

Профессиональная социализация государственных служащих

Шонбаева А. Н.

Социально-экономические преобразования, происходящие в стране, имеют всестороннее влияние на процессы социализации личности молодых людей. Долгое время общество рассматривало личность как объект воспитания. Человек же в процессе социализации выступает самоорганизующимся и самореализующимся субъектом, обладающим внутренними, нередко иррациональными мотивами, потребностями, ставящими перед собой цели. Сущностью социализации является вхождение личности в социум, обусловленное конкретными социальными условиями, а роль социума – целенаправленное систематическое создание благоприятных условий. В Послании Главы государства Н. А. Назарбаева народу Казахстана в январе 2011 года «Построим будущее вместе» главное внимание уделено вопросам экономической и социальной модернизации страны, в которой основная роль принадлежит квалифицированной и профессиональной команде государственных служащих, претворяющих эту идею в жизнь.

Социализация, рассматриваемая как социальный процесс (от лат. procesuss 'прохождение, продвижение'), – последовательная смена состояний или движение элементов социальной системы и ее подсистем, любого социального объекта – тесно связана с образованием (общим и профессиональным), формированием необходимых для жизни и деятельности знаний, навыков, умений.

Нормы, критерии отбора, службы и продвижения государственного служащего обуславливают соответствующие требования к самому процессу образования, его структуре, организации, содержанию, направленности, методам и формам осуществления. Социализация происходит на всех этапах общего и государственно-профессионального образования государственного служащего. В качестве механизмов социализации молодого государственного служащего выступают такие социальные процессы, как адаптация, интериоризация, идентификация, целеполагание.

Особенно тесно социализация молодого государственного служащего связана с воспитанием как планомерным, целенаправленным, организованным, дискретным процессом формирования и развития определенных качеств личности, поскольку в ходе социализации среда влияет на личность как непреднамеренно (латентная функция), так и целенаправленно, преднамеренно. Для обеспечения большей надежности, гарантированности процесса социализации государственного служащего институт государственной службы осуществляет целенаправленное воздействие на сознание, чувства государственных служащих в целях формирования у них профессиональных необходимых качеств. И в этом проявляется явная функция института. В ходе воспитания происходит специальный отбор как задач, идей, ориентирующих личность государственного служащего в процессе социализации, так и средств, методов, которые способны обеспечить наибольший эффект этого процесса.

Социализация выступает стержневым процессом формирования личности молодого государственного служащего, который аккумулирует функциональные действия других социальных процессов и в результате которого проявляется индивидуальное своеобразие, неповторимость и социально типичное в современном государственном служащем.

Особенность социализации молодых государственных служащих заключается в том, что она 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» [1].

Таким образом, попав в совершенно новую социальную среду, молодой человек начинает адаптироваться к новым для него нормам жизни и системе ценностей. Первоначально вынужденно, по необходимости, затем и осознанно соблюдая их. Процесс профессионализации в системе государственной службы рассматривается как одно из направлений развития личности, как непрерывный процесс становления молодого специалиста. Профессионализация рассматривается и как состояние, и как степень развитости способностей и профессиональных качеств человека, также и как процесс восхождения человека к вершинам профессионального развития. Именно взаимосвязь человека и профессии обуславливает все последующие перемены, как в самой личности, так и в системе социальных отношений, в духовной жизни.

Понимание профессионализации – целостный непрерывный процесс становления личности специалиста, который начинается с момента выбора и принятия будущей профессии и заканчивается, когда человек прекращает активную трудовую деятельность. Профессионализация – это лишь одно из направлений развития личности, в рамках которой разрешается специфический комплекс противоречий, присущий социализации личности в целом. В работах А. К. Марковой «Профессионализация – процесс становления профессионала... это одна из сторон социализации, подобно тому, как становление профессионала – один из аспектов развития личности» [2].

Социологический опрос государственных служащих проведенный автором среди государственных служащих по определению их стремления к служебному росту выявило, что молодым служащим в отличие от других возрастных групп вопросы перспектив профессионального роста в профессии занимает более половины положительных отзывов (52 %). Стремление занять достойное место в обществе более двадцати процентов (22 %), и реализация своих способностей в управленческой деятельности более десяти процентов (11 %).

Следовательно, возможности служебного роста и карьеры для молодых государственных служащих представляют особый интерес, а показатели материального положения при этом, отмечаются значительно ниже. Так, перспективы служебного роста, желание больше зарабатывать – 9 %, надежда решить жилищную проблему – 3 %, и установить деловые связи – 2 % ответов (рисунок 1). Следовательно, в своем стремлении к служебному росту молодые государственные служащие желают приобрести социальный статус и человеческий капитал.

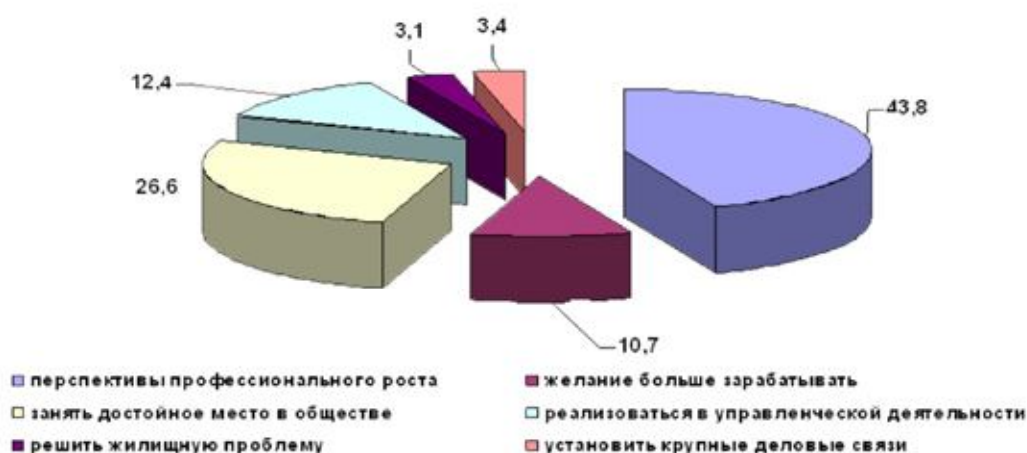


Рисунок 1 – Что лежит в основе вашего стремления к служебному росту?

Другая более чем интересная проблема касается заработной платы. Вопрос «Соответствует ли установленный размер заработной платы государственного служащего критериям социальной справедливости?» показал, что около семидесяти процентов (69,4 %) государственных отмечают совершенное не соответствие заработной платы, около тридцати процентов (27,9 %) отмечают, что соответствует, но не в полной мере, и лишь около трех процентов (2,7 %) удовлетворены своей заработной платой (рисунок 2).

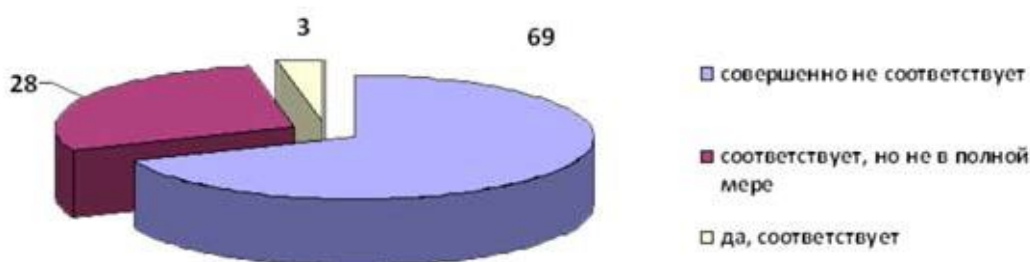


Рисунок 2 – Соответствует уровень заработной платы критериям социальной справедливости

Как отметили большинство служащих, уровень заработной платы на государственной службе не отвечает их самым необходимым потребностям, объему сложности и ответственности выполняемой работы, даже с учетом повышения заработной платы на 25 % в апреле 2010 года.

Высокая заработная плата и хороший социальный пакет являются мотивационным фактором и повышают внутреннюю конкуренцию среди работников и желание быть компетентным в профессиональной деятельности. Разработка комплексной государственной политики оплаты труда на государственной службе, внедрение факторно-балльной системы позволило бы решить эту проблему.

Основные факторы, которые влияют, на выбор способов действий обуславливают, детерминируют профессиональное поведение людей в органах государственной власти, и могут быть сведены в три группы. Первая группа как обобщенный фактор – это нормативное регулирование, которая включает всю совокупность норм, правил, стандартов, образцов поведения официально закрепленных в законах, уставах, инструкциях и других регламентирующих документах. Они задают формальную структуру отношений, называемую организационным порядком. Второй фактор представлен целенаправленными действиями субъекта управления, реализуемыми в решениях, приказах, распоряжениях руководителей. Третий обобщенный фактор – это спонтанные процессы самоорганизации, возникающие на основе потребностей, интересов, целей людей и других внутренних побудителей, мотивирующих их профессиональное поведение. Они обуславливают собственный выбор человеком того или иного способа действий и процессы, порождающие неформальные нормы и структуры отношений.

В итоге синергетического взаимодействия перечисленных факторов, объединяемых понятием социальной среды, в сфере государственной службы складывается система индивидуальной профессионализации служащих, уровень и качественная специфика которой характеризует целенаправленность, организованность действий специалистов, их готовность к выполнению своих профессиональных обязанностей и функций. Весь процесс формирования индивидуальной профессионализации служащих целесообразно рассматривать как механизм социальной самоорганизации, в которой идет непрерывный поиск новых форм организации совместной деятельности государственных служащих, и самоуправление в значительной мере является результатом процессов самоорганизации.

Содержание индивидуальной профессионализации дополняется элементами культуры должностных отношений, культуры социально-профессиональной общности организации. Формой должностного развития человека выступает должностная карьера.

Следующий вопрос «Каким из нижеперечисленных профессиональных качеств отдают предпочтение государственные служащие?», определило: компетентность – 40 %, аналитико-прогностические способности – 19 %, самостоятельность в работе и решение поставленных задач – 18 %, оперативность в выполнении обязанностей – 10, деловое общение – 9 % ответов. Вопросы внедрения инновации и инициативности всего лишь – 3 % (рисунок 3).

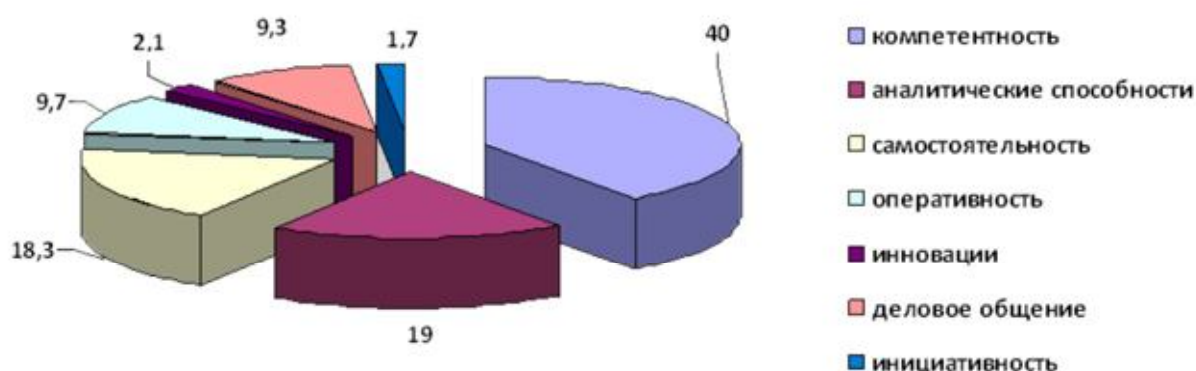


Рисунок 3 – Профессиональные качества, которым отдают предпочтения
государственные служащие

Компетентность определяется опытом и знаниями, поэтому имея стремление к работе, опыт приобретается в процессе труда. Правда, и наставничество играет здесь не последнюю роль. В этом заключается сущностная особенность социализации как способа связи поколений – передача опыта, традиций от старших к младшим.

Таким образом, основным элементом механизма включения государственных служащих в структуру государственной службы является профессиональная социализация. Она означает процесс усвоения государственным служащим своей профессиональной роли, осознания места в социально-профессиональной структуре общества, выработку самосознания представителя государственного служащего, включение в публично-правовые отношения. Данный процесс осуществляется, прежде всего, в системе непрерывного профессионального образования, связанного с аттестацией персонала, повышением его квалификации, планированием служебной карьеры.

Литература

1. Официальный сайт Президента РК [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.akorda.kz/kz>
2. Бергер П., Лукман Т. Конструирование социальной реальности. Трактат по социологии знания. – М.: Медиум, 1995. – С. 213.
3. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М., 1996. – С. 63.
4. Обухова Л. А. Профессионализация кадрового обеспечения государственной гражданской службы Российской Федерации (социологический анализ): Автореф. ... докт. социол наук. – М., 2007.