



*На правах рукописи*

**ТКАЧЕВ Александр Анатольевич**

**ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

22.00.08 – социология управления

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

22 МАР 2012

Белгород – 2012

Работа выполнена в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»

**Научный руководитель** доктор социологических наук, профессор  
**Дятченко Леонид Яковлевич**

**Официальные оппоненты:** **Магомедов Керем Османович**, доктор социологических наук, профессор, ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», заместитель заведующего кафедрой государственной службы и кадровой политики

**Проказина Наталья Васильевна**, кандидат социологических наук, доцент, Орловский филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», заведующая кафедрой социологии и психологии управления

**Ведущая организация** ФГОУ ВПО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова»

Защита диссертации состоится 12 апреля 2012 года в 14-00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.015.02 в ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» по адресу: 308015, г. Белгород, ул. Победы, 85.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» по адресу: 308015, г. Белгород, ул. Победы, 85.

Автореферат разослан «7» марта 2012 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета



И.Э. Надуткина

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

*Актуальность темы исследования.* В индустриальном, переходном к постиндустриальному и постиндустриальному социуме формируется устойчивый заказ на применение социальных технологий в государственном управлении, определяющийся комбинацией двух предпосылок. Первая связана с тотальной рационализацией жизни, в результате которой универсальным становится целерациональный (по М. Веберу) тип социального действия, ориентированный на условия, средства получения результата. Вторая предпосылка – с изменениями социального времени и социального пространства.

В максимально сконцентрированном (уплотненном) в пространственно-временном отношении мире результативность управления в значительной степени определяется способностью его субъектов в ограниченном временном интервале выбрать оптимальные способы социального действия и взаимодействия. Такую возможность и предоставляют социальные технологии, конституирующиеся как специально организованная отрасль знаний о способах и процедурах оптимизации жизнедеятельности человека в условиях нарастающей взаимозависимости, динамики и обновления общественных процессов.

С учетом данных обстоятельств очевидно, что потребность в специалистах, способных разрабатывать способы и процедуры оптимизации жизнедеятельности человека в условиях возрастающей динамики и взаимозависимости социальных процессов, становится все более ощутимой. Особенно остро она проявляется в сфере государственного управления, поскольку от качества управленческих решений на этом уровне зависит благополучие всего общества. Государственный чиновник XXI века должен уметь продуктивно наращивать социальный капитал и использовать его возможности. Более того, он должен быть мотивирован к систематическому применению социальных технологий, а социально-технологическая культура становится в сложившихся условиях одной из его главных профессиональных ценностей.

Таким образом, современная общественная и социально-управленческая ситуация обуславливают необходимость формирования социально-технологической культуры государственного гражданского служащего, которая представляет собой систему диспозиций личности, а также умений и навыков его поведения, обеспечивающих достижение профессиональных и жизненных целей при помощи сознательного использования социальных технологий.

Повышение внимания к технологической составляющей государственного управления объясняется и тем, что в настоящее время уровень владения государственными гражданскими служащими социальными технологиями остается довольно низким. О преобладании у них «атехнологического» отношения к делу свидетельствует, в частности, недостаточная аналитическая проработка важнейших решений, неумение алгоритмизировать процессы регулирования и разрешения конфликтных ситуаций.

В этих условиях крайне важно концептуально обосновать и предложить адекватные современной ситуации модели формирования социально-технологической культуры государственных гражданских служащих.

Следовательно, актуальность диссертационного исследования определяется, во-первых, усложнением задач государственного управления, успешное решение которых возможно лишь в результате целерационального отношения к социальным процессам; во-вторых, недостаточным освоением социальных технологий современными чиновниками; в-третьих, необходимостью теоретического обоснования процесса формирования социально-технологической культуры государственных гражданских служащих.

**Степень научной разработанности проблемы.** В условиях стремительных социальных изменений вопрос о способах и направлениях формирования социально-технологической культуры в органах государственной власти приобретает принципиальную важность. Вместе с тем, в социологических работах, посвященных проблемам культуры управления, еще не сложилось системного понимания социально-технологической культуры как феномена общественного развития в XXI веке. Недостаточно разработаны и процедуры ее формирования и развития применительно к отдельным социально-профессиональным группам. Тем не менее, различные аспекты проблемы формирования социально-технологической культуры населения в последние годы все чаще становятся предметом анализа отечественных ученых. Прежде всего, они рассматриваются в публикациях, посвященных теории современного социального управления, в частности, в монографиях и статьях О.И. Клименко, Н.В. Мысина, С.И. Савчука, В.И. Франчука и др.

Ряд российских авторов (Л.Я. Дятченко, В.Н. Иванов, Г.И. Иконникова, А.И. Лучанкин, В.И. Патрушев, Б.А. Соловьев и др.) уделяют в своих исследованиях особое внимание анализу понятия «социальные технологии», его специфике по отношению к родовому понятию «технология». В работах В.П. Бабинцева, Н.С. Данакина, Г.Д. Никредина, Л.И. Романковой, П.А. Чукресева предпринимаются попытки определить условия применения социальных технологий, факторы, обеспечивающие их эффективность.

Объективные основы проектирования и реализации социальных технологий раскрываются в публикациях по теории организаций (труды Я.В. Зеленецкого, М.М. Мароши, Б.З. Мильнера и др.), теории социальных организаций (труды И.М. Козиной, В.А. Костина и Н.Б. Костиной и др.), социологии организаций (труды А.И. Пригожина, А.Л. Радугина и К.А. Радугина, В.В. Щербины и др.).

При этом вопрос о специфике социально-технологической культуры исследуется достаточно редко. Исключение составляют работы И.В. Бурмыкиной, Т.И. Морозовой, Л.Г. Пуляевой, О.П. Шамаевой. Отдельные оценки элементов социально-технологической культуры и особенностей ее эволюции содержатся в исследованиях, посвященных управленческой культуре (А.А. Белоусов, Л.А. Косторнова, Р.А. Мамхегова, В.Д. Семенов, Л.П. Яирова и др.); организационной культуре (С.П. Болотов, Н.О. Коломиец, Н.А. По-

столовская и др.); информационно-технологической культуре (С.В. Воробьев, Л.В. Гайдаренко, К.Н. Тулинов); технологиям коммуникации (А.М. Баскаков, А.Я. Бродецкий, Т.Г. Григорьева, Т.М. Дридзе, Ю.М. Жуков, Л.А. Петровская и др.).

Отдельным направлением является исследование корпоративной культуры как социальной реальности, создающей культурный фон государственного управления и детерминирующей отдельные параметры социально-технологической культуры (Э.А. Капитонов, Н.Ю. Кремнева).

Частные аспекты исследуемой проблематики отражены в научных работах, посвященных вопросам:

- государственного управления (А.Г. Атаманчук, Г.В. Атаманчук, К.Х. Делокаров, В.Г. Игнатов, В.А. Козбаненко, В.Е. Чиркин);

- организации государственной службы (М.Н. Безутлова, В.Д. Граждан, К.О. Магомедов, В.М. Манохин, В.П. Мельников, В.С. Нечипоренко, Е.В. Охотский);

- управления кадровыми процессами государственной службы (В.М. Анисимов, А.В. Новиков, Е.А. Лукьяненко, В.И. Лукьяненко, М.Ф. Лукьяненко, И.П. Марченко, В.А. Сулемов, А.И. Турчинов, А.А. Хохлов, Е.В. Шагина и др.).

Теоретическому осмыслению концептуальных положений государственного управления посвящены труды А. Бентли, Г. Дж. Крудена, У. Морриса, И. Перлакки, Ф. Тейлора, А. Файоля, А.У. Шермана.

Исследования О.А. Дейнеко, П.Н. Лебедева, В.М. Манохина, А.И. Пригожина, О.В. Соловьева посвящены основам социологического анализа качественных и количественных переменных кадров государственной гражданской службы.

Пути повышения профессионализма государственных служащих рассматриваются в публикациях А.А. Деркача, Е.Б. Биликтулиной, О.В. Заслонкиной, Г.П. Зинченко, В.Г. Игнатова, Т.Г. Калачевой, В.А. Мальцева, Б.Т. Пономаренко, Е.А. Яблоковой.

Ценностные ориентации государственных служащих являются объектом исследования таких ученых, как Н.Л. Захаров, А.Г. Здравомыслов, В.Г. Игнатов, С.О. Майборода, В.А. Мальцев, А.В. Понеделков, А.М. Старостин и др.

Анализ научной литературы по теме диссертационного исследования приводит к следующим выводам.

Во-первых, недостаточно полно исследованы особенности социально-технологической культуры в российских организациях: ее структура, механизмы формирования и изменения. Во-вторых, в отечественной литературе нет специальных исследований, позволяющих концептуально обосновать процесс формирования социально-технологической культуры государственных гражданских служащих.

Актуальность темы и степень ее разработанности в научной литературе дают основание для формулировки основной *проблемы* исследования. Она

обусловлена противоречием между потребностью в повышении уровня социально-технологической компетентности государственных гражданских служащих и дефицитом концептуальных разработок процесса формирования их социально-технологической культуры.

**Объектом** диссертационного исследования является профессиональное развитие государственных гражданских служащих, а **предметом** – управление формированием социально-технологической культуры государственных гражданских служащих.

**Целью** диссертационного исследования является концептуальное обоснование процесса формирования социально-технологической культуры государственных гражданских служащих.

Для достижения поставленной цели предполагается решить следующие **задачи**:

– теоретически обосновать направления и этапы исследования процесса формирования социально-технологической культуры государственных гражданских служащих;

– провести диагностику состояния социально-технологической культуры государственных гражданских служащих;

– разработать алгоритм формирования социально-технологической культуры государственных гражданских служащих.

**Основная гипотеза диссертационного исследования** заключается в предположении о том, что современное состояние социально-технологической культуры государственных гражданских служащих не адекватно вызовам, предъявляемым к ним динамично меняющейся общественной ситуацией. Главные причины этого связаны с отсутствием у специалистов мотивации к овладению новыми технологиями; низким уровнем знаний о возможностях применения социальных технологий; слабой научной разработанностью процесса формирования социально-технологической культуры.

Следствием низкого уровня социально-технологической культуры являются просчеты и ошибки в ходе разработки и реализации управленческих решений, нерациональное использование профессиональных знаний и навыков в профессиональной деятельности государственных гражданских служащих.

**Теоретико-методологическую основу исследования** составляют фундаментальные положения классической и современной социологии, теории менеджмента, философии и социологии образования. Особенное значение для постановки и решения задач диссертации имеют следующие концепции и теории.

1. Теория М. Вебера о рациональной организации, условиях и путях повышения ее эффективности.

2. Теоретические положения о социальной диагностике, ее методах и процедурах, обоснованных в работах И.Ф. Девятко и В.В. Щербины.

3. Концепция социальной технологии и технологизации социальных процессов, обоснованная в классических трудах К. Поппера.

Исследование социально-технологической культуры государственных гражданских служащих осуществлялось на основе методологии системного анализа, которая дает возможность сформировать целостное представление о характере данного феномена, выявить связи между его структурными элементами.

В работе были использованы методы системного, структурно-функционального и сравнительного анализа, одномерной и многомерной группировки (типологизации) эмпирических данных. Сбор первичной социологической информации осуществлялся посредством изучения документов, анкетного и экспертного опроса.

#### *Эмпирическая база исследования.*

1. Нормативно-правовые акты Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, регулирующие деятельность государственных гражданских служащих.

2. Статистические материалы, характеризующие состояние отечественной системы государственного управления на федеральном и региональном уровнях.

3. Материалы авторского социологического исследования «Социально-технологическая культура государственных гражданских служащих», проведенного в Белгородской области в феврале-марте 2010 года. Исследование включало в себя:

– анкетный опрос государственных гражданских служащих (n = 382 респондентов). В качестве респондентов выступили служащие администрации губернатора и правительства Белгородской области;

– экспертный опрос (n = 35). В группу экспертов вошли ученые в области социологии, культурологии, философии, менеджмента, преподаватели вузов; руководители органов государственного управления; депутаты представительных органов власти Белгородской области; представители средств массовой информации. Состав экспертов формировался по профессиональному признаку, наличию опыта работы в органах государственного управления.

4. Информационно-аналитические материалы, отражающие результаты социологических исследований, проведенных кафедрой государственной службы и кадровой политики Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации в 2001-2006 годах. Данные социологических исследований: «Социально-технологическая культура будущего менеджера» (проведено И.В. Бурмыкиной, 2006 г.), «Социально-технологическая культура учащейся молодежи» (проведено Т.И. Морозовой, 2004 г.), «Развитие профессиональной культуры государственных служащих» (проведено О.В. Заслонкиной, 2007 г.).

#### *Научная новизна диссертационного исследования:*

– обоснован органический подход к формированию социально-технологической культуры, основанный на соединении аксиологического и технологического компонентов;

– разработана система показателей оценки уровня социально-технологической культуры государственных гражданских служащих, включающая

в себя: характер установок в отношении применения социальных технологий; выраженность интереса к ним; степень признания значимости социально-технологического стиля деятельности; уровень социально-технологических знаний; сформированность умений и навыков владения социальными технологиями.

На защиту выносятся следующие *основные положения*.

1. Социально-технологическая культура государственных гражданских служащих – внутренне структурированное сложное образование, включающее в себя: установки в отношении применения социальных технологий; интерес к социальным технологиям; признание значимости социально-технологического стиля деятельности; социально-технологические знания; умения и навыки владения социальными технологиями. Формирование социально-технологической культуры объективно обусловлено спецификой профессиональной деятельности государственных менеджеров, представляющей собой систему рационально организованных, максимально формализованных и регулируемых процедур, и предполагает утверждение в сознании государственных гражданских служащих представления о значимости социально-технологического стиля деятельности и обучение их навыкам его применения. В этом случае может быть сформирован органический тип социально-технологической культуры, для которого характерна взаимозависимость ценностных ориентаций и технологических умений.

2. Результаты социологической диагностики показывают, что в настоящее время для государственных гражданских служащих характерно повышение интереса к социальным технологиям, прежде всего, в целях приобретения навыков разрешения управленческих проблем, служебных конфликтов. Социальные технологии все чаще становятся значимой профессиональной ценностью работников, повышается уровень социально-технологических знаний и навыков. Но для специалистов в сфере государственного управления наиболее типично использование ритуальных, не всегда научно обоснованных социальных технологий, основанных на воспроизведении действий, санкционированных либо обычаями, либо нормативными правовыми актами. Основными барьерами в процессе формирования социально-технологической культуры государственных гражданских служащих являются: отсутствие интереса к научным рекомендациям; недостаточная мотивация к овладению социально-технологическими знаниями; низкое качество профессиональной подготовки кадров; консерватизм мышления; ведомственное отношение к деятельности, порождающее завышенную профессиональную самооценку; низкий уровень рефлексии.

3. Алгоритм формирования социально-технологической культуры государственных гражданских служащих представляет собой систему рационально обоснованных процедур, направленных на повышение эффективности деятельности органов государственного управления, и реализуется в ходе трех последовательных этапов. Первый (диагностика состояния социально-технологической культуры) предусматривает использование структурного и типологического анализа, в соответствии с которым выделяются элементы

структуры, показатели ее оценки. Второй этап (проектирование модели социально-технологической культуры) предполагает моделирование желаемого типа социально-технологической культуры, оптимального для конкретной социокультурной среды государственных гражданских служащих. Третий этап (технологическое обеспечение внедрения модели) направлен на решение задач, объединенных в три блока: ценностно-мотивационный, образовательный, организационно-деятельностный. Ценностно-мотивационный блок включает задачи по разработке эффективных форм и способов морального и материального стимулирования специалистов к применению социальных технологий. Образовательный блок предусматривает модификацию организационных условий переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих. Организационно-деятельностный блок объединяет меры, направленные на повышение степени технологизации профессиональной деятельности работников государственного управления.

*Научно-практическая значимость исследования* заключается в том, что в нем сформулировано целостное научное представление о социально-технологической культуре государственного гражданского служащего, ее структуре, типологии и динамике, факторах формирования и развития. Выводы и рекомендации нацелены на создание благоприятных условий для формирования социально-технологической культуры государственной гражданской службы.

Разработанные и апробированные в диссертационной работе программа и инструментарий социологического исследования могут применяться для диагностики уровня социально-технологической культуры государственных гражданских служащих, а также при проектировании и проведении социологических исследований по аналогичной тематике. Материалы диссертации представляют интерес не только для практиков государственного управления, но и для научных и педагогических работников при подготовке и преподавании дисциплин: «Социология управления», «Система государственного управления», «Теория социальных технологий», «Социология культуры», «Социально-технологическая культура государственных служащих», а также соответствующих спецкурсов.

*Апробация научных результатов исследования* осуществлялась в выступлениях на научно-практических конференциях и семинарах. В частности, на Международной научно-практической конференции «Диагностика и прогнозирование социальных процессов» (Белгород, БелГТУ, 2005 год); Международной научно-практической конференции «Социально-технологическая культура как феномен XXI века» (Белгород, БелГУ, 2006 год); межрегиональной научно-практической конференции «Социокультурная динамика региона» (Белгород, БелГИКИ, 2006 год); Всероссийской научно-практической конференции «Современная российская молодежь: от стихийной самоорганизации к целенаправленному формированию субъектности» (Белгород, БелГУ, 2007 год); Международной научно-практической интернет-конференции «Пути повышения эффективности деятельности органов государст-

венного и муниципального управления в условиях современной административной реформы» (Орел, ОРАГС, 2007); ежегодном Международном симпозиуме «Формирование и развитие социально-технологической культуры специалиста» (Белгород, НИУ «БелГУ», 2011).

Материалы диссертационного исследования были использованы при проведении семинарских занятий в рамках учебных курсов «Теория социальных технологий», «Технологии государственного и муниципального управления», «Формирование социально-технологической культуры молодежи». Положения диссертации апробировались при проведении «круглых столов» со студентами по специальности «Государственное и муниципальное управление» на тему «Проблемы государственного и муниципального управления Белгородской области» (Белгород, 2007 – 2011 гг.).

**Публикации.** По теме исследования опубликовано 15 научных работ общим объемом 7,4 п.л., в том числе 3 – в изданиях по перечню ВАК.

Диссертация обсуждена и рекомендована к защите на заседании кафедры социальных технологий Белгородского государственного национального исследовательского университета.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во *введении* обоснована актуальность темы исследования, показана степень ее научной разработанности, определены объект и предмет исследования, сформулированы цель и соответствующие задачи, раскрыты научная новизна и выносимые на защиту основные положения исследования, определена научно-практическая значимость работы.

В первом разделе диссертации *«Теоретико-методологические основы исследования социально-технологической культуры государственных гражданских служащих»* рассматриваются подходы к изучению социально-технологической культуры, даются определения базовым для исследования понятиям.

В настоящее время не существует единой интерпретации феномена социально-технологической культуры. При всех разночтениях в ее трактовках довольно очевидно, что она является одной из составляющих подсистем культуры общества, наиболее тесно связанной с предметной человеческой деятельностью, а именно, с комплексом социальных технологий, представляющих собой построенные по единому алгоритму процедуры преобразования социальной реальности в интересах человека, группы или всего общества.

Социально-технологическая культура государственного гражданского служащего определяется в диссертации как система ценностных ориентаций и норм поведения, умений и навыков, обеспечивающих достижение профессиональных целей при помощи сознательного использования социальных технологий.

Теоретико-методологический анализ социально-технологической культуры позволил выделить ее основные особенности. Во-первых, она предстает

как система ориентаций на социальную деятельность. Во-вторых, социально-технологическая культура – это сложный и многоуровневый феномен, включающий знания о социальной действительности, эмоциональные ориентации относительно социокультурной системы и своего места в ней, представления о социокультурной системе, состоящие из комбинации ценностных ориентаций и информации. В-третьих, характер социально-технологической культуры определяют социально-профессиональные факторы трех типов: личностные, статусные и средовые.

Группа личностных факторов, детерминирующих процесс формирования социально-технологической культуры государственных гражданских служащих, связана с персональными мотивами и социальными установками, со знанием и пониманием управленцем сути социально-технологической деятельности, с умением устанавливать в ходе ее осуществления прочные взаимоотношения с другими акторами.

К статусным факторам относятся уровень образования, квалификации, должность, материальное положение, доступ к социально важной информации, а также пол, возраст, состояние здоровья, брачный статус, миграционная биография.

Средовые факторы включают социально-политическую, социально-экономическую ситуацию, исторически сложившийся социокультурный архетип профессионального поведения, систему социально одобряемых целей деятельности и средств их достижения; степень консервативности и динамичности государственной службы, стиль управления, особенности организационной культуры в органах государственного управления.

В структурном отношении социально-технологическая культура включает в себя две подсистемы элементов: ценностную и технологическую. К ценностной подсистеме относятся установки в отношении применения социальных технологий, интерес к ним, признание значимости социально-технологического стиля деятельности. К технологической – социально-технологические знания; умения и навыки владения социальными технологиями.

Установки государственных гражданских служащих в отношении применения социальных технологий формируются как следствие осознания потребности в их использовании, понимания целей, которые могут быть достигнуты с их помощью. В этой связи исключительно важное значение приобретает проблема формирования социально-технологического интереса специалистов, выражающего их направленность на конкретные социальные технологии, освоение которых оценивается как условие успешного решения профессиональных задач. При наличии устойчивого социально-технологического интереса становится значимым социально-технологический стиль деятельности, он наполняется индивидуальным ценностным содержанием, детерминирует повседневное профессиональное поведение субъекта управления, ориентируя его на получение и повышение социально-технологических знаний.

Социально-технологические знания представляют собой комплекс сведений о содержании конкретных социальных технологий, условиях и возможных результатах их применения, которыми обладают государственные гражданские служащие. Умения и навыки владения социальными технологиями воплощаются в технологических приемах, которые они применяют в процессе принятия и реализации управленческих решений.

Технологическая компонента социально-технологической культуры государственных гражданских служащих определяется в диссертации как их социально-технологическая компетентность. Она выступает, во-первых, как личная способность к эффективной реализации на практике социально-технологических знаний и, во-вторых – как совокупность социально-технологических действий/взаимодействий.

С учетом предложенного структурирования в диссертации обосновывается органический подход к формированию социально-технологической культуры, который рассматривается как целенаправленный процесс утверждения в сознании государственного гражданского служащего ценностных и технологических компонентов. Первые связаны с повышением значимости социально-технологического стиля деятельности. Вторые – с развитием социально-технологической компетентности.

Формирование социально-технологической культуры государственных гражданских служащих представляет собой один из способов повышения результативности государственного управления путем использования механизмов социокультурного регулирования. Их социально-технологическая культура формируется одновременно стихийно и целенаправленно. При этом в силу особенностей государственной гражданской службы, представляющей собой формализованную и постоянно контролируемую деятельность, преобладает целенаправленный способ ее формирования. Субъектами формирования социально-технологической культуры выступают руководители кадровых служб, сами государственные гражданские служащие, образовательные учреждения.

В зависимости от соотношения ценностных ориентаций, социально-технологических умений и навыков можно выделить три типа социально-технологической культуры государственных гражданских служащих: прагматический, идеологический и органический. В случае, когда технологические умения и навыки определяют профессиональные ценности и нормы поведения государственных гражданских служащих, речь идет о прагматическом типе социально-технологической культуры. Ситуация, при которой ценностные ориентации формируют технологические умения и навыки, характеризует идеологический тип социально-технологической культуры. Взаимозависимость и сбалансированность ценностных ориентаций и технологических умений государственного гражданского служащего обуславливает органический тип социально-технологической культуры, который является наиболее перспективным для системы государственного управления. Его преимуществами являются сбалансированность внутренних компонентов,

непротиворечивость и наличие ценностно-рациональных оснований для мотивации к применению социальных технологий.

Однако формированию органического типа социально-технологической культуры государственных гражданских служащих препятствует ряд барьеров: социокультурный, связанный с особенностями отечественной культурно-исторической традиции; корпоративно-бюрократический, выражающийся в превалировании групповых интересов над общественными; социально-психологический, обусловленный нерелексивностью мышления и низкой критической самооценкой работников; профессионально-образовательный, проявляющийся в недостаточной компетентности государственных гражданских служащих в отношении использования социальных технологий в управлении.

Во втором разделе диссертации *«Диагностика уровня социально-технологической культуры государственных гражданских служащих»* анализируется состояние социально-технологической культуры государственных гражданских служащих в Белгородской области.

Определение структурных элементов социально-технологической культуры позволило разработать систему показателей оценки ее состояния. Она включает: 1) характер установок в отношении применения социальных технологий; 2) выраженность интереса к социальным технологиям; 3) степень признания значимости социально-технологического стиля деятельности; 4) уровень социально-технологических знаний; 5) сформированность умений и навыков владения социальными технологиями.

Социологический анализ выявил, что повседневная практика государственного управления создает предпосылки для овладения конкретными социальными технологиями. Этому способствует характер профессиональной деятельности государственных гражданских служащих, которая изначально носит рациональный характер и основана на нормативно-правовой регламентации составляющих его процедур. Показателем наличия потребности в применении социальных технологий является присутствие менеджерам в системе государственного управления ощущение неудовлетворенности уровнем своей социально-технологической компетентности. При этом диагностика показала, что своими знаниями в сфере социальных технологий не удовлетворены немногим более трети работников государственного управления.

Однако исследование показывает, что специфика статуса государственного гражданского служащего стимулирует интерес к использованию не научно обоснованных, а преимущественно так называемых ритуальных технологий, базирующихся на воспроизведении действий, санкционированных либо обычаями, либо нормативно-правовыми актами. Именно последние наиболее типичны для государственной гражданской службы. Показательным в данной связи является то, что для подавляющего большинства государственных гражданских служащих (81,20%) главным основанием для принятия управленческих решений служат нормативные документы.

Ориентация работников на нормативно-правовую базу вполне естественна. Тем не менее, на практике данное обстоятельство может способство-

вать и, действительно, способствует абсолютизации ритуальных процедур и недооценке научно обоснованных технологий, что подтверждается эмпирическими данными. Исследование показало, что только 1,60% респондентов при принятии управленческих решений руководствуются данными науки.

Интерес к социальным технологиям носит у государственных гражданских служащих ярко выраженный утилитарный характер. Овладение технологическими процедурами и операциями рассматривается большинством из них как необходимое условие для эффективной подготовки служебных документов (58,22%), аналитической деятельности (46,74%), разработки проектов нормативных актов (37,34%). Таким образом, установки в отношении применения социальных технологий ориентированы в основном на делопроизводственные и нормотворческие цели.

Кроме того, результаты исследования позволяют констатировать высокую заинтересованность государственных гражданских служащих в приобретении навыков устранения управленческих проблем (35,51%), освоении технологий разрешения конфликтов (27,42%), получения знаний о технологиях социального управления (26,11%).

Прагматический интерес способствует формированию предпосылок у государственных гражданских служащих для повышения значимости социальных технологий, а также для превращения социально-технологической культуры в одну из приоритетных ценностей. Это подтверждается тем, что 68,15% респондентов хотели бы повысить ее уровень.

Оценка «знаниевого» компонента социально-технологической культуры предполагает анализ представлений государственных гражданских служащих об основных процедурах процесса управления, а также о содержании самого феномена социально-технологической культуры. В ходе исследования выяснилось, что значительная часть респондентов обладает знаниями, потенциально способствующими применению социальных технологий, в частности, о функциях структуры, в которой они работают (97,91%), критериях оценки эффективности своей деятельности (80,42%), правилах принятия управленческих решений (68,41%), методах оценки и анализа информации (75,72%). Тем не менее, по ряду позиций, которые непосредственно связаны с процессами разработки и внедрения технологий, уровень компетентности государственных гражданских служащих остается сравнительно низким. В частности, 37,55% сотрудников испытывают некоторые затруднения при внедрении инноваций, 33,68% недостаточно компетентны в отношении научных основ управления. Между тем, эффективные социальные технологии в современном обществе предполагают именно научный подход. Кроме того, инновационная деятельность максимально технологична по своему характеру.

Безусловно, полученные данные не могут рассматриваться как объективная оценка уровня знаний государственных гражданских служащих о социальных технологиях, поскольку результаты разнообразных социологических исследований свидетельствуют о том, что для них, преимущественно, характерна завышенная самооценка. Тем не менее, их ответы отражают реально существующие тенденции и процессы.

Относительное большинство респондентов (41,78%) полагают, что имеют ясное представление о содержании социально-технологической культуры государственного гражданского служащего, но, очевидно, что она понимается ими довольно односторонне, поскольку большая часть респондентов рассматривает ее как культуру поведения чиновника (60,00%).

В процессе оценки умений и навыков применения социальных технологий было выявлено, что у пятой части чиновников (20,70%) их использование вызывает затруднения. Чаще всего проблемы возникают в процессе определения методов проведения социологических исследований (40,99%), публичных выступлений (33,16%), использования современных технологий управления (20,63%).

Государственные гражданские служащие в профессиональной деятельности используют незначительное количество технологий, что свидетельствует об ограниченности их социально-технологического мышления, и обусловленной, главным образом, бюрократическим характером государственной гражданской службы.

Диагностика состояния социально-технологической культуры государственных гражданских служащих выявила ее противоречивость. Она выражается в том, что, с одной стороны, характер их профессиональной деятельности способствует формированию потребностей и интересов к освоению и использованию социальных технологий, а с другой – корпоративное бюрократическое сознание обуславливает утилитарно-рационалистическое отношение к их применению.

В результате эмпирического анализа выявлено, что преобладающим типом социально-технологической культуры является прагматический. Его наиболее характерная черта – отсутствие стремления к расширению своей социально-технологической компетентности, если это не обусловлено практическими потребностями. Доминирование данного типа объективно ограничивает возможности государственных гражданских служащих в решении широкого круга проблем, связанных, прежде всего, с аналитической деятельностью, взаимодействием с общественностью, социальным прогнозированием и проектированием.

В третьем разделе диссертация *«Алгоритм формирования социально-технологической культуры государственного гражданского служащего»* предлагается использование рационально обоснованных процедур формирования социально-технологической культуры.

Решение проблемы формирования социально-технологической культуры государственных гражданских служащих целесообразно осуществлять на проектной основе. При этом речь идет о разработке и реализации проекта особого рода. Его специфическими признаками являются:

– конструирование нововведения, поскольку, как отмечалось выше, деятельность государственных гражданских служащих в высшей степени формализована, поэтому ее условия объективно накладывают бюрократические ограничения на разработку и реализацию проекта. В свою очередь, пре-

одоление бюрократических барьеров возможно путем значительного изменения сознания и поведения специалистов, занятых в сфере государственного управления;

– постепенность изменений: государственная служба является исключительно консервативным по своей природе институтом, здесь маловероятны революционные перемены, следовательно, проект предполагает определенную этапность и последовательность;

– долгосрочность. Так как проект направлен на изменение установок и ценностей, очевидно, что они не могут завершиться в течение короткого времени и должны быть рассчитаны на перспективу.

Проектирование предполагает поиск и обоснование средств, позволяющих изменять социально-технологическую культуру в заданном направлении на основе целеполагания, создания информационной базы об опыте преобразования социально-технологической культуры работников других сфер, систематизации информации и создания концепции проекта формирования социально-технологической культуры государственных гражданских служащих.

В диссертации разработан алгоритм формирования социально-технологической культуры государственных гражданских служащих, который представляет собой систему рационально обоснованных процедур, осуществляемых в виде трех этапов: диагностика состояния социально-технологической культуры; конструирование модели социально-технологической культуры; технологическое обеспечение внедрения модели.

Реализация первого этапа алгоритма на практике предполагает анализ всех основных элементов социально-технологической культуры, включая установки в отношении применения социальных технологий, интерес к ним, признание значимости социально-технологического стиля деятельности, социально-технологические знания, умения и навыки владения социальными технологиями.

На втором этапе осуществления алгоритма происходит конструирование модели социально-технологической культуры государственных гражданских служащих. Модель выступает как теоретический конструкт, позволяющий получить целостное представление о процессе ее формирования.

В ходе третьего этапа осуществляется организационное обеспечение внедрения модели посредством решения трех блоков задач, которые условно определены в диссертации как ценностно-мотивационный, образовательный и организационно-деятельностный.

Ценностно-мотивационный блок включает задачи по формированию потребности к освоению социальных технологий, повышению интереса к ним, мотивации к систематическому использованию в практике управления. Решение этих задач требует разработки эффективных форм и способов морального и материального стимулирования специалистов к применению социальных технологий. Исследование показывает, что наряду с традиционными методами морального и материального стимулирования, применяемыми на государственной гражданской службе, необходимо активно использовать

возможности воздействия на сознание и поведение работников через организационную и корпоративную культуру. Под организационной культурой государственной гражданской службы в данном случае понимается система формализованных ценностей и норм, принятых в коллективе; под корпоративной – неформальные ценности и нормы. Возможности организационной и корпоративной культуры в формировании мотивации к применению государственными гражданскими служащими социальных технологий определяются тем, что в рамках этих культур формируется нормативная модель формального и неформального поведения. Корректировка ее позволяет изменить поведенческие стереотипы работников.

Образовательный блок включает в себя постановку и решение задач, связанных с распространением среди государственных гражданских служащих знаний о социальных технологиях, обучением их практическим навыкам использования социально-технологических процедур. Для их решения необходимо модифицировать организационные условия переподготовки и повышения квалификации чиновников. В частности, требуется сместить акцент с процесса на результат обучения; повысить уровень владения информационными технологиями; обеспечить научно-методическое и организационное сопровождение процесса самостоятельного обучения служащих, в том числе внедрение системы дистанционного консультирования.

В диссертации предложена образовательная программа «Формирование социально-технологической культуры государственных гражданских служащих в процессе профессионального обучения», которая представляет собой один из элементов реализации проекта ее формирования. В осуществлении программы должны принять участие органы по управлению государственной службой и образовательные учреждения. Программа предусматривает систему организованных научно-методических, информационных мер, направленных на повышение социально-технологической компетентности государственных гражданских служащих в ходе профессионального обучения и последующего профессионального развития.

Организационно-деятельностный блок предполагает реализацию комплекса процедур, направленных на повышение степени технологизации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих. Прежде всего, за счет совершенствования кадровых технологий, к числу которых относятся: технологии оценки профессиональной компетентности государственных гражданских служащих, в том числе проведения аттестации и квалификационного экзамена; технологии конкурсного замещения вакантных должностей; технологии работы с кадровым резервом; технологии формирования и развития организационной культуры государственной гражданской службы.

В результате внедрения предлагаемой модели государственные гражданские служащие должны приобрести умения и навыки социально-технологической деятельности, опыт разработки и успешного применения социальных технологий, повысить уровень социально-технологической компетентности.

Управление процессом разработки и реализации алгоритма может быть успешным при условии, что методологическим и идеологическим центром

этой деятельности станет научно-исследовательское учреждение, которое будет обеспечивать органы государственного управления методиками и технологиями, позволяющими формировать высокий уровень социально-технологической культуры.

Таким образом, разработка и внедрение предложенного алгоритма формирования социально-технологической культуры в перспективе будут способствовать утверждению ее органического типа.

В *заключении* подведены итоги диссертационного исследования, сформулированы основные результаты, предложения и рекомендации, сделан вывод о необходимости формирования социально-технологической культуры в сфере государственной гражданской службы, а также определены перспективные направления дальнейших теоретических и эмпирических исследований данной проблемы.

### **По теме диссертации опубликованы следующие работы автора**

#### *В изданиях из списка ВАК:*

1. Ткачев, А. А. Проблемы формирования социально-технологической культуры в органах государственного управления [Текст] / А. А. Ткачев // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. – №4. – С. 202-207 (0,4 п.л.).

2. Ткачев, А. А. Социально-технологическая культура специалистов системы государственного управления России: проблемы и перспективы развития [Электронный ресурс] / А. А. Ткачев // Современные исследования социальных проблем. – 2011. – № 4.– Режим доступа к журн.: <http://sisp.nkras.ru/issues/2011/4/tkachev.pdf> (0,8 п.л.).

3. Ткачев, А. А. Уровень социально-технологической культуры государственных служащих [Текст] / А. А. Ткачев // Научное обозрение: гуманитарные исследования. – 2012. – № 1. – С. 105-114 (0,8 п.л.).

#### *В других изданиях:*

4. Ткачев, А. А. Социально-технологическая культура как необходимая составляющая организационно-управленческой деятельности [Текст] / А. А. Ткачев // Сборник студенческих научных работ. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2006. – Вып. 1. – С. 160-162 (0,2 п.л.).

5. Ткачев, А. А. Социально-технологическая культура в системе государственного управления [Текст] / А. А. Ткачев // Социальные технологии в современном управлении : сб. науч. тр. – Белгород: Рос. об-во социологов; Белг. отд-е, 2006. – С. 197-200 (0,3 п.л.).

6. Ткачев, А. А. Формирование социально-технологической культуры в контексте мягкого управления [Текст] / А. А. Ткачев // Технологии мягкого управления в социальных системах : сб. науч. тр. – Белгород: КОНСТАНТА, 2007. – С. 32-37 (0,4 п.л.).

7. Ткачев, А. А. Пути повышения эффективности деятельности органов государственного и муниципального управления в условиях современной административной реформы [Текст] / А. А. Ткачев // Пути повышения эффективно-

сти деятельности органов государственного и муниципального управления в условиях современной реформы : материалы Междунар. науч.-практ. интернет-конф., Орел, ноябрь 2007 г. / под общ. ред. проф. А. А. Мерцалова. – Орел : Изд-во ОРАГС, 2007. – С. 90-97 (0,4 п.л.).

8. Ткачев, А. А. Роль социально-технологической культуры в модернизации государственного управления в России [Текст] / А. А. Ткачев // Сборник студенческих научных работ / под ред. В. П. Бабинцева, В. М. Герашенко. – Белгород : Изд-во БелГУ, 2007. – С. 140-143 (0,3 п.л.).

9. Ткачев, А. А. Социально-технологическая культура государственных и муниципальных служащих [Текст] / А. А. Ткачев // Сборник научных трудов / под ред. Е. В. Дворецкого, М. В. Прокопова. – Белгород: Политтерра, 2008. – Вып. 8. – С. 54-59 (0,2 п.л.).

10. Ткачев, А. А. Проблемы формирования социально-технологической культуры в органах государственного управления современной России [Текст] / А. А. Ткачев // Общество. Личность. Культура (социально-гуманитарные исследования) : сб. науч. тр. – Белгород, 2008. – Вып. 6. – С. 342-347 (0,3 п.л.).

11. Ткачев, А. А. Концепция социально-технологической культуры государственного управления [Текст] / А. А. Ткачев // Социальные технологии в современном управлении – 2009 : сб. науч. работ / под ред. В. П. Бабинцева, К. В. Харченко. – Белгород: КОНСТАНТА, 2009. – С. 136-140 (0,4 п.л.).

12. Ткачев, А. А. Социологический анализ социально-технологической культуры государственных служащих [Текст] / А. А. Ткачев // Формирование и развитие социально-технологической культуры специалиста / под ред. проф. В. П. Бабинцева. – Белгород: КОНСТАНТА, 2010. – С. 243-252 (0,6 п.л.).

13. Ткачев, А. А. Социально-технологический аспект деятельности государственного служащего [Текст] / А. А. Ткачев // Социальные технологии в современном управлении – 2010 : сб. науч. работ / под ред. В. П. Бабинцева, К. В. Харченко. – Белгород: КОНСТАНТА, 2010. – С. 92-96 (0,3 п.л.).

14. Ткачев, А. А. Эффективность государственного управления: социально-технологический аспект [Текст] / В. А. Воронов, А. А. Ткачев // Формирование человеческого и инновационного потенциала как фактор регионального развития : материалы II Всерос. заочн. науч.-практ. конф., Старый Оскол, 1-30 ноября 2010 г. / отв. ред. О. А. Игумнов. – Старый Оскол : Изд-во «Оскол-Информ», 2010. – С. 94-98 (0,3 п.л.).

15. Ткачев, А. А. К вопросу о социально-технологической культуре государственных служащих: дискурс в региональном аспекте [Текст] / А. А. Гармашев, А. А. Ткачев // Формирование и развитие социально-технологической культуры специалиста / под ред. проф. В. П. Бабинцева. – Белгород: КОНСТАНТА, 2011. – С. 67-76 (0,6 п.л.).

Подписано в печать 06.03.2012. Формат 60×84/16.

Гарнитура Times. Усл. п. л. 1,0. Тираж 100 экз. Заказ 57.

Оригинал-макет подготовлен и тиражирован в ИПК НИУ «БелГУ»

308015, г. Белгород, ул. Победы, 85

19