

На правах рукописи

Мохова Надежда Анатольевна

СОЦИАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Специальность 22 00 04 – социальная структура,
социальные институты и процессы

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Москва – 2007



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

Научный руководитель

Яценко Людмила Ивановна,
кандидат философских наук,
доцент

Официальные оппоненты

Фролов Сергей Станиславович,
доктор социологических наук,
профессор
Фальковская Ксения Игоревна,
кандидат социологических наук,
доцент

Ведущая организация

Московский городской
педагогический университет,
кафедра социологии

Защита состоится 20 сентября 2007 года в 12 00 час. на заседании диссертационного совета Д 502 006.19 в Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации по адресу. 119606, Москва, пр. Вернадского, д 84, корп.1, ауд 2200
С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Объявление о защите и автореферат соискателя опубликованы 26 мая 2007 г на официальном сайте Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации «Защита диссертаций» www.rags.ru.

Автореферат разослан _____ 2007 года

Ученый секретарь
диссертационного совета

Панин

И.Н.Панин

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Российская государственность находится в настоящее время на переломном этапе трансформирования основ жизнедеятельности общества, модернизации системы государственного управления. При этом результаты и эффективность реформирования государственной гражданской службы (далее по тексту гражданская служба), государственного управления в значительной мере достигаются путем повышения роли социальных ценностей и культуры.

В условиях, когда жесткая централизация сменяется системой управления, базирующейся на принципах служения государству обществу, возрастают требования к социальной ответственности государственных служащих перед российским обществом, актуализируется проблема развития таких социально значимых качеств служащих, как восприятие, творческое использование профессиональных знаний, новой информации.

Успех в решении указанных проблем и задач во многом определяется степенью вовлечения молодых государственных служащих в процессы реформирования гражданской службы. Данная возрастная группа более других групп предрасположена к восприятию нового, обладает своеобразным новаторским «зарядом», способна к внедрению инноваций, в чем особенно нуждается гражданская служба.

Молодые государственные служащие как конкретная социально-профессиональная общность государственных служащих может рассматриваться в качестве эффективного «социального критика», своим поведением проверяющего на реалистичность и прочность вновь формирующиеся ценности и нормы гражданской службы Российской Федерации.

4

Все это свидетельствует о сложности проблемы социализации молодых государственных служащих, усвоения противоречивых норм и ценностей, что существенно снижает эффективность и позитивность этого процесса

Актуальность темы диссертационного исследования обусловлена

- во-первых, необходимостью теоретико-методологического изучения проблемы социализации молодых государственных служащих,

- во-вторых, востребованностью комплексного знания о положении, состоянии и тенденциях социализации молодых государственных служащих,

- в третьих, необходимостью выработки рекомендаций по оптимизации методов и способов социализации молодых государственных служащих, формированию положительного образа государственного служащего в обществе

Степень научной разработки проблемы Проблема социализации личности раскрыта в работах М Вебера, Э Гидденса, Э Дюркгейма, Л Колберга, Ч Кули, Р Линтона, Р Мертон, Дж Мида, Т Парсонса, Ж Пиаже, Н Смелзера, Г Тарда, З Фрейда, Э Фромма, Т Шибутани и других¹

В научной литературе советского периода проблеме социализации посвящены работы В Г Афанасьева, Г Г Дилигенского, А Г Здравомыслова и др.²

¹ См Американская социологическая мысль. Тексты // Под ред. Добренькова В И – М, 1996; Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии – М, 1990; Кули Ч. Человеческая природа и социальный порядок. – М, 2000; Парсонс Т. О социальных системах – М, 2002; Смелзер Н. Социология – М, 1998; Фрейд З. Массовая психология и анализ человеческого «Я» // Психология масс – Самара, 1998; Фромм Э. Бегство от свободы. Человек для себя – М, 2006; Mead G H. Mind, Self and Society – Chicago, 1934; Merton R K. Social theory and social structure – G, 1957 и т.д.

² См Афанасьева В Г. Человек в управлении обществом – М, 1977; Дилигенский Г Г. Политическая институционализация в России. Социально-культурные и психологические аспекты // Мировая

В 90-х годах XX столетия активизировался процесс изучения вопросов, связанных с социализацией в различных сферах

Особую значимость приобрели исследования социализации молодежи, ее социально-профессиональной адаптации, социальной защиты и др.³

Труды, посвященные исследуемой проблеме, условно можно разделить на три группы

Первую группу составляют работы Г М Андреевой, И С Кона, С С Фролова, В А Ядова и др., посвященные теоретическим вопросам социализации. В их трудах социализация рассматривается как процесс, в ходе которого формируются наиболее общие и устойчивые черты личности. По их мнению, социализация определяется как процесс становления личности, интеграции индивида в общество и различные типы социальных общностей.⁴

Вторую группу составляют труды В В Павловского, Г А Черединченко, А И Шендрика и др.⁵, посвященные разработке собственно молодежной проблематики. Молодежь рассматривается как отдельная социально-демографическая группа общества.

экономика и международные отношения 1997, Здравомыслов А Г Потребности. Интересы. Ценности - М, 1995

³ См. Карпухин О И Молодежь России: особенности социализации и самоопределения // Социологические исследования - 2000 №3, Зорская И Молодежь: типы адаптации, оценка перемен, установки на социальное достижение. Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены - М, 2001, Молодежь в российских регионах: перспективы гражданского и профессионального становления. Сборник материалов - М, 2006, Свиридов Н А Адаптационные процессы в среде молодежи // Социологические исследования - 2002 №1

⁴ Андреева Г М Социальная психология - М, 2001, Кон И С Социологическая психология - М. Воронеж, 1999, Социализация человека - М, 2004

⁵ Павловский В В Ювентология: проект интегративной науки о молодежи - М, 2001, Черединченко Г А Молодежь России: социальные ориентации и жизненные пути - СПб, 2004, Шендрик А И Теория культуры - М, 2002

В третью группу вошли работы В Д Граждана, В.С Нечипоренко, И Н Панина, В М Соколова, В А Сулемова, А И. Турчинова и др⁶, посвященные институту государственной гражданской службы в условиях социальных реформ, управлению персоналом государственной гражданской службы.

Однако при наличии теоретической и эмпирической базы следует отметить недостаточность исследований, отражающих реальное состояние проблемы социализации молодых государственных служащих. Открытыми для научного анализа остаются проблемы подбора, адаптации, прохождения гражданской службы молодыми людьми, регулирования процесса социализации социальными институтами. Таким образом, проблема социализации молодых государственных служащих к происходящим изменениям в институте гражданской службы относится к числу недостаточно разработанных в научно-исследовательской литературе, что и обусловило выбор автором темы исследования.

Объект исследования – государственная гражданская служба Российской Федерации

Предмет исследования - социализация молодых государственных служащих в условиях реформирования государственной гражданской службы

⁶ Граждан В Д Государственная гражданская служба - М, 2005, Панин И Н Государственная служба как специфическая деятельность // Государственная служба России проблемы становления и развития – М, 2001, Сулемов В А Государственная кадровая политика в современной России теория, история, новые реалии Монография - М, 2006, Турчинов А И Профессионализация и кадровая политика проблемы развития теории и практики - М, 1998, Государственная служба Российской Федерации современное состояние, проблемы функционирования и первоочередные направления дальнейшего развития - М, 2002

Цель исследования – выявить факторы и технологии социализации молодых государственных служащих в условиях реформирования гражданской службы

Задачи исследования:

- выявить сущность социализации молодых кадров гражданской службы,
- обосновать необходимость социализации молодых государственных служащих как социально-профессиональной общности,
- раскрыть место и роль социализации молодежи в гражданской службе как социальном институте,
- изучить особенности социализации молодых государственных служащих,
- исследовать процесс формирования ценностных ориентаций как основы социализации молодых государственных служащих,
- дать оценку технологий социализации молодых государственных служащих в ходе реформы гражданской службы

Теоретико-методологические основания исследования. Основой исследования стали теории личности, социальных общностей, социальная теория социализации, теория социального процесса, концепция деятельностного подхода, общенаучные принципы познания социальных явлений, применяемых в социологии

Автором использованы методы социологического, системного, структурно-функционального, институционального, сравнительного анализа. Исследование основывается на диалектическом методе познания социальных процессов и явлений и конкретно-историческом подходе. Это позволило выявить типологические особенности молодых

государственных служащих, их социализации, ценностных ориентаций, соответствующих конкретному этапу развития гражданской службы

Источниковую базу настоящей работы составили положения Конституции Российской Федерации, законы и нормативные правовые акты в сфере государственной службы федеральные законы «О системе государственной службы Российской Федерации» (2003г), «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (2004г), Федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации» (2003-2005г), указы Президента РФ, ежегодные Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации, нормативные правовые акты органов представительной и исполнительной власти Российской Федерации и Удмуртской Республики, данные официальной статистики, материалы монографий и публикаций в периодических научных изданиях по названной проблематике, информация, полученная по каналам Интернет и др. В процессе работы автор также использовал сведения из периодической печати, материалы «круглых столов» и других источников

Эмпирическую базу диссертационного исследования составляют результаты социологического исследования, проведенного кафедрой государственной службы и кадровой политики Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации при непосредственном участии автора

- «Проблемы функционирования и развития государственной гражданской службы Российской Федерации» (март 2006г) Опрос проведен в 17 субъектах Российской Федерации, всего опрошено 1102 государственных служащих Руководитель исследования — д.с.н.,

профессор К О Магомедов Индекс исследования в диссертации ПФРГГС-06

В диссертации использованы также результаты социологического исследования, проведенного Администрацией Президента и Правительством Удмуртской Республики, филиалом Уральской академии государственной службы в г Ижевске при непосредственном участии автора

- «Эффективность использования кадров, получивших высшее образование по специальности «Государственное и муниципальное управление» (2004г) В процессе исследования был опрошен 281 государственный и муниципальный служащий – выпускник ИФ УрАГС (всего за десять лет окончили филиал 602 государственных и муниципальных служащих) Руководитель исследования – к и н, доцент, директор ИФ УрАГС Г П Овчинников, д э н, профессор В И Некрасов Индекс ЭИКПВО-04

Автором осуществлен вторичный анализ материалов социологических исследований, проведенных учеными кафедры государственной службы и кадровой политики Российской академии государственной службы при Президенте РФ

- «Актуальные проблемы государственной службы и кадровой политики в Российской Федерации» (октябрь 2003г) Опрошено 964 человека в 17 субъектах Российской Федерации Руководитель исследования – д с н, профессор К О Магомедов Индекс АПГСКП-03,

- «Эффективность работы кадровых служб в государственных органах в оценках экспертов» (сентябрь-октябрь 2005 г) В качестве экспертов

опрошено 148 человек Руководитель исследования – д с н , профессор
К О Магомедов Индекс ЭРКСГО-05

Основные результаты исследования, полученные автором, и их научная новизна состоят в следующем:

- выявлена сущность социализации молодых кадров гражданской службы приспособление молодых служащих к требованиям гражданской службы, формирование их как управленческой личности, повышение эффективности деятельности социальных институтов, занимающихся социализацией молодых кадров гражданской службы При этом социализация рассматривается как механизм обеспечения преемственности в развитии гражданской службы, ее устойчивости, укрепления организационной культуры В социализации молодых кадров гражданской службы выделены две фазы социальная адаптация и интериоризация,

- обоснована необходимость социализации молодых кадров гражданской службы потребность в освоении ими целей, принципов, ценностей и социальных норм гражданской службы, отсутствие у служащих на первых порах необходимых управленческих знаний, умений и навыков, наличие объективных сроков вхождения в содержание должностных регламентов, потребность гражданской службы в кадрах, склонных к нововведениям, творчеству и риску в управленческой деятельности,

- исследованы место и роль социализации молодежи в социальном институте гражданской службы инструмент улучшения качественного состава кадров гражданской службы, обновление ее социальных ценностей и норм как социального института, приближение гражданской

службы к нуждам населения, создание условий для повышения эффективности государственного управления и др ,

- проанализированы особенности социализации молодых государственных служащих отсутствие опыта исполнения должностных обязанностей, неумение осуществлять взаимодействие по вертикали и горизонтали в системе гражданской службы, недооценка ее роли в системе государственного управления, недостаточность моральных и материальных стимулов для активизации деятельности молодых государственных служащих,

- раскрыт процесс формирования ценностных ориентаций как основы социализации молодых государственных служащих освоение молодыми служащими прежде всего таких ценностей, как профессионализм, ответственность, честность, приспособление к конкурентной среде – стремление молодежи к карьерному служебному росту, материальному благополучию и т д ,

- дана оценка технологиям социализации молодых государственных служащих в условиях реформы гражданской службы включение молодых служащих в резерв на выдвижение, создание условий для их профессиональной карьеры

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования состоят в том, что сформулированные в нем основные теоретико-методологические положения, выводы, предложения и рекомендации могут быть использованы

- органами государственной власти и управления при выборе форм и методов совершенствования управления персоналом, деятельности

кадровых служб, регулирования профессионального развития и должностной карьеры молодых государственных служащих,

- государственными служащими для совершенствования своего профессионального развития и служебного продвижения,

- в учебном процессе при разработке учебно-методических материалов, нацеленных на профессиональное и должностное развитие государственных служащих

Апробация исследования. Основные положения и выводы диссертации были обсуждены на методологических семинарах и заседаниях кафедры государственной службы и кадровой политики РАГС при Президенте РФ. Материалы диссертации нашли отражение в государственных докладах «О положении молодежи в Удмуртской Республике» в 2005 и 2006 годах. Диссертант принимала участие в V межвузовской научно-практической конференции молодых ученых «Российская наука управления и управленческие кадры: история и современность» (г Москва, 2005г), в VI межрегиональной научно-практической конференции «Опыт и проблемы социальной работы с детьми и молодежью в современных условиях» (г Ижевск, 2005г). Результаты исследования отражены в научных публикациях автора по рассматриваемой проблеме общим объемом 1,8 п л, в том числе 0,7 п л - в изданиях, соответствующих требованиям Высшей аттестационной комиссии.

Структура диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, включающих шесть параграфов, заключения, списка использованных источников и литературы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во Введении обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, анализируется степень научной разработки проблемы, определяются объект, предмет, цель и задачи работы, раскрываются теоретико-методологическая основа, источниковая и эмпирическая база диссертации, дается характеристика научной новизны результатов исследования и его практической значимости

В первой главе - **«Теоретико-методологические основания исследования процессов социализации молодых кадров государственной гражданской службы»** - раскрываются сущность социализации, необходимость ее исследования применительно к молодым государственным служащим, место и роль их социализации в социальном институте гражданской службы

В первом параграфе – *«Сущность социализации молодых кадров государственной гражданской службы»* - анализируются определяющие черты и принципы социализации индивидов в целом и государственных служащих, в частности

В работе проведен анализ различных аспектов понятия «социализация» становление и развитие личности, социальной природы человека, формирование личности под воздействием социальной среды, подготовки ее к социальной жизни и др Социализация в гражданской службе определяется автором как комплексный стабилизационный механизм, обеспечивающий, с одной стороны, преемственность и устойчивость этой службы, а с другой - ее прогрессивное развитие Характер и направленность социализации определяется типом и уровнем

гражданской службы, особенностями функционирующих в ней институтов и ценностей

Социализация молодых государственных служащих в работе рассматривается как процесс интеграции молодых кадров в гражданскую службу, в различные типы социальных общностей (группа, социальный институт, социальная организация) посредством усвоения ими элементов культуры, социальных норм и ценностей, на основе которых формируются социально значимые черты личности молодого служащего. В его социализации выделены две фазы: *социальная адаптация* и *интериоризация*.

Анализ концепций социализации показывает, что все они так или иначе тяготеют к одному из двух подходов, расходящихся между собой в понимании роли самого человека в процессе социализации (хотя такое разделение весьма условно): субъектно-объектный и субъектно-субъектный.

При *первом подходе* предполагается пассивная позиция человека в процессе социализации, а социализация рассматривается как процесс адаптации человека к обществу.

Сторонники *второго подхода* исходят из того, что человек активно участвует в процессе социализации и не только адаптируется к обществу, но и влияет на свои жизненные обстоятельства и на себя самого.

На основе проведенного анализа теоретико-методологических подходов к определению социализации автор сформулировал определение социализации молодых государственных служащих с позиций социологического подхода, который предполагает рассмотрение ее через призму социального взаимодействия: социализация молодых служащих

есть освоение ими норм, знаний, статуса конкретных социальных групп и институтов, составляющих социальную действительность гражданской службы, что происходит посредством взаимодействия

По мнению автора, социализация молодого служащего – это процесс взаимодействия личности и среды через освоение субъектом социализации определенных знаний, норм, ценностей, установок, ролей, статусных характеристик, образцов поведения, действий и функций, присущих социальным группам и институтам государственной службы и позволяющих молодым кадрам функционировать как активным деятелям в системе служебных отношений. При этом главная проблема, которую решает для себя служащий в процессе социализации, – оптимальное соотношение индивидуальных целей (стратегий) и социально приемлемых способов и средств их реализации.

По мнению автора, сущность социализации состоит в сочетании приспособления и обособления молодого служащего в условиях конкретной организации в рамках гражданской службы. Из этого следует, что в процессе социализации заложен внутренний, до конца не разрешимый, конфликт между мерой приспособления служащего к государственной службе и степенью обособления его в этой службе. Другими словами, эффективная социализация предполагает определенный баланс приспособления и обособления.

В современной России процесс социализации молодых кадров гражданской службы во многом определяется происходящими в ней преобразованиями, радикально меняющими характеристики социальной среды, в которой протекает жизнедеятельность социальных субъектов. Социализация в контексте реформирования гражданской службы России

выступает одним из важнейших факторов стабилизации и оптимизации социальных отношений в этом институте

Во втором параграфе - *«Необходимость социализации молодых государственных служащих как социально-профессиональной общности»* - определены факторы, влияющие на выбор профессии и места работы в современных условиях, в том числе и государственными служащими. Выделены тенденции, мотивирующие поступление на гражданскую службу: 1) гарантия постоянной работы, 2) желание приобрести необходимый опыт и иметь перспективу для дальнейшей работы, 3) стремление занять достойное место в обществе и войти в его элитный слой.

В итоге, гражданская служба рассматривается государственными служащими, делающими осознанное обоснование своего профессионального выбора уже на рабочем месте как способ капитализации своей квалификации⁷.

Подобные мотивы поступления на гражданскую службу оказывают серьезное влияние на процесс формирования социально-профессиональной общности молодых государственных служащих.

В диссертации особо выделены значимые, на наш взгляд, некоторые преимущества прихода молодежи на гражданскую службу, напрямую связанные с формированием и развитием социально-профессиональной общности молодых государственных служащих.

Во-первых, присущие молодому поколению черты - толерантность, открытость, установка на межгрупповое сплочение и солидарность - в немалой степени способствуют становлению действенной, активной и

⁷ Молодые специалисты на российской государственной и муниципальной службе. Научный доклад по итогам исследования областных и городских администраций. Институт социологии РАН - М., 2003.

открытой социально-профессиональной общности молодых государственных служащих

Во-вторых, по данным социологических опросов, молодежи больше присуща положительная оценка реформ – 52% респондентов против 45% тех, кто их не поддерживает⁸. В этом есть позитивная сторона реформирования: чем положительнее люди оценивают свое социальное положение, тем более объективно они оценивают изменения, происходящие в их жизни и обществе в целом, тем больше они устремлены в будущее. Приток молодежи на гражданскую службу может способствовать ее дальнейшей демократизации, а, следовательно, более эффективной адаптации молодежи к современным изменениям социальной жизни.

В-третьих, молодежь больше склоняется к мобильным, нежели к устойчивым формам деятельности, что значительно способствует внедрению новейших современных управленческих технологий.

Государственные служащие – это особая социально-профессиональная общность, обладающая сходными чертами, выделяющими государственных служащих в отдельную социально-профессиональную группу. При этом у них могут постепенно формироваться новое качество профессионализма и противоречивость сознания – противоречия между реально доминирующими материальными ценностями и декларируемыми ценностями служения Отечеству и общественному благу⁹.

В третьем параграфе – *«Место и роль социализации молодежи в государственной гражданской службе как социальном институте»* –

⁸Зоркая Н. Молодежь: типы адаптации, оценка перемен, установки на социальное достижение // Мониторинг общественного мнения. 2001. №4.

⁹ Мальковская А.О. Государственные служащие как социально-профессиональная группа в условиях реформирования госслужбы // Социально-трудовая сфера: проблемы и пути их решения. Сборник статей / Под общ. ред. Н.А. Волгина – М., 2005. С. 80.

определены, применительно к государственной гражданской службе категории социализации государственного служащего - «личность», «среда», «взаимодействие»

В рамках исследования «личность молодого государственного служащего» рассматривается как система внутренних поведенческих регуляторов, необходимых для выполнения целей, позиций, исполняемых ролей, ожиданий, норм и ценностей, системы знаков, знаний, навыков, умений

Под социальной средой гражданской службы автор понимает совокупность элементов и сторон государственно-социальных отношений, в которых функционируют молодые государственные служащие и приобретают необходимые социальные качества

Актуализированной потребностью, формирующей соответствующую мотивацию, целенаправленность в социализации молодого государственного служащего, является потребность в реализации и развитии себя как профессионала, гражданина. В ходе и результате социализации формируется личность молодого государственного служащего, объединяющая в себе системные свойства и качества государственного служащего

Освоение в ходе социализации служебно-профессиональных ролей опосредовано представляет особенности социальной среды как совокупности элементов социальной системы, с которой взаимодействует молодой государственный служащий

Социализация занимает особое место в гражданской службе как социальном институте. В первую очередь, это государственный институт, функционирующий в целях и посредством государственного управления

Соответственно его социализационная эффективность является предметом государственной политики. Во-вторых, это «тотальный» институт, характеризующийся особой субкультурой, степенью формализации социальных отношений, распространяющий свое социализирующее влияние на молодого государственного служащего практически на всем протяжении его жизненного пути.

Отражая многогранность и сложность решаемых «задач», государственная служба как социальный институт выполняет следующие функции относительно социализации молодых кадров: *воспроизводство, формирование и развитие личности, стабилизирующая, интегративная, регулятивно-контрольная, коммуникативно-трансляционная*.

Соответственно можно констатировать, что социализация – одна из важнейших сторон социального института госслужбы, благодаря которой осуществляется процесс воспроизводства социальных отношений, самой личности молодого государственного служащего, что необходимо для эффективного функционирования гражданской службы.

Во второй главе - **«Характерные черты социализации молодых государственных служащих в условиях реформирования государственной гражданской службы РФ»** - анализируются особенности социализации молодых государственных служащих, проблемы формирования их ценностных ориентаций, внедрения эффективных технологий социализации.

В первом параграфе - *«Особенности социализации молодых государственных служащих»* - диссертантом определена специфика категории «молодежь» и «молодые государственные служащие». При выделении категории «молодые государственные служащие» автор

считает целесообразным учесть не только возрастной признак, но и стаж работы в органах государственной власти

К этой категории в диссертации отнесены граждане Российской Федерации в возрасте до 30 лет, взявшие на себя обязательства по прохождению гражданской службы и находящиеся на ней в первые пять лет

На основании социологических исследований проанализировано современное состояние процесса социализации молодых государственных служащих и раскрыты его особенности

- социализация молодых государственных служащих осуществляется на стадии вторичной социализации – «каждый последующий процесс, позволяющий уже социализированному индивиду входить в новые секторы объективного мира его общества Вторичная социализация есть приобретение специфически-ролевого знания, когда роли прямо или косвенно связаны с разделением труда»¹⁰

В диссертации выявлено, что характер вторичной социализации зависит от статуса гражданской службы, связанной с этой системой знаний,

- процесс социализации молодых государственных служащих происходит в условиях реформирования гражданской службы Процесс ее реформирования сказывается на отношении к нему молодых государственных служащих В целом положительно оценивают предварительные результаты реформирования гражданской службы 21,7% респондентов в возрасте до 30 лет, что почти в три раза меньше госслужащих в целом (7,7%) Для молодых государственных служащих

¹⁰ Бергер П., Лукман Т. Конструирование социальной реальности. Трактат по социологии знания – М., 1995 С.213

характерно более положительное отношение к происходящим реформам, чем у людей старшего поколения

В работе анализируется роль и значение конкурсного отбора для социализации молодых государственных служащих. За последние пять лет незначительно, но улучшились показатели по применению процедур конкурсного отбора на гражданскую службу и проведения квалификационного экзамена. В то же время участились случаи единоличного назначения руководителем государственного органа и назначения по рекомендации руководителя подразделения. Снизились показатели результатов аттестации. При найме на работу молодых работников доминируют неформальные отношения. Редко используется процедура заключения срочного контракта, позволяющая лучше учитывать деловые качества работников и стимулировать их активность.

В диссертации представлен портрет молодого государственного служащего, который имеет следующие характерные черты: динамичность, мобильность, амбициозность, претензию на индивидуальность, уверенность в себе, компетентность, стремление быть всегда впереди (в познании нового, неизвестного), лидерские задатки, гибкость в решении возникающих проблем. Эти черты способствуют ускорению процесса социализации государственных служащих на основе освоения культурных ценностей, приоритетов гражданской службы.

На основе контент-анализа литературы по этой проблематике, материалов периодической печати, а также обобщения результатов ряда социологических опросов диссертантом выделены некоторые аспекты социализации государственных служащих.

Мотивация поступления на гражданскую службу молодых людей На основе анализа их мотивов в диссертации сделан вывод о том, что личностно-ориентированные мотивы преобладают над общественно-ориентированными По мнению большинства государственных служащих, особенно молодежи, наиболее значимым мотивом поступления на гражданскую службу остаются гарантия постоянной работы и стабильность положения (57,4%)¹¹

На основе анализа сделан вывод о том, что практически половина кадрового состава гражданской службы сформировалась в период реформ Возрастная категория государственных служащих до 30 лет составляет 28,1% общей численности государственных служащих, что усиливает потребность молодых кадров в социализации Эта потребность возрастает в связи с низкой заработной платой служащих, что привело, с одной стороны, к феминизации должностей, а с другой – к резкому и не всегда оправданному их омолаживанию При этом молодежь находится, в основном, на младших и старших служебных позициях

Во втором параграфе - *«Формирование ценностных ориентаций как основа социализации молодых государственных служащих»* - исследуются сущностные характеристики системы ценностных ориентаций молодых служащих

По мнению автора, молодой служащий приспосабливается к уже имеющейся системе ценностей, строя по ней свое индивидуальное поведение Таким образом, ценности становятся объективным фактором социализации

¹¹ Индекс ПФРГТС – 06

В диссертации показано, что содержание ценностных ориентаций молодых служащих обусловлено, прежде всего, характером социальных отношений в том виде, в каком эти отношения закреплены в законодательстве о гражданской службе и эталонах культуры социальных слоев общества. По мере усвоения взглядов своего социального окружения и превращения их в ценностные ориентиры поведения молодой служащий социализируется, то есть включается в данную среду как органичный ее компонент. Усвоенные ценности становятся элементами системы ценностных ориентаций служащего, важным компонентом его самосознания.

Контент-анализ оценки ценностных ориентаций молодежи, государственных служащих в целом и молодых государственных служащих, в частности, позволил выявить качественные изменения в системе ценностных ориентаций этих социальных категорий.

Наиболее важными в своей профессиональной деятельности государственные служащие считают профессионализм (73%), причем ценность этого качества для молодых государственных служащих является наиболее значимой (77%). Это связано с желанием оправдать ожидания коллег, стремлением зарекомендовать себя в качестве специалиста с лучшей стороны.

В работе отмечается, что характер профессиональной деятельности государственного служащего определяется не только перечнем требований и ограничений, связанных со спецификой гражданской службы, но и системой ценностей самой личности, так называемыми ценностями-целями. Так, молодые государственные служащие видят основной смысл профессиональной переподготовки в самосовершенствовании (46%),

42,6% считают, что это способствует повышению эффективности деятельности, 28,4% - продвижению по службе¹²

В диссертации выявлена ценность семьи для молодежи и молодых государственных служащих, поскольку именно в данный возрастной период создаются семьи, рождаются дети

Подтверждено предположение о том, что динамика ценностных ориентаций молодых государственных служащих в изменяющихся социально-экономических условиях реформирования гражданской службы, определяется как самим изменением этих условий, так и особенностями профессиональной деятельности служащих. Исследование позволило установить отличия в системе ценностных ориентаций государственных служащих, молодых государственных служащих и молодежи в целом

В третьем параграфе - «*Технологии социализации молодых государственных служащих*» - рассмотрен ряд технологий социализации молодых государственных служащих в условиях реформы гражданской службы: включение служащих в резерв на выдвижение, создание условий для профессиональной карьеры

Выявлены факторы, влияющие на включение в резерв и планирование карьеры в государственных органах: профессиональная среда, стаж госслужбы, сроки, на которые заключены контракты, частота реорганизаций структуры и др.

В диссертации показано, что большинство респондентов, по самооценке, не достигло пика возможностей своей профессиональной и должностной карьеры, что создает благоприятные условия для

¹² Индекс ПФРТС-06

дальнейшего расширения практики ее планирования. Выявлено, что для большинства молодых государственных служащих профессиональная карьера является важной социальной ценностью.

Автором раскрыты основные факторы, препятствующие профессиональной карьере молодого государственного служащего: назначение на должности по личным связям (таково мнение 51,4% респондентов), отсутствие связи между профессиональным и должностным ростом (24,3%), слабая работа с резервом кадров (21,4%), невозможность долгосрочного планирования карьеры (49% ответов)¹³

Должностная карьера служащих тесно связана с мотивацией. Среди мотивов занятия более высокой должности государственные служащие отдают приоритет обеспечению перспектив дальнейшего должностного роста (46,7%), повышению своего материального благополучия (43,6%) и занятию престижного места в обществе (35,0%)¹⁴

В ходе формирования должностной карьеры субъекты управления персоналом, по данным исследования, не всегда еще используют прогрессивные технологии: временное замещение должностей, зачисление в резерв кадров, расширение материальных различий в статусе лиц, занимающих более низкие и более высокие должности, встречи с руководством. Слабо учитываются в этой работе конкурсы, ротации, инициативность, отличия по службе, заслуги перед государством, меры по укреплению здоровья и т.д.

В диссертации выявлено ранжирование молодыми государственными служащими реальных принципов продвижения по службе в государственных органах: личные связи (46,4% ответов), сочетание

¹³ Индекс АПГС-03

¹⁴ Индекс КГС-04

профессионального развития и должностного роста (38,6%), заслуг и достоинств (38,6%), ротации кадров (20,0%), «добычи» (9,3%)¹⁵.

В Заключении сформулированы выводы о роли и значимости социализации молодых государственных служащих в системе органов государственного управления, внесены предложения по совершенствованию их деятельности в этом направлении

Основные положения диссертационного исследования отражены в следующих публикациях

1 Мохова Н А Становление имиджа молодых государственных служащих в аспекте «зеркальной» теории Ч Кули// Российская наука управления и управленческие кадры история и современность: Материалы V межвузовской научно-практической конференции молодых ученых – М : РАГС, 2005 – 0,7 п л

2 Мохова Н А Социализация – закономерности формирования социальной зрелости молодежи* материалы VI межрегиональной научно-практической конференции «Опыт и проблемы социальной работы с детьми и молодежью в современных условиях» - Ижевск, 2005 – 0,4 п л

3 Мохова Н А Ценностные ориентации молодежи как фактор социализации (на примере Удмуртской Республики) Вестник Нижегородского государственного университета Серия Социальные науки – Н Новгород, 2007 – 0,7 п л

¹⁵ Индекс КГС 04

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

МОХОВОЙ Надежды Анатольевны

Тема диссертационного исследования:
«Социализация молодых государственных гражданских служащих в
условиях реформирования государственной гражданской службы»

Научный руководитель:

ЯЦЕНКО Людмила Ивановна,
кандидат философских наук, доцент

изготовление оригинал-макета

МОХОВА Н.А.

Подписано в печать 05.06. Тираж 80 экз.

Усл. п.л. 1,5

Российская академия государственной службы
при Президенте Российской Федерации

отпечатано ОПМТ РАГС. Заказ № 323

119606 Москва, пр-т Вернадского, 84