы, по мнению автора, необходимо совершенствование инфраструктуры обеспечения качества подготовки региональных руководителей. Прежде всего, это должно отразиться на мотивации региональных руководителей к непрерывному обучению, диверсификации форм и методов работы региональных учебных заведений, укреплении материально-технического обеспечения учебного процесса.

Особое значение сегодня приобрели проблемы профессиональной квалификации преподавателей и специалистов региональных образовательных структур, а также структурной сбалансированности их кадрового состава. Отмечается, что в результате «вымывания» молодежи из высшей школы средний возраст преподавателей в вузах Сибирского федерального округа достиг 50 лет, профессоров и докторов наук – 57 лет. В исследовании отмечается, что для восполнения потерь профессорско-преподавательского состава последнего десятилетия необходимо не

менее 10-12 % выпускников вузов оставлять на научной и преподавательской работе в среднем на 15 лет. Очевидно, чтобы вырастить грамотного ученого и преподавателя нужен достаточно большой временной период.

В пятой главе «Оптимизация технологий управления профессионализацией кадрового обеспечения гражданской службы» анализируется современная практика этого управления в органах государственной власти, рассматриваются возможности социального проектирования в формулировании целостного концептуального представления о системе профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы

В первом параграфе *«Возможности проектирования в управлении профессионализацией кадрового обеспечения гражданской службы»* анализируются особенности социального проектирования в системе профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы, описываются ее технологии и механизмы. Управление процессом профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы происходит путем сознательного влияния на него с помощью какого-либо фактора, определяющего ход этого процесса. Совокупность факторов, обеспечивающих желаемое воздействие на протекание процесса, обозначается понятием «механизм управления» профессионализацией кадрового обеспечения гражданской службы. Последовательная совокупность таких механизмов определяется понятием «технология управления». Социальное проектирование определяется как конструирование индивидом, группой или организацией действия, направленного на достижение социально значимой цели и локализованного по месту, времени и ресурсам. В диссертации контекст общих терминов для понятия социального проектирования составляют: инновация, социальная субъектность, нормы, установки, идеал.

Автор отмечает, что именно организационное проектирование позволяет определить требуемый уровень профессионализма и содержание труда, необходимые для организации, разграничить властные полномочия, компетентность по должностям в организационной структуре, определить систему формальных отношений, обеспечивающих согласование и упорядоченность действия, профессионального поведения людей, а также решать другие управленческие задачи.

Назначение социального проекта – качественное изменение социального пространства,

осуществление инновации. Инновация – это сознательная деятельность по конструированию нового и его внедрению в жизнь на основе переосмысления предыдущего опыта. Социальное проектирование в своей основе предполагает определенные социальные изменения. Эти изменения задумываются, получают обоснование, планируются, таким образом, социальное проектирование представляет собой разновидность инновационной деятельности.

Автором выделяется пять технологий управления кадровым обеспечением гражданской службы: диагностики, планирования и принятия кадровых решений, организации управления, регулирования и информационного обеспечения. Выделенные технологии представляет собой совокупность и последовательность действий с целью формирования профессионализации власти, качества ее кадровой составляющей.

В работе подчеркивается, что диагностика состояния кадрового обеспечения гражданской службы проводится эпизодически, дискретно. Результаты исследований свидетельствуют, что критерии оценки добросовестного труда чиновников зачастую носят субъективный характер. Это свидетельствует о назревшей необходимости в совершенствовании анализа кадрового обеспечения в органах власти, в выработке единых норм оценки профессионализма и создании «Кодекса гражданской службы» (на это указывают 72% респондентов), институционализация которого может быть осуществлена «специальным федеральным органом по управлению государственной гражданской службой» (78%) [17]. Отсутствие единой оценки профессионализма приводит к депрофессиональным феноменам (безынициативность, бюрократизм, коррумпированность, имитация профессиональной деятельности, равнодушное отношение к служебным обязанностям и т.п.).

В диссертации отмечается, что направленность на достижение идеала – еще одна сторона социального проектирования, связывающая его с социологической традицией познания человека и общества. Материалы общероссийских социологических исследований дают основание полагать, что главной целью чиновников все же является принцип: «приносить пользу людям и обществу», его отметили в 2006 г. – 49% [18]. Аналогичные данные получены в исследованиях, проведенных в Сибирском федеральном округе при опросе гражданских служащих в 2005 году. Отмечено, что в профессиональной среде чиновников не фиксируются идеалы, которые могут оцениваться как депрофессиональные.

Автором отмечается, что ранее ценностная природа целенаправленных социальных

изменений не осмысливалась в связи с конкретными проектными разработками и технологией проектирования, это была сфера чистой теории проектной деятельности, которой была присуща установка на немедленную реализацию проекта. В качестве ведущих факторов успеха рассматривались скорость работ и наличие финансовых, кадровых и материальных ресурсов. В новой парадигме мышления внимание уделяется не столько связи цели проекта и ее достижения, сколько самой постановке цели. Здесь должна сложиться новая мораль проектирования и новая его технология. Цели проекта необходимо устанавливать после изучения последствий инновации для населения, в рамках которого будет реализовываться проект.

Кадровые решения имеют свои специфические особенности, они принимаются субъектом власти и дают стимулы процессам кадрового обеспечения органов государственной власти. Проведенный автором анализ 256 кадровых решений Правительства Республики Хакасия в 2005 году позволил определить степень влияния властей на процесс кадрового обеспечения государственной гражданской службы. Результаты свидетельствуют о том, что большинство (78,2%) всех кадровых решений направлены на мотивирование кадров: награждение (62%); материальная помощь (21%); премирование (6,8%) [19]. Степень внимания к конкретным процессам кадрового обеспечения органа власти распределилась следующим образом: на первом месте – назначения на должность, поступление на гражданскую службу; на втором – профессиональная подготовка, переподготовка кадров; на третьем - повышение квалификации кадров.

Контроль и регулирование процессов кадрового обеспечения осуществляется в ходе проверки качества протекания этих процессов. Контроль выявляет отклонения от нормы протекания процессов кадрового обеспечения – процессы депрофессионализации; регулирование возвращает процесс к сбалансированному, взвешенному, нормированному состоянию, оптимизирует его протекание. Эту задачу должна обеспечить система управления качеством кадрового обеспечения гражданской службы

Во втором параграфе «*Концепция профессионализации кадрового обеспечения государственной гражданской службы*» автор формулирует концепцию профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы как сложную целостность функционирующих во взаимодействии факторов управления. В содержательном отношении концепция представляет собой теоретическую интерпретацию системы профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы, оказывающей влияние на эффективность государственного управления.

Корпус государственной гражданской службы, обеспечивая эффективность функционирования государственной власти, представляет собой слепок всего российского общества и задает модельный образ профессионализации для отдельных индивидов, групп и социальных институтов. Несмотря на то, что в настоящее время в нашей стране сложились необходимые правовые основы функционирования института гражданской службы, в нем еще сохраняется ряд проблем, что проявляется в низкой эффективности деятельности кадрового корпуса, востребованности его профессиональных возможностей, конструктивного профессионализма, высокой мобильности и работоспособности, и, как результат, - снижении его авторитета и престижа. Комплекс проблем, стоящих перед государственной гражданской службой, требует адекватного разрешения и предопределяет создание целостной системы государственной гражданской службы с учетом социокультурных особенностей российского общества.

На основании проведенного исследования разработана авторская концепция профессионализации кадрового обеспечения гражданской службы. Методологически она опирается на принципы системного подхода и с их помощью дает теоретическую интерпретацию результатов социологических исследований и эмпирических данных. Обоснование концепции строится на обобщении эмпирического материала с использованием существующих методов социологического подтверждения и экспериментальной проверки. Она представляет собой теоретическую модель согласования индивидуальных целей гражданских служащих с миссией государственной гражданской службы. Результатом согласования исследованных условий кадрового обеспечения органов государственной власти является профессионализация гражданского служащего, самоактуализация его в общественном служении.

Рассмотрев противоречия, возникающие в современной государственной гражданской службе, и на основе анализа ее кадрового обеспечения автором сформулированы необходимые условия профессионализации и адекватного управления кадровым обеспечением государственной гражданской службы:

1) основным условием, способным обеспечить работу системы профессионализации кадрового обеспечения, является социальный институт, выполняющий функцию социального нормирования. Необходимость в создании такого института как никогда актуальна в настоящее время;

2) комплекс необходимых институциональных норм включает в себя следующие уровни - социальный идеал и нормы (которые, будучи направленными на эффективное функционирование гражданской службы, могут реализовываться при поддержке института социального нормирования), инструментальные цели и нормы (которые, соответствуя потребностям гражданской службы, интересам конкретной личности должны быть согласованы с институтом социального нормирования);

3) институт социального нормирования, опираясь на согласованный комплекс институциональных норм (которые учитывают потребности гражданской службы, требования профессии гражданского служащего), призван создавать условия, формирующие профессиональную среду и профессиональное поведение гражданского служащего;

4) научные способы управления индивидуальной профессионализацией гражданского служащего в настоящее время находятся в стадии становления, поэтому требуется специальная разработка теории и прикладных методик управления индивидуальной профессионализацией служащего.

В заключении диссертации подводятся основные итоги, формулируются основные принципы концепции профессионализации кадрового обеспечения российской гражданской службы и прикладные положения, а также намечаются направления дальнейшей работы.

В целом отмечается, что разработанные и содержащиеся в диссертации теоретические принципы, идеи и концепция профессионализации кадрового обеспечения российской гражданской службы, ее понятийный аппарат нуждаются в дальнейшем уточнении и развитии. Этому способствуют положения и выводы диссертации о социальной сущности системы профессионализации кадрового обеспечения, ее закономерностях; модель социального управления профессионализацией кадрового обеспечения с ее технологиями и механизмами, выявленные тенденции в развитии системы управления кадровым обеспечением государственной гражданской службы.

Исходя из принципов и идей, сформулированных в диссертации, целесообразно продолжить исследование фактов депрофессионализации, возникающих в сфере государственного управления, действиях гражданских служащих, причин их возникновения и способов их преодоления. Для этого необходимо углубленное изучение

и проведение дальнейших эмпирических исследований специфики процесса профессионализации кадрового обеспечения в конкретных профессиональных сферах.

Использованный в диссертации подход служит основанием для дальнейшей разработки теории профессионализации, учитывающей социальные особенности российского общества. При этом должны быть учтены достижения теории и практики управления персоналом, рациональными, профессионально ориентированными работниками.

Основные положения диссертационного исследования являются теоретической базой для разработки кадровых программ государственных и муниципальных служб, других учреждений и организаций, программ социально-экономического развития российских регионов, а также для разработки и внедрения правовых документов, регламентирующих профессиональную деятельность гражданских служащих.

На основании проведенного исследования автор предлагает обосновывать социально-экономические программы и нормативные правовые документы с помощью предварительно проведенных социологических исследований, учитывающих специфику процесса профессионализации кадрового обеспечения в российском обществе.

Основные положения диссертационного исследования

опубликованы в следующих работах автора:

I. Монографии

1. Обухова Л.А. Профессионализация кадрового обеспечения органов государственного управления: монография / Л.А.Обухова. - Абакан: Издательство ХГУ им. Н.Ф.Катанова, 2006. -16, 75 п.л.

2. Обухова Л.А. Мотивация в рациональном использовании и развитии кадрового потенциала государственной службы России: монография / Л.А. Обухова. - Абакан: Издательство Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова, 2004 г.-8,0 п.л.

II. Публикации в журналах, рекомендованных ВАК России

1. Обухова Л.А. Профессионализация кадрового обеспечения государственного управления: проблемы и перспективы // Этносоциум, №5, 2007.- 0,5 п.л.

2. Обухова Л.А. Система кадрового обеспечения управленческой деятельности. Социологические подходы / Л.А. Обухова // Социология власти, № 2, 2007.- 0, 5п.л.

3. Обухова Л.А. О соотношении факторов кадрового потенциала гражданской службы / Л.А. Обухова // Вестник ИГУ. Выпуск 4.- Иркутск: Изд-во Иркутского государственного университета, 2007.- 0,5 п.л.

4. Обухова Л.А. Кадровое обеспечение государственной службы: критерии оценки, состояние и пути развития / Л.А. Обухова // Вестник Красноярского государственного университета. Выпуск 10.- Красноярск: Изд-во КГУ, 2006.-0,63 п.л.

5. Обухова Л.А. Трудовая мобильность как фактор формирования предложения на рынке труда / Л.А. Обухова // Вестник Красноярского государственного аграрного университета. Выпуск 10.-Красноярск: Изд-во КрасГАУ, 2006.- 0,63 п.л.

6. Обухова Л.А. Новые технологии менеджмента в государственном и муниципальном управлении / Л.А. Обухова // Государственная служба.- Москва: Изд-во РАГС, № 3.- 2005. - 0,5 п.л.

7. Обухова Л.А. Влияние качества информации кадрового обеспечения на результативность управленческой деятельности / Л.А. Обухова // Вестник Томского политехнического университета. - Томск, 2004, № 7.- 0,3 п.л.

III. Разделы в коллективных монографиях, учебниках и брошюры

1. Обухова Л.А. Теория организации: учебное пособие / Л.А.Обухова. - Абакан: Издательство Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова, 2005. - 13, 25 п.л.

2. Обухова Л.А. Управление персоналом: учебное пособие / Л.А. Обухова - Абакан: Издательство Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова, 2005. - 15, 25 п.л.

IV. Статьи

1. Обухова Л.А Пути оптимизации подготовки кадрового состава государственной службы / Л.А.Обухова // Вестник Координационного совета по вопросам кадровой политики при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Сибирском федеральном округе. - Новосибирск. - 2006. - № 2.- 0,37 п.л.

2. Обухова Л.А Повышение эффективности управления системой обучения муниципальных служащих в условиях малого города / Л.А.Обухова // Энергия молодых – экономике России: труды VII Международной научно-практической конференции студентов и молодых ученых. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета.- 2006. - 0,5 п.л.

3. Обухова Л.А.Кадровое обеспечение в сфере государственного управления: региональный аспект / Л.А.Обухова // Вестник ХГУ им. Н.Ф. Катанова. Серия 8. Выпуск 4. - Абакан: Изд-во Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова, 2005. - 1,92 п.л.

4. Обухова Л.А Пути оптимизации кадрового состава госслужбы: проблемы и перспективы / Л.А.Обухова // Российская наука управления и управленческие кадры: история и современность: Материалы Пятой межвузовской научно-практической конференции молодых ученых. - М.: Изд-во РАГС.- 2005 г.- 0,57 п.л.

5. Обухова Л.А О соотношении факторов кадрового потенциала исполнительной власти / Л.А.Обухова // Налоги и ваш бизнес.- Абакан. -2005. -№3. - 0,22 п.л.

6. Обухова Л.А Синергетический эффект системы управления кадрами / Л.А.Обухова // Налоги и ваш бизнес, Абакан.- 2005.- № 10.- 0,5 п.л.

7. Обухова Л.А Некоторые социальные аспекты профессиональной деятельности госслужащих / Л.А.Обухова // Налоговый вестник. - Москва.- 2005.-№12.- 0,35 п.л.

8. Обухова Л.А Кадровая политика - приоритетное направление реформирования системы государственной службы / Л.А.Обухова // Налоговый вестник. - Москва.-2005.-№1.- 0,3 п.л.

9. Обухова Л.А. Применение новых технологий менеджмента в региональном и муниципальном управлении / Л.А.Обухова // Налоги и ваш бизнес. - Абакан.- 2005, №2. - 0,38 п.л.

10. Обухова Л.А Государственная служба и кадровая политика в странах Запада / Л.А.Обухова // Налоговый вестник, Москва.- 2004.- №10.- 0,7 п.л.

11. Обухова Л.А. Государственная кадровая политика как фактор динамического развития общества / Л.А.Обухова // Актуальные проблемы модернизации российской

экономики. Всероссийская научная конференция. 18-19 декабря 2004г. Часть 2. – Абакан: Изд-во Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова.- 2005. - 0,37 п.л.

12. Обухова Л.А Повышение конкурентоспособности государственных служащих как условие успешной профессиональной карьеры / Л.А.Обухова // Вестник ХГУ им. Н.Ф. Катанова: Экономика. Серия 8. Выпуск 3.-Абакан: Изд-во Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова.- 2003.- 0,9 п.л.

13. Обухова Л.А Особенности профессионального развития кадрового корпуса муниципальных служащих / Л.А.Обухова // Рыночные преобразования и экономика переходного периода в Республике Хакасия. Материалы республиканской межвузовской научно-практической конференции, проходившей 21 октября 2001г. в г. Абакане. – Абакан: Издательство Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова. - 2002.

-
0,45 п.л.

14. Обухова Л.А Формирование системы управления персоналом на государственной службе: подбор и набор персонала / Л.А.Обухова // Государственные служащие: оценка профессионализма и потребности обучения. Сборник докладов региональной научно-практической конференции. – Новосибирск.- 2000. - 0,3 п.л.

Общий объем публикаций автора 95 п. л., в том числе по теме диссертации – 71 п.л.

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени

доктора социологических наук

ОБУХОВОЙ Ларисы Александровны

Тема диссертационного исследования:

ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Добавил(а) Социология
04.09.10 21:39 -

ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(социологический анализ)

Научный консультант:

ТУРЧИНОВ Александр Иванович

доктор социологических наук, профессор

Изготовление оригинал-макета:

ОБУХОВА Лариса Александровна

Подписано в печать _____ Тираж 100 экз.

Усл. п.л.

Российская академия государственной службы

при Президенте Российской Федерации

Отпечатано ОПМТ РАГС. Заказ № _____

119606 Москва, пр-кт Вернадского, 84

[1] См.: Вебер М. Город / М. Вебер; пер. В.Н. Попова; под ред. Н.И.Карасева.-СПб., 1923; Гнейст Р. История государственных учреждений Англии / Р. Гнейст; пер. с нем; под ред. проф. С.А.Венгерова.-М., 1885; Руссо Ж.-Ж.Об общественном договоре / Ж.-Ж. Руссо; пер. с фр. Л.Неманова; под ред. Д.Е.Жуковского.-СПб., 1907;Токвиль А.Демократия в Америке / А. Токвиль; пер. А. Якубовича с 5-го изд. Пересм. и доп. - Киев., 1860;Диллон Д. Производственные функции в сельском хозяйстве / Д. Диллон, Э. Хеди; пер. с англ. - М., 1965; Моль Р. Наука позиции по началам юридического государства / Р.Моль; пер. с 3-его изд. Р. Семитковским.-СПб., 1871.

[2] См.: Карр-Саундерс А. Профессии / А.Карр-Саундерса, П.Уилсона. - М., 1989; Корнхаузер Р.Ученые в индустрии: конфликт и аккомодация / Р. Корнхаузер. - М., 1993; Этциони А. Полупрофессионалы в организации. Учителя, медицинские сестры и социальные работники / А.Этциони.-СПб., 1998; Абрахамсон М.Профессионал в организации / М.Абрахамсон.-М., 1996; Гуд У. Сообщество в пределах сообщества: профессии / У. Гуд. - СПб.,1997.

[3] См.: Парсонс Т. Профессии и социальная структура / Т. Парсонс.-М., 1989; Парсонс Т. Американский университет / Т. Парсонс, Д.Платт.-М., 1989; Флекснер А. Является ли социальная работа профессией? / А. Флекснер; общ. ред. сост. и предисл. А.Ю.Согомолов. - М.: Политиздат, 1991.

[4] Бадоев Т.Л.Профессионализация как фактор, определяющий динамику системы мотивов трудовой деятельности. Проблемы инженерной психологии / Т.Л.Бадоев. - Л., 1984;Шрейдер Р.В.Уровень профессионализации как фактор, определяющий структуру профессионально важных качеств / Р.В. Шрейдер // Проблемы системогенеза деятельности. - Ярославль,1960.

[5] См.: Ковалевский В.Ф. Военная профессиология: проблемы теории и практики / В.Ф.Ковалевский. - М.:МО СССР,1983; Подмарков В.Г.Человек в мире профессий/ В.Г.Подмарков // Вопросы философии, 1972.- № 8.-С.53-62; Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В.Д Шадриков.-М.:Наука,1982;Шаповалов Е.А. НТР и становление новой системы профессионализации материального производства/Е.А.Шаповалов // Развитие человеческой деятельности в условиях научно-технической революции. Межвузовский сборник. - ЛГУ, 1984; Пономаренко Б.Т.Реформирование профессиональной школы / Б.Т.Пonomаренко. - М.,1994; Пызин В.А.Профессиональный выбор и отбор персонала управления / В.А.Пызин.-М.,1996.

[6] См.: Поваренков Ю.П.Критерии профессионализации и формирование структуры профессиональных способностей / Ю.П.Поваренков // Развитие и диагностика способностей; под ред. В.Н.Дружинина, В.Д.Щадрикова.-М., 1991; Коротков Э.М.Концепция менеджмента: учебное пособие / Э.М.Коротков. - М.: ДеКА, 1996.

[7] Буданов В.Г.Концепции современного естествознания / В.Г.Буданов, О.П.Мелихова. - М., 1999.

[8] Ковалевский В.Ф. Военная профессиология: проблемы теории и практики / В.Ф.Ковалевский. - М.:МО СССР,1983.

[9] Государственная служба России: проблемы становления и развития: Материалы методол. семинара. – М., 2001; Государственная гражданская служба в России: опыт и проблемы становления: материалы Всероссийской научно-практической конференции, проведенной в РАГС при Президенте РФ 26 октября 2004 г. / редкол.: А.И.Турчинов.– М.: РАГС, 2005.-281 с.; Государственная кадровая политика: концептуальные основы, приоритеты, технологии реализации / под общей ред. С. В. Пирогова. – М., 1996. – 225с.; Государственная служба и кадровая политика: теория и практика. Информационно-аналитические материалы по результатам социологических исследований, проведенных кафедрой государственной службы и кадровой политики РАГС в 2001-2006 гг. / под ред. К.О.Магомедова, А.И.Турчинова.– Ульяновск: областная типография «Печатный двор», 2007.-272 с.; Государственная служба и кадровый потенциал России: история, современность, будущее. Материалы научно-практической конференции, проведенной кафедрой государственной службы и кадровой политики РАГС 22 марта 2002г. / науч. ред. А.И.Турчинова.– М.:РАГС, 2002.-213 с.; Государственная служба: культура поведения и деловой этикет/ под общей ред. Е. В. Охотского. – М.: Изд-во РАГС, 1998. – 335с.; Государственная служба России: анализ становления, развития и кадрового обеспечения. Материалы научно-исследовательских работ кафедры государственной службы и кадровой политики Российской академии государственной службы и кадровой политики Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации / под ред. А.И.Турчинова. – М., 2002. – 336 с.; Государственная служба Российской Федерации: становление, кадровое обеспечение: сборник научных статей / под ред. Е.В.Охотского.- М., 1994. – 216 с.; Государственная служба. Кадровая политика. Зарубежный опыт / науч. ред. А.И.Турчинова. - Вып.2. – М., 2004. – 117 с.; Государственная служба. Тенденции развития. Зарубежный опыт / ред. А.И.Турчинова. – М.: РАГС, 2001. – 122 с.

[10] См.: Деркач А.А.Психология профессиональной деятельности кадров государственной службы / А.А.Деркач.-М.,1997; Калачева Г.Г.Профессионализм служащих государственной власти и местного самоуправления. - М, 1999;Лытов Б.В.Государственная служба: управленческие отношения: учебное пособие / Б.В.Лытов.-М., 2005; Матирко В.И.Проблемы кадровой политики в государственном аппарате / В.И.Матирко.-М.,1996; Охотский Е.В. Государственная служба в парламенте: отечественный и зарубежный опыт / Е.В. Охотский. - М., 2002; Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, истории, новые реалии. Монография / В.А.Сулемов.- 2-е изд. - М., 2006.-344с.; Турчинов А.И.Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А.И. Турчинов.- М.,1998.

[11] [Граждан В.Д. Теория управления / В.Д. Граждан. - М.: Гардарики, 2004. -416с. ;](#) Карпичев В.С. Организационная культура государственной службы / В.С. Карпичев, Ю.В. Колесников, В.С. Нечипоренко и др. - М.: Изд-во РАГС, 2001.

[12] Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика / Г.В. Атаманчук.-М., 2002;Магомедов К.О.Социология государственной службы: учебное пособие / К.О. Магомедов.-М.:ВВИА им. проф. Н.Е.Жуковского, 2007.-244 с.; Ноздрачев А.Ф.Государственная служба: учебник / А.Ф.Ноздрачев.-М., 1999.

[13] Богданов А.А. Тектология / А.А.Богданов. - М., 1989. - С.189-205.

[14] Бергер П. Социальное конструирование реальности / П. Бергер, Т. Лукман. - М., 1995. –С. 112.

[15] СГУсиб – Новосибирск, 2005.

[16] Индекс: ПГГС-06.

[17] Индекс: ПГГС-06.

[18] Индекс: ПГГС-06.

[19] Индекс: СКО-05.