ценности. Особенность российской государственной политики должна состоять в том, чтобы наделить информацию и знания не только чисто экономическим, товарным статусом, но придать им статус духовных феноменов, субстратов духовного производства.

Информационная политика – один из важнейших факторов реализации государственной политики, социального управления, обеспечения диалога власти и народа, формирования общественного сознания народа как главного субъекта исторического процесса. Для России информационная политика выступает средством и условием развития гражданского общества, а главное – важнейшей темой конструктивного диалога государства и гражданского общества, власти и народа.

Эффективность системы политического управления и устойчивость развития политического пространства зависит от качества информации и политической коммуникации, возможностей управлять информационно-коммуникативными процессами. Специфическая роль принадлежит функции политической коммуникации, обеспечивающей распространение, передачу политической информации как между элементами политической системы, так и между политической системой и окружающей средой.

Список литературы

Заславская, Т.И. Социентальная трансформация российского общества: деятельно-структурная концепция. – М., 2003.

Конецкая, В.П. Социология коммуникации. – М., 1997.

Кутырев, В.А. Пост-пред-гипер-контр-модернизм: концы и начала // Вопросы философии. – 1998. – № 5.

Штомпка, П. Социология социальных изменений. – М., 1996.

© Астапенко Д.Ю., 2009

Е.А. Шацкая

РОЛЬ ПРОФЕССИОГРАММЫ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

ШАЦКАЯ Екатерина Александровна – ассистент кафедры государственного, муниципального управления и политики, аспирантка кафедры государственного, муниципального управления и политики Читинского государственного университета (e-mail: katerinashlt@mail.ru)

Аннотация. *Статья посвящена проблеме подготовки государственных гражданских служащих. Анализируется исторический опыт становления образовательной отрасли в системе государственного и муниципального управления. Рассматривается новая методика оценки профессиональной пригодности молодых специалистов – профессиографический метод, показывается его ценность.*

Ключевые слова: *профессиональная подготовка, профессиональная пригодность, профессиограмма, профессиональные знания, профессиональные и личностные качества.*

Социально-экономические и политические преобразования в условиях экономического кризиса предъявляют новый уровень требований к качеству подготовки специалистов в области государственного и муниципального управления. Поэтому большое значение приобретают методы оценки профессионализма молодых специалистов, что также актуализирует данную тему.

Анализ профессиональной пригодности выпускников высших учебных заведений предполагает изучение исторического опыта развития системы подготовки государственных служащих.

Первые попытки создания светских высших учебных заведений, готовивших студентов к работе в органах государственной власти, появились в конце XVII – начале XVIII в. В 1682 г. был создан проект об открытии «храмов чинов академии». В петровские времена профессиональная подготовка имела узкотехнический характер, поэтому существовала необходимость в расширении и модернизации системы подготовки кадров.

В «Предварительных правилах народного просвещения» от 24 января 1803 г., являвшихся программой образовательной реформы, в качестве одной из целей ставилась профессиональная подготовка просвещенных государственных служащих. Как следовало из этих правил, ни в какой губернии никто не будет определен к гражданской должности, требующей юридических и других познаний, не окончив учения в общественном или частном училище.

В рескрипте 1827 г. Николай I предписал, чтобы «повсюду предметы учения и самые способы преподавания были по возможности соображаемы с будущим вероятным предназначением обучающихся»[1], тем самым профессиональное образование должно было стать приоритетным и приобретало практическую направленность.

В советское время подготовка государственных служащих осуществлялась посредством секционно-практических занятий, курсовой подготовки, советско-партийных школ. Несмотря на принятые меры, улучшение учебной практики, дифференцированное проведение занятий с последующим

[1] См.: Вестник государственной службы. – 1994. – № 1. – С. 28–35.

использованием выпускников школ не были решены такие проблемы, как формирование самостоятельно мыслящих кадров, развитие творческих способностей, готовность проводить в жизнь программы и т. д.

Сегодня необходимы радикальные меры по созданию и развитию кадрового состава в органах власти и управления. Одним из таких мероприятий является открытие в мае 1992 г. специальности «Государственное и региональное управление», которая в 1994 г. была переименована в специальность «Государственное и муниципальное управление».

Подготовка специалистов – сложный и динамичный процесс, требующий взаимного участия и обучающихся, и преподавательского состава, и работодателей, результатом которого является формирование кадрового резерва. На наш взгляд, одним из способов эффективной подготовки специалистов в любых сферах может быть профессиограмма.

Профессиограмма – описание в форме таблицы или графика какого-либо вида профессиональной деятельности в конкретных производственных условиях[1].

Исследуя особенности профессиональной подготовки гражданских служащих, рассмотрим профессиографическую модель, которая разработана и представлена в публикациях А.А. Деркача и А.К. Марковой. Особенностью их профессиограммы является выделение видов деятельности и определение профессиональных качеств[2]:

1. Информационно-аналитическая деятельность – ответственное отношение к сбору и переработке информации; способность анализировать; развитая память, обобщенность мышления и т. д.

2. Планирующая деятельность – способность прогнозировать.

3. Регулирующая (субъект-субъектная) деятельность – способность в точности выполнять правила и предписания, склонность к законотворчеству в сфере управления.

4. Руководящая (субъект-субъектная) деятельность – ценностные ориентации служения интересам государства, общества, гражданина; информированность и т. д.

5. Организационно-исполнительная деятельность – высокая мотивация достижения, ориентация на результат, установка действовать и т. д.

6. Координирующая деятельность – способность согласовывать свои действия в процессе работы с действиями других людей; терпимость к проявлениям коллег.

7. Контролирующе-учетная деятельность – активная гражданская позиция; аналитические и прогностические способности и т. д.

---

[1] См.: Социальный энциклопедический словарь. – М., 1998. – С. 276.

[2] *Деркач, А.А., Маркова, А.К.* Профессиограмма госслужащего. – М., 1999. – С. 35–47.

8. Инновационно-исследовательская деятельность – диалогичность мышления как способность посмотреть на вопрос с другой точки зрения; относительная самостоятельность подхода в пределах исполняемой должности.

9. Экспертно-консультативная деятельность – ответственность за экспертные суждения и рекомендации; критичность, самостоятельность, независимость мышления.

10. Представительская деятельность – ответственность за престиж своей организации; общительность, контактность.

11. Профессиональное совершенствование – обучаемость и самообучаемость; адекватная профессиональная самооценка и т. д.

Данная модель, на наш взгляд, может использоваться для профессиональной переподготовки и повышения квалификации, а также отбора, оценки работы руководителей и специалистов в системе государственной гражданской службы. Иными словами, указанная профессиограмма представляет наибольший интерес для служащих, имеющих опыт профессиональной деятельности. С нашей позиции профессиограмма будет рассматриваться как документ, определяющий важные требования к профессиональной деятельности и качествам личности, предъявляемым к выпускникам высших учебных заведений.

Для выявления кадрового потенциала студентов-выпускников специальности «Государственное и муниципальное управление» была разработана оценочная профессиограмма. Использовался комплексный подход к построению профессиограммы, что позволило учесть как профессиональные, так и личностные качества молодого специалиста. Для получения данных применялся метод масштабной линейки (девятибалльной линейки), где 1 балл – «совсем плохо»; 2 – «плохо»; 3 – «чуть-чуть лучше; чем плохо»; 4 – «чуть-чуть хуже среднего»; 5 – «средне»; 6 – «чуть-чуть лучше среднего»; 7 – «не очень хорошо»; 8 – «хорошо»; 9 – «более, чем хорошо». Такой метод позволят выявить объективную информацию о готовности и способностях выпускников к исполнению должностных обязанностей. Отметим, что при составлении профессиограммы был использован ГОС ВПО по специальности «Государственное и муниципальное управление». На основе квалификационных требований к выпускнику были выделены критерии оценки.

Исследование проводилось Социологической лабораторией Читинского государственного университета в феврале 2009 г. В нем приняли участие все студенты пятого курса, обучающиеся по специальности «Государственное и муниципальное управление» в ЧГУ. Выборка составила 49 человек. Особенностью нашего подхода применения профессиограммы к оценке кадрового потенциала студентов является то, что в основе ее разработки лежит комплексный подход, позволяющий учесть различные виды качеств: личностные, профессиональные, интеллектуальные, морально-нравствен-

ные, управленческие, коммуникативные, психофизические, необходимые для государственного гражданского служащего как субъекта профессиональной деятельности. Студенты самостоятельно заполняли оценочные листы по 20 критериям, определяющие пригодность к профессии. Несмотря на то что в оценке своих качеств студентами присутствует элемент субъективности, нам кажется, что сумма субъективных суждений дает право говорить об их объективности. Кроме того, при возврате оценочных профессиограмм с каждым участником эксперимента проводилась беседа, цель которой – проверить надежность их ответов путем дополнительных вопросов. Общие результаты получены путем сложения всех оценок по каждому критерию профессиограммы и выведения среднеарифметических (табл. 1).

Таблица 1

Профессиограмма для выпускников специальности «Государственное и муниципальное управление»

№ п/п	Критерий оценки	Плохо			Средне			Хорошо		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Общая подготовленность										
1	Знания по специальности									
2	Знания в области нормативно-правового обеспечения ГМУ									
3	Интерес к будущей профессии									
Умения и способности										
4	Умение использовать профессиональную лексику									
5	Брать ответственность на себя									
6	Взаимодействовать с людьми									
7	Разрешать конфликтные ситуации									
8	Стремление к обучению									
9	Готовность исполнять приказы									
Личностные качества										
10	Стремление к справедливости									
11	Интуиция									
12	Честность									
13	Обязательность									
14	Эмоциональная устойчивость									
Навыки										
15	Организаторские навыки									
16	Работа на ПК									
17	Подготовка к докладу материалов									
18	Опыт работы с нормативными и законодательными документами									
19	Планирование работы									
20	Физическое совершенствование									

Профессиограмма как документ, содержащий наиболее важные квалификационные требования, связана с таким понятием, как «профессиональная компетентность». Профессиограмма позволяет определить конечную цель подготовки специалиста – формирование профессиональной компетенции.

Понятие «профессиональная компетентность» определяет «деловую надежность, способность успешно и безошибочно осуществлять конкретную деятельность в любых ситуациях».[1] В то же время «профессиональная компетентность присуща тем профессиям и специальностям, которые отличают высокая сложность, социальная и профессиональная значимость»[2].

Представляется правомерным рассматривать профессиональную компетентность как систему взаимосвязанных элементов:

1) система качеств (управленческие, личностные, интеллектуальные, морально-нравственные, психофизические);

2) профессиональные знания, навыки, умения;

3) личностный потенциал развития.

Таким образом, анализ профессиональной пригодности выпускников курса «Государственного и муниципального управления» позволяет нам сделать следующие выводы.

1. В общем виде, при учете всех критериев оценки выпускная группа имеет достаточно хорошую подготовку: средний оценочный балл составляет 7,1.

2. Несмотря на небольшой разрыв по критериям оценки, относительно больший перевес имеют личностные качества (7,4 балла), что дает право говорить о хорошем наборе студентов и дает надежду на добросовестное выполнение ими своей работы.

3. Студентам было достаточно трудно оценить свои навыки, однако, исходя из имеющихся данных, необходимо направить усилия на совершенствование семинарских занятий и учебных практик, в частности, на применение и более глубокий анализ нормативных и законодательных документов.

4. В связи со сложившимися социально-экономическими условиями интерес к профессии государственный гражданский служащий снизился. Это объясняется следующими причинами (по результатам анкетирования этой же выпускной группы в 2008 г.):

– неопределенность в будущем трудоустройстве;

– насыщенность ранка труда специалистами этой квалификации;

---

[1] Государственная кадровая политика и механизм ее реализации. – М., 1997. – С. 167.

[2] *Пищулин, Н.П.* Кадры – персонал. Словарь-тезаурус. – М., 1994. – С. 201–202.

– низкая заработная плата;

– непрестижность профессии.

Подводя итог, выделим следующие положения. Профессиограмма является нормативной, носит рекомендательный характер. Применение профессиограммы в процессе подготовки гражданских и муниципальных служащих позволит обобщить требования к молодым специалистам. Кроме этого, применение профессиограмм на разных этапах обучения будет способствовать выявлению слабых характеристик студентов и принятию соответствующих мер по устранению таковых. Профессиограмма для студентов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление», должна служить ориентиром в их становлении как специалистов, формировать стремление к саморазвитию и самосовершенствованию.

Список литературы

Вестник государственной службы. – 1994. – № 1.

Гордеева, Н.Н. Проспектированная профессиограмма специалиста как средство управления его профессиональным развитием. – Екатеринбург, 1995.

Государственная кадровая политика и механизм ее реализации. – М., 1997.

Деркач, А.А., Маркова, А.К. Профессиограмма госслужащего. – М., 1999.

© Шацкая Е.А., 2009

Е.В. Шагина

СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ ПРОЦЕССАМИ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

ШАГИНА Елена Викторовна – аспирантка кафедры государственной службы и кадровой политики РАГС (e-mail: elena_orl.leader@mail.ru)

Аннотация. *На материалах конкретных исследований показана практическая значимость социологического анализа кадровых процессов для воспроизводства, профессионального развития и востребованности кадрового потенциала.*