ского национального самосознания) было крайне редкое проявление этноцентризма. Фактор нации как политической ценности не просматривался в исследованиях политических установок русского населения в нашей стране и в странах ближнего зарубежья. Возможно, это было обусловлено тем, что в сознании русских людей сохраняются ценности принадлежности к советскому народу, интернационализма и других такого же порядка. Этот феномен особенно бросался в глаза при сравнении с коллективными представлениями других наций и этнических групп.

Но, как показали исследования, начиная с конца 90-х гг. прошлого столетия фактор нации стал приобретать весомое значение в спектре ценностных представлений русской части населения России. Причем, судя по данным опросов, наблюдается ощутимый рост доли населения, сознанию которого присущи установки на возрождение русской национальной культуры, на восстановление былой мощи России как мировой империи. Эта пока еще не ярко выраженная тенденция со временем может окрепнуть и существенно повлиять на политическую жизнь российского общества.

Очень важно подчеркнуть, что ценность русского национального возрождения в массовом сознании ничего общего не имеет с агрессивными формами национализма. Эта ценность, фигурально выражаясь, состоит в том, что многим людям «за державу обидно».

© Бойков В.Э., 2011

В.Ф. Анурин,
Т.Н. Клочкова

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

АНУРИН Владимир Федорович – доктор социологических наук, профессор, заведующий научно-исследовательской методической лабораторией ГОУ ВПО Волго-Вятская академия государственной службы (e-mail: tak-nn@mail.ru);

КЛОЧКОВА Татьяна Николаевна – кандидат социологических наук, доцент, ГОУ ВПО Волго-Вятская академия государственной службы г. Нижний Новгород (e-mail: tak-nn@mail.ru).

Аннотация. *На основании результатов проведенного исследования выявляется отношение государственных гражданских и муниципальных служащих к роли дополнительного профессионального образования в профессиональном развитии специалиста. Статья написана по результатам проведения НИР по проблеме «Развитие инновационной системы непре-*

рывного профессионального образования государственных и муниципальных служащих России» в рамках реализации ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы.

Ключевые слова: *дополнительное профессиональное образование, профессиональное развитие специалиста, непрерывное профессиональное образование.*

В современных условиях усиление действия закона перемены труда актуализирует настоятельную необходимость непрерывного образования каждого работника практически на всех должностных уровнях, а на институциональном уровне – соответствующее развитие рынка образовательных услуг[1]. Наряду с базовым профессиональным образованием, все шире создаются и активно используются новые, относительно самостоятельные уровни, являющиеся подсистемами общенационального института образования и включающие в себя не только среднее специальное и высшее, но также послевузовское и дополнительное профессиональное образование (ДПО) в форме разнообразных образовательных организаций и курсов повышения профессиональной квалификации.

Вряд ли нуждается в развернутом и подробном обосновании идея о том, что важнейшим стимулом к осознанию каждым конкретным работником необходимости непрерывного образования являются как содержание среды его профессиональной деятельности, так и тенденции ее изменения. Когда среда стабильна и неизменна на протяжении длительного периода профессиональной деятельности, а трудовые операции достаточно просты и монотонны, это вряд ли будет мотивировать работника к получению все новых и новых знаний, умений и навыков. Подобная ситуация, скорее всего, немыслима на поприще государственной и муниципальной службы.

Поэтому Волго-Вятская академия государственной службы на протяжении целого ряда лет проводит мониторинг профессиональной среды в органах государственного и муниципального управления. При осуществлении этого мониторинга в апреле-мае 2010 г. в рамках проекта «Развитие инновационной системы непрерывного профессионального образования государственных и муниципальных служащих России», реализуемого в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг., был проведен опрос государственных гражданских служащих ряда регионов Приволжского федерального округа (республик: Марий Эл, Мордовии и Чувашии, Нижегородской и Кировской областей; N=667), а также муниципальных служащих Нижегородской области (N=465).

[1] Подробнее о сущности и содержании закона см.: *Анурин, В.Ф.* Профессиональная стратификация и закон перемены труда // Социологические исследования. – 2006.– № 7.

Исходная идея этого исследования была достаточно проста и очевидна: профессиональная деятельность государственных и муниципальных служащих тесно связана с выработкой и принятием управленческих решений. Хотя конечно же, учитывая масштабы общностей, судьбы которых затрагивают эти решения, деятельность такого рода носит комплексный характер и испытывает на себе влияние необходимости разделения управленческого труда, и чем обширнее эти масштабы, тем глубже разделение труда, связанного со сбором, обработкой, анализом необходимой информации, перебором альтернатив и выбором оптимального варианта.

Из данных, приведенных на диаграмме 1 и отражающих распределение ответов на вопрос: «Требует ли Ваша профессиональная деятельность принятия управленческих решений?», видно, что большинство опрошенных чиновников либо прямым, либо каким-то опосредованным образом причастны к принятию управленческих решений, либо вообще не причастны к этому (возможно, выполняя в системе управления чисто технические функции).

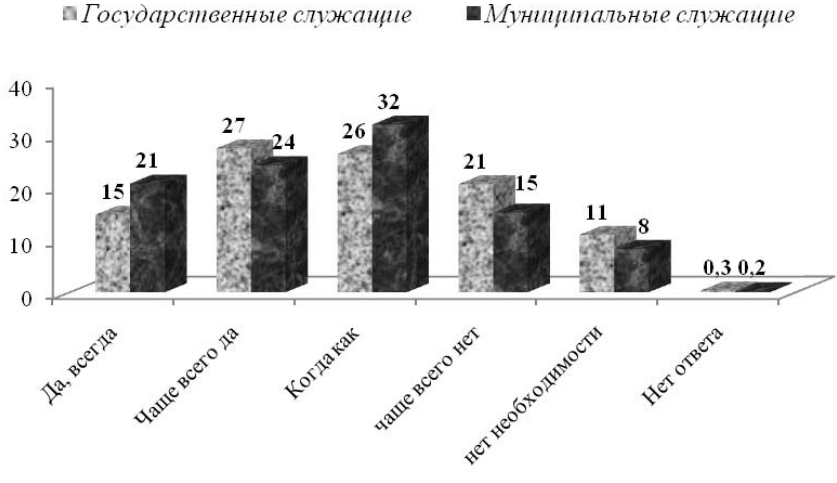


Диаграмма 1. Причастность к принятию управленческих решений (в %)

В связи с этим возникает вопрос о том, какие из этих категорий чиновников испытывают потребности в приобретении специальных – теоретических и практических – знаний и умений, связанных с совершенствованием навыков выработки и принятия управленческих решений. Распределение ответов на соответствующий вопрос представлено на диаграмме 2, из которой видно, что о такой потребности свидетельствуют более половины опрошенных (хотя в качестве своих непосредственных обязанностей эту функцию указывают немногим более 40% опрошенных); можно предположить, что определенная часть респондентов ощущает необходимость освоения соответствующих навыков, проецируя свою карьерную траекторию на перспективу.

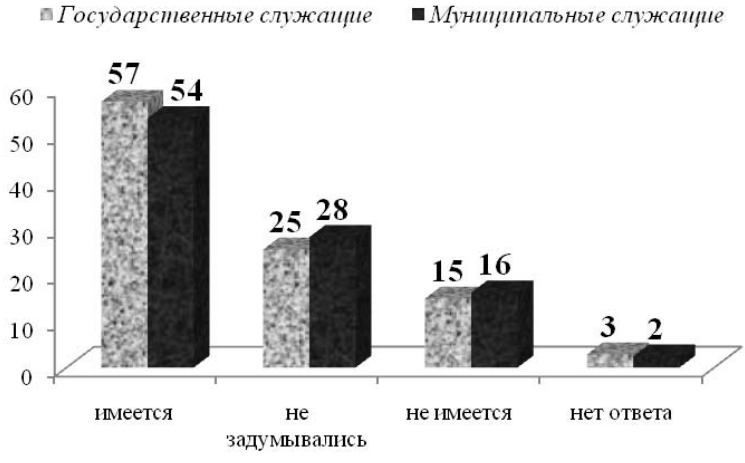


Диаграмма 2. Потребности в совершенствовании навыков принятия управленческого решения, (в %)

Еще более отчетливо проступает значимость осознания таких перспектив из данных, приведенных в табл. 1, которые свидетельствуют, что наиболее сильную потребность в совершенствовании таких навыков испытывают те лица, деятельность которых более или менее постоянно связана с принятием управленческих решений. В то же время, хотя почти треть тех служащих, чья профессиональная деятельность сегодня еще не связана с принятием управленческих решений, заявляют о том, что у них есть потребность в совершенствовании таких навыков; однако связь по этой строке практически не просматривается.

Таблица 1

Потребности в совершенствовании навыков принятия управленческих решений в зависимости от необходимости принятия управленческих решений в профессиональной деятельности
(в % по строкам – независимая переменная)

Наличие необходимости принятия управленческих решений	Наличие потребности в совершенствовании навыка		
	Есть	Нет	Не задумывались
Да, всегда	67,5	15,5	15,5
Чаще всего да	63,6	13,6	21,8
Когда как	54,2	12,1	31,3
Чаще всего нет	47,8	16,9	33,3
Нет	30,6	27,0	31,5

С данными этой таблицы соотносится и распределение мнений о наличии общей потребности в прохождении дополнительного образования сре-

ди служащих с различными полномочиями по принятию управленческих решений, представленных в табл. 2.

Таблица 2

Потребности в дополнительной профессиональной подготовке в зависимости от необходимости принятия управленческих решений в профессиональной деятельности (в % по строкам)

Наличие необходимости принятия управленческих решений	Наличие потребности в ДПП		
	Есть	Нет	Не задумывались
Да, всегда	67,5	22,2	9,3
Чаще всего да	63,3	24,8	11,6
Когда как	55,7	24,8	18,3
Чаще всего нет	54,6	27,1	18,4
Нет	53,2	23,4	22,5

Сопоставляя данные табл. 1 и 2, можно с достаточной степенью уверенности утверждать, что для опрошенных государственных и муниципальных служащих потребности в совершенствовании навыков принятия управленческих решений и потребности в дополнительной профессиональной подготовке в этой сфере если не вполне идентичны, то во многом близки.

Другим важным элементом профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих является планирование своей работы на тот или иной период перспективы. В связи с этим программы дополнительного профессионального образования должны предусматривать вопросы рационализации планирования и совершенствования этой деятельности. О потребности совершенствования навыков в планировании своей профессиональной деятельности заявляет примерно половина опрошенных. Как следует из данных, приведенных в табл. 3, существует определенная связь между уровнем должности и появлением такой потребности: представители более высоких должностных категорий чаще ощущают такую потребность. Казалось бы, это люди, обладающие бóльшим опытом работы, а значит, и опытом планирования. Однако нельзя забывать и о нарастании масштабов решаемых ими проблем.

Таблица 3

Уровень должности и потребность в совершенствовании навыков планирования (в % от численности категории)

Уровень (категория)	Потребность в совершенствовании		
	Имеется	Не имеется	Не задумывались
Высшая	65,4	15,4	19,2
Главная	51,9	19,0	28,3
Ведущая	46,3	22,3	31,0
Старшая	43,8	22,4	33,8
Младшая	47,2	20,8	31,9

Профессиональный опыт, выражающийся в продолжительности работы в органах власти, также оказывает свое влияние на возникновение потребности в совершенствовании навыков планирования, однако связь эта менее сильная, чем в предыдущем случае. Судя по данным, приведенным в табл. 4, проявляется довольно отчетливая обратная связь между стажем и потребностью в совершенствовании навыков планирования: чем меньше стаж, тем чаще ощущается потребность.

Таблица 4

Стаж работы в органах власти и потребность в совершенствовании навыков планирования (в % по строкам)

Стаж	Потребность в совершенствовании		
	Имеется	Не имеется	Не задумывались
Менее года	56,2	12,3	31,5
От 1 года до 3 лет	52,4	17,1	30,5
От 4 до 5 лет	42,2	25,3	32,5
От 6 до 10 лет	47,2	20,2	31,7
Более 10 лет	45,4	24,2	30,0

Довольно сильно ощущает потребность в совершенствовании навыков рационального планирования почти половина тех респондентов, которые уверенно отмечают свой достаточно высокий уровень профессиональной подготовки (см.табл. 5).

Таблица 5

Самооценка уровня профессиональной подготовки и потребность в совершенствовании навыков планирования (в % по строкам)

Самооценка профессиональной подготовки	Потребность в совершенствовании		
	Имеется	Не имеется	Не задумывались
Высокий уровень	47,5	25,9	26,6
Средний уровень	47,5	19,5	32,4
Низкий уровень	58,3	16,7	25,0
Затрудняюсь ответить	43,1	13,8	43,1

Вообще, согласно данным проведенного исследования около половины респондентов оценивают уровень своей профессиональной подготовки как средний. Высоким его считают около 40% респондентов. Каждый десятый из опрошенных чиновников уровень своей профессиональной подготовки оценить затруднился. Мало кто из респондентов оценил уровень своей профессиональной подготовки как низкий.

Видимо, поэтому две трети государственных и муниципальных служащих испытывают *постоянную* потребность в дополнительной профессиональной подготовке. Об этом свидетельствуют 62% государственных и 55% муниципальных служащих. В то же время надо отметить, что у четвер-

ти опрошенных такой потребности не выявлено. При этом не наблюдается особой связи с тем, проходили ли они такого рода переподготовку за последние три года.

Чем же вызвана такая потребность? Только пятая часть респондентов связывает ее с необходимостью продвижения по службе (21% государственных и 16% муниципальных чиновников). По-видимому, эти факторы – получение дополнительного образования и продвижение по службе (а соответственно – повышение зарплаты и властных полномочий) не находятся в прямой зависимости друг от друга.

Что касается содержания учебных курсов в процессе дополнительной профессиональной подготовки, респонденты говорят, что для них представляют ценность не только сугубо практические специализированные сведения, но и знания, которые формируют также другие профессиональные компетентности, не менее важные для их профессионального развития. В то же время более трети респондентов отмечают, что образовательные программы недостаточно полно отражают потребности их профессиональной деятельности. Так высказались 36% государственных и 31% муниципальных служащих, однако примерно столько же чиновников (31% и 33% соответственно) считают, что комплекс знаний по специальности полностью отражает содержание и особенность их профессиональной деятельности (см. табл. 6).

Таблица 6

Оценка достаточности получаемых знаний для эффективной профессиональной деятельности

Оценка	ГС*, %	МС*, %
Нет ответа	1,9	3,7
Считают, что комплекс знаний по специальности отражает содержание и особенность профессиональной деятельности	31,0	32,3
Не задумывались над этим вопросом; получают те знания, которые положено по государственному стандарту	17,4	15,3
Считают, что образовательная программа недостаточно полно отражает потребности профессиональной деятельности	35,8	31,4
Не могут оценить объем знаний, необходимый для эффективной профессиональной деятельности	13,8	17,4
Всего	100,0	100,0

* ГС – государственные служащие; МС – муниципальные служащие.

Чего же именно ожидают государственные и муниципальные служащие от дополнительного профессионального образования? В табл. 7 мы отобразили *индексы ожиданий*, которые были получены при делении числа ответов по варианту «должно давать» на число вариантов «не должно давать» (другими словами, не следует ожидать такого результата от прохож-

дения дополнительного профессионального образования или переподготовки). Из представленных в этой таблице данных видно, что, хотя порядок следования в рейтинге значимости разных значений переменной «Индекс ожидания» примерно одинаков, наблюдаются и определенные расхождения в ожиданиях государственных и муниципальных служащих.

Таблица 7

Индексы ожиданий от дополнительной профессиональной подготовки
(ранжировано по результатам для сводной совокупности)

Ожидаемый результат	Индексы ожиданий		
	Сводная	ГС	МС
Получение дополнительной, полезной в работе информации	44,53	71,08	29,89
Расширение кругозора, эрудиции	43,42	69,08	29,36
Получение конкретных знаний для решения служебных задач	38,59	35,25	45,05
Повышение уровня развития деловых и личностных качеств	15,86	18,27	13,23
Расширение личных профессиональных контактов	9,87	9,19	10,88
Учет при аттестации	8,12	6,63	11,69
Повышение разряда, должности	4,10	3,33	5,84
Повышение зарплаты	3,08	2,20	5,71

Как мы видим, среди ожидаемых результатов наибольшая частота ответов приходится на интересы к расширению своего информационного поля, однако интересы эти не вполне равнозначны. Так, если государственные служащие ждут от дополнительной профессиональной подготовки прежде всего получения дополнительной, полезной в своей конкретной работе информации (максимальный из полученных индексов ожидания), а также такого результата, как «расширение кругозора, эрудиции», то муниципальных служащих интересуют, главным образом, «конкретные знания, пригодные для решения служебных задач». Гораздо более «приземленные» соображения – учет при аттестации, повышение в должности или разряде тарифной сетки, увеличение зарплаты – в большей степени соответствуют ожиданиям муниципальных, нежели государственных служащих.

Наиболее эффективными для своего профессионального развития опрошенные считают дополнительное профессиональное образование и освоение профессиональных знаний в специализированных обучающих организациях, а наименее эффективным – получение второго высшего профессионального образования (см. табл. 8, где указаны средние значения оценок по 9-балльной шкале). Скорее всего, это связано с тем, что, в отличие от получения второго высшего образования, курсы профессиональной переподготовки носят более целенаправленный характер и более широко и активно используют обобщение практического опыта.

Таблица 8

Мнение респондентов о пользе различных форм ДПО
(средние значения по 9-балльной шкале)

Форма дополнительного профессионального образования	ГС	МС
Дополнительное профессиональное образование	6,3	5,3
Учеба в обучающих организациях	5,8	5,1
Общение с коллегами во время обучения в обучающих организациях	5,7	5,1
Общение и консультации с преподавателями в обучающих организациях	5,4	4,7
Учеба, семинары, круглые столы по месту работы	5,4	4,6
Получение второго высшего профессионального образования	5,1	4,4

Общий вывод по результатам исследования сводится к следующему:

1. Государственные служащие чаще проходят профессиональную переподготовку, нежели муниципальные; при этом госслужащие чаще ожидают от курсов профессиональной переподготовки получения дополнительной и полезной в работе информации, а также расширения общего кругозора, эрудиции, в то время как муниципальные служащие более прагматичны, выдвигают на первое место среди своих ожиданий получение конкретных знаний, умений и навыков для решения служебных задач.

2. Наиболее сильная и устойчивая потребность в дополнительной профессиональной подготовке формируется у сотрудников, видящих реальные перспективы своего служебного и карьерного роста как профессионального, так и должностного. Это является одним из показателей необходимости разработки четкой и прозрачной для обозрения системы управления карьерой. Уверенность в перспективах роста придает также бóльшую определенность и целенаправленность такой потребности: у специалистов этой группы более четко формируется понимание необходимости совершенствования своих навыков в планировании текущей и перспективной работы, а также навыков выработки и принятия управленческих решений.

3. Среди факторов, препятствующих профессиональному развитию государственных и муниципальных служащих, по их собственному мнению, в первую очередь следует отметить отсутствие в органах государственного и муниципального управления достаточного числа вакантных мест для карьерного продвижения сотрудников. Однако не последнюю роль играет и отсутствие четкой и ясной системы управления карьерой служащих. Весьма существенным фактором формирования потребности в дополнительном профессиональном образовании и осознания его значимости как в профессиональном развитии, так и в карьерном продвижении является отношение руководства органов власти к необходимости регулярной профессиональной переподготовки своих сотрудников. При этом большинство опрошенных чиновников довольно высоко оценивают личностные и дело-

вые качества своих руководителей, подчеркивают поощрение стремлений подчиненных к дополнительному профессиональному образованию.

4. Обучающим организациям целесообразно плотнее взаимодействовать с органами власти, направляющими сотрудников на профессиональную переподготовку по вопросам согласования учебных программ, необходимых форм и методов обучения с точки зрения их эффективности для работы служащих органа власти. Целесообразно чаще приглашать наиболее опытных и креативных сотрудников органов власти для преподавания на курсах повышения квалификации. При составлении программ ДПО следует обратить самое серьезное внимание на необходимость более адекватного соответствия содержания этих программ регламентам профессиональной деятельности и ее реальному содержанию.

5. В качестве одной из важных форм получения полезной для своего профессионального развития информации респонденты указывают на неформальные коммуникации с коллегами в процессе дополнительного профессионального образования. Так что при составлении программ обучения следует уделять особое внимание различным формам обмена практическим опытом не только во внеаудиторной, но и в аудиторной конфигурации.

© Анурин В.Ф., Клочкова Т.Н.