© Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал),
Modern Research of Social Problems, №7(51), 2015
▪ www.sisp.nkras.ru

DOI: 10.12731/2218-7405-2015-7-7
УДК 32

УПРАВЛЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЕМ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В ПРОЦЕССЕ ИХ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ

Катков И.М.

В статье рассматриваются аспекты процессов социализации и профессионализации личности молодых специалистов государственной гражданской службы. Приводятся социологические основания определения государственной гражданской службы и её составных элементов.

Целью *работы является апробирование авторской модели управления формированием ценностных ориентаций молодых специалистов государственной гражданской службы в процессе их профессионализации.*

Идейным ядром работы выступает поиск решения существующих проблем управления процессами духовного становления и развития, а так же формирования оптимальных условий и инструментов для развития системы нравственного воспитания молодых специалистов государственной гражданской службы.

Научные результаты, полученные автором, могут быть применены при модернизации кадровой политики на государственной гражданской службе и разработке систем воспитания духовности личности молодого специалиста государственной гражданской службы.

Научный вклад автора выражается в разработке социологической модели управления формированием ценностных ориентаций молодых специалистов государственной гражданской службы в процессе их профессионализации. Автор дал также содержательное уточнение понятия государственный служащий, государственная гражданская служба.

Ключевые слова: *государственной гражданской службы; молодые специалисты; социализация; профессионализации; культура; субкультуры; личность; ценностные ориентации.*

© Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал),
Modern Research of Social Problems, №7(51), 2015
▪ www.sisp.nkras.ru

THE MANAGEMENT OF VALUABLE ORIENTATIONS OF YOUNG SPECIALISTS IN CIVIL SERVICE DURING THEIR PROFESSIONALISM PROCESS

Katkov I.M.

The article concentrates on the aspects of processes of personal socialization and professionalism of young specialists in civil service. It shows social base of Civil Service definition and its parts.

The **goal** *of research is to approbate the author model of management of valuable orientations of young specialists in civil service during their professionalism process.*

The ideological core is finding the resolution of existing problems of management of the spiritual formation and development processes, and also forming optimal conditions and instruments for the development of moral education system of young specialists in civil service.

The results of a scientific research achieved by author could be used in modernization in personnel policy in civil service and development of a young civil servants spirituality upbringing system.

The author's technical contribution is stated in the development of a social model of management of forming of valuable orientations of young specialists in civil service during their professionalism process. Author also showed us the meaningful closer definition of civil servant, civil service.

Keywords: *civil service; young specialists; socialization; professionalism; culture; subculture; personality; valuable orientations.*

Правовые понятия, закреплённые в Федеральном Законе № 79 от 27 июля 2004 года, определяютгосударственную гражданскую службу как «вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации» [1, ст. 3]. (Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ, (ред. от 31.12.2014) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»).

В социологическом понимании государственная гражданская служба – социальный институт призванный обеспечить связь между государством и обществом. Государственные гражданские служащие, исполняя свой профессиональные обязанности, обеспечивают реализацию

функций государственной гражданской службы как социального института, такие как:

1) Обеспечение защиты прав и интересов граждан.

2) Регуляция этической системы властных отношений.

3) Поддержание общественных связей и отношений общества с государством.

Реализация ценностей профессиональной деятельности государственными гражданскими служащими и служащими депутатского корпуса, составляет фундамент организационного поведения. Уровень развитости корпоративной культуры государственной гражданской службы и личностных ценностей государственных гражданских служащих формируют моральный облик представителей государственной власти в сознании общества [2].

В правовом понимании Государственный Гражданский Служащий – «гражданин Российской Федерации, взявший на себя обязательства по прохождению гражданской службы, осуществляемую в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом и получает денежное содержание за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта Российской Федерации» [1, ст. 13].

С социологической позиции Государственный Гражданский Служащий – профессиональный работник, представитель государственной власти, осуществляющий свою деятельность на основе как правовых, так и духовно-нравственных нормах, принятых в профессиональной среде. Профессионализм, уровень личностных моральных качеств, и ценностные основы личности Государственного Гражданского Служащего напрямую зависят от условий его социализации и профессионализации [3].

Ценностные основы личность Государственного Гражданского Служащего закладываются на первых этапах социализации, а сама личность молодого специалиста, будущего профессионала, формируется на протяжении всей социализации и является объектом управления. Субъектом управления выступает общество. Оно осуществляет социальное управление через общественные институты и является регулятором этого процесса.

Личность Государственного Гражданского Служащего определяется нами как его положение в системе общественных отношений и индивидуальный набор социально-психологических свойств. По мнению В.А. Мальцева, личность государственного гражданского служащего представляет собой совокупность социальных свойств индивида, характеризующуюся специфическими социальными, психологическими и личностными чертами. Личность, как пишет В.А. Мальцев, органическое единство рациональности, духовности, чувственности [4].

В научной литературе существует множество определений понятия «социализация». На наш взгляд, наиболее точным определением процесса социализации личности является следу-

ющие: социализация – «процесс и результат освоения отдельно взятым человеком доступного и лично ему необходимого социального опыта» [5]. Суть понятия социализации личности видится нам в следующем. Социализация – это сложный и многоуровневый процесс приобретения и реализация социального и жизненного опыта личностью в повседневной практике.

В классической социологической школе определены три этапа социализации: до-трудовая, трудовая, пост-трудовая. До-трудовая социализация осуществляется социализирующими институтами: семья, дошкольные детские учреждения, школа, учреждения профессионального образования, трудовые коллективы, организации, общественные организации, неформальные объединения и т.д.

Трудовая и пост-трудовая социализация обеспечиваются агентами социализации. Таковыми являются: учреждения, социальные институты и люди, при взаимодействии с которыми проходит процесс социализацииличности. К их числу можно отнести личности мирового значения, государственных деятелей, деятелей науки и искусства.

Также в социализации можно выделить периоды. Одним из периодов является – первичная социализация. Она охватывает время нахождения личности в институте семьи, в котором складываются основные ценностные ориентации человека и приобретается первый социальный опыт. Носителями культурных и нравственных образцов выступают близкие люди: родители, братья, сестры и т.д. Ребенок рефлекторно, неосознанно «схватывает» и усваивает те ценности, которые присутствуют в социальной атмосфере семьи.

Процесс социализации не имеет четко обозначенной конечной точки, следовательно, и четких временных рамок. Условно процесс частичной социализации индивида был сконструирован на основе прохождения трёх социализирующих институтов: семьи, школы, высшего учебного заведения.

Одним из этапов социализации, является вступление индивида в трудовые и юридические отношения, этот этап обозначается как профессионализация. Процесс профессионализации начинается с момента накопления необходимого количества теоретических знаний о профессии. Начало трудовой практики индивида – это начало его становления как профессионала. Необходимые профессиональные знания, умения и навыки, а также нормы профессиональной этики формируются в процессе профессионализации личности. С точки зрения автора профессионализация – процесс становления и развития профессионализма.

Профессионализация личности основывается на двух взаимосвязанных компонентах:

1) становление профессионального самосознания, что выражается в психологическом аспекте профессионализации и отражается в понятии – профессиональное развитие;

2) формирование профессиональных умений и навыков на основе усвоения социально-профессиональных норм. Это способствует становлению личности как субъекта профессиональной деятельности и выражается в социальном аспекте, отраженном в понятии «профессиональная социализация» [6].

Основными элементами первичной профессионализации являются профессиональное воспитание и профессиональное обучение. Большое значение в ходе вторичной профессионализации приобретает профессиональное самовоспитание. Оно рассматривается нами как стремление личности к творческому развитию собственных профессиональных умений и навыков. На основе рассмотренных положений представляется возможным построить модель управления социализацией и профессионализацией молодого специалиста. Модель представлена на рисунке 1.

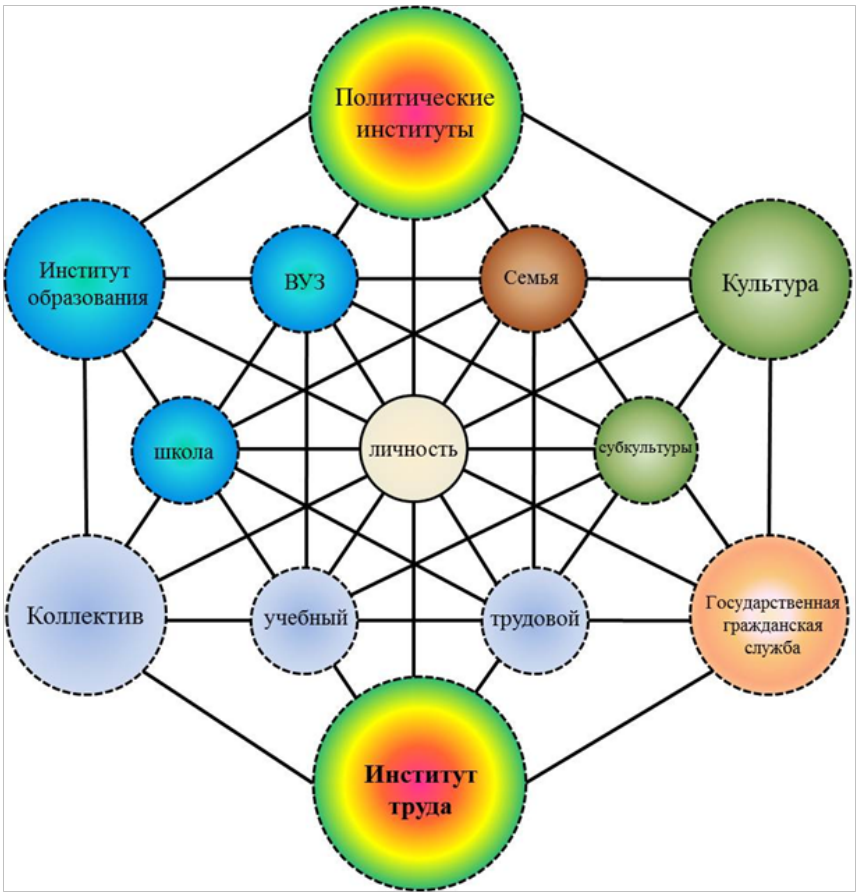

Рис. 1. *Модель управления социализацией и профессионализацией молодого специалиста государственной гражданской службы*

В основу данной системы положена модель агентного моделирования, относящаяся к классу имитационных моделей [7]. (Бегунов Н.А. Моделирование развития муниципальных образований на основе агентного подхода // Современные исследования социальных проблем. – 2011. Т. 8. №4. С. 1.) Особенностью такой модели является полисубъектность. Каждый из представленных в модели элементов, за исключением личности молодого специалиста, является субъектом управления; каждый из субъектов (агентов) взаимодействует с другими [8].

Множество агентов организуют агентные системы. Агентом представляется некая сущность, обладающая активностью, автономным поведением, которая в силах принимать решения в соответствии с некоторым набором правил, взаимодействовать с окружением, самостоятельно изменяться, и создавать вокруг себя новые условия [9].

Основное отличие данной модели от других моделей является отсутствие централизованного поведения (динамики) системы в целом. Благодаря чему, аналитик определяет поведение на индивидуальном уровне, а глобальное поведение возникает как результат деятельности многих (сотен, тысяч, миллионов) агентов, каждый из которых следует своим собственным правилам, живет в общей среде и взаимодействует со средой и с другими агентами [10].

Обратим внимая на то, субъект, представленный государственной гражданской службой, носит «модульный» характер, то есть, может быть заменён на любого другого социального агента в зависимости от целей, поставленных перед исследователем. Свойство модульности авторской системы даёт ей универсальность применения в построении моделей управления с множеством субъектов и субъектных систем.

Представим в виде таблицы (табл. 1) соотношение социальных агентов и агентных систем участвующих в процессе социализации и профессионализации молодого специалиста государственной гражданской службы.

Таблица 1

Социальные агенты и агентные системы

№ П/П	Социальные агенты	Агентные системы
1	Политические институты, представляющие государство	Система институтов образования, представленная школами и высшими учебными заведениями
2	Институт труда	Коллективы двух видов: учебные и трудовые.
3	Семья	Культура и субкультуры
4	Государственная граждан служба	Культура социальной организации ГГС

В основе авторской схемы (рис. 1) лежит принцип упорядочивания агентов, основанный на геометрических фигурах и их пропорциях. Для данной модели количество социальных аген-

тов равно двенадцати. Однако их реальное количество бескрайне велико. По этой причине автор рассматривает те социальные институты, влияние которых необходимо изучить в рамках данного диссертационного исследования.

Восемь из представленных в модели агентов организуют три агентные системы. На схеме обозначены шесть крупных агентов, образующих большой, или внешний, шестиугольник; каждый из агентов является одним из его углов. Другие шесть агентов образуют малый, или внутренний, шестиугольник. Одни из них являются спутниками крупных агентов, создавая с ними агентные системы, другие играют роль самостоятельных агентов.

Крупные агенты имеют по 5 связей. У агентов меньшего размера по 7 связей. Индивид, находящейся в центре модели, имеет 12 связей, поскольку он, связан с каждым из агентов прямой или косвенной связью. Вся геометрическая гармония модели основана на треугольниках. Таким образом, все социальные агенты расположены в углах треугольников и образуют строго упорядоченную и выстроенную систему. Все элементы системы находятся во взаимосвязи посредством либо прямых, либо опосредованных связей через прилегающих агентов.

Система управления подразумевает наличие объекта и субъекта управления. В рассматриваемой нами модели объектом управления является система ценностей личности будущего молодого специалиста государственной гражданской службы. Субъектом управления выступает государственная гражданская служба. Однако субъект не имеет четко оформленных границ. Он выражается через его составные части: культуру социальной организации государственной гражданской службы, трудовой коллектив, субкультуры. Это предоставляет исследователю возможность рассмотрения влияния каждой части субъекта отдельно.

Под культурой социальной организационной государственной гражданской службы нами понимается система ценностей и социокультрных норм регулирующих поведения её носителей. Трудовой коллектив – это группа людей выполняющих поставленные перед ними задачи. Отношения в такой группе регулируются ценностями трудового коллектива, которые формируются под воздействием организационной культуры. Личностные, профессиональные и духовные ценности, каждого представителя трудового коллектива проявляются в их социальных позициях [11].

Субкультура – это часть культуры, консолидирующей идеи, ценности, мировоззрения людей, объеденных общими целями и мотивами, позволяющими выработать индивидуальные и групповые позиции по отношению к другим субкультурам и культуре общества в целом [12].

Перечисленные нами элементы составляют субъект управления – государственную гражданскую службу. Отметим, что государственная гражданская служба может быть представле-

на большим количеством составных элементов, однако для нас рассмотрения перечисленных элементов достаточно. Общие количество субъектов в предложенной автором модели может варьироваться в зависимость от потребностей исследователей, изучающих различные социокультурные явления.

Государственная гражданская служба выступает в качестве одного из субъектов управления. Целью субъекта является формирование необходимых ценностных ориентиров молодого специалиста государственной гражданской службы. Для этого необходимо определить инструменты, с помощью которых будет достигаться цель. Наиболее влиятельные элементы системы – политические институты, так как их влияние прослеживается на всех уровнях социальной жизни общества.

Это влияние выражается в регуляции поведения и отношений между людьми на уровне юридически закрепленных норм и соответствующих им санкций. Однако всё пронизывающий характер влияния не указывает на его универсальность, так как регулирование на основе юридических норм не распространяется на область духовных отношений людей.

Таким образом, политические институты как социальный субъект влияют на другие элементы системы на уровне юридических отношений. Следовательно, государственная гражданская служба как субъект социального управления должна оперировать юридическими инструментами. Это может выражаться в конкретных предложениях о внесении изменений в учебные программы высших учебных заведений с целью формирования ценностных ориентаций личности учащегося, воспитание у него чувства гражданственности и патриотизма.

На процесс формирования ценностных ориентиров личности молодого специалиста оказывают влияние семья, рабочий и учебный коллективы, а также субкультуры. Политические институты влияют на личность опосредованно, через других социальных агентов, таких, как семья и коллективы, в которых человек непосредственно находится.

Поскольку главной особенностью модели является влияние каждого элемента друг на друга, политические институты оказывают влияние на субкультуры посредством социальных факторов. Государственная гражданская служба может воздействовать на субкультуры через политические институты, которые в свою очередь воздействуют на личность посредствам социальных факторов.

При рассмотрении модели, представленной на рисунке 1, можно выделить устойчивые социальные связи, образующие микросоциальные системы, визуализированные в качестве графических элементов – треугольников. Такими устойчивыми социальными системами являются: учебный – трудовой коллективы – личность; школа – вуз – личность; вуз – семья – лич-

ность; семья – субкультура – личность; государственная гражданская служба – политические институты – личность; коллектив – политические институты – личность; государственная гражданская служба – трудовой коллектив – личность.

Ценностные ориентации являются одним из весомых факторов, влияющих на профессионализацию молодых специалистов государственной гражданской службы. Поэтому считаем целесообразным описать механизм формирования ценностных ориентаций молодых специалистов. Элементами, формирующими ценностные ориентации молодого специалиста государственной гражданской службы, являются ценности организационной культуры государственной гражданской службы и ценности трудового коллектива.

Ценности культура социальной организации государственной гражданской службы содержат в себе нормы поведения, культуру общения, гуманистические ценности, трудовые ценности. Они являются также одной из групп регуляторов поведения внутри системы отношений государственной гражданской службы [13].

Ценности трудового коллектива – это система норм, поведенческих и культурных образцов, воспроизводимых в практике коллектива и являющихся регуляторами социальных отношений внутри его.

Система ценностей молодого специалиста государственной гражданской службы – это совокупность духовных и профессиональных ценностей. На основе этой системы молодой специалист выстраивает свои отношения в обществе. Ценностные ориентации молодого специалиста государственной гражданской службы – это отношение молодого специалиста к материальным и духовным благам, являющимся средством удовлетворения его потребностей [14].

Таким образом, ценности организационной культуры государственной гражданской службы формируют ценности трудового коллектива и влияют на систему ценностей молодого специалиста государственной гражданской службы. Ценностные ориентации молодого специалиста государственной гражданской службы складываются под влиянием собственной системы ценностей, ценностей трудового коллектива и ценностей организационной культуры государственной гражданской службы.

Сложившиеся ценностные ориентации молодого специалиста являются регуляторами его профессионализации. На основе их молодой специалист вырабатывает социальную позицию по отношению ко всей системе отношений государственной гражданской службы. В случае непринятия какой-либо из ценностей организационной культуры государственной гражданской службы профессионализация как процесс приобретения необходимых профессиональных качеств и ценностей профессии может не состояться [15].

С точки зрения автора успешное и эффективное управление формированием ценностных ориентаций молодых специалистов государственной гражданской службы в процессе их профессионализации должно базироваться на принципах преемственности и адаптации нравственных ценностей, социальных и трудовых норм и правил в современных условиях. Управление должно осуществляется через воздействие социальных и политических институтов и их взаимодействий. Основой формирования фиксировано-заданныхценностных ориентаций молодых специалистов государственной гражданской службы должна служить государственная политика социального воспитания моральных качеств молодежи.

Список литературы

1. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ, (ред. от 31.12.2014) «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
2. Потомский В.В. Развитие института государственной гражданской службы как фактор совершенствования системы управления регионом // Среднерусский вестник общественных наук . 2014. №4 (34). С. 31-34.
3. Литвинцева Е.А. Институциональные основания государственной гражданской службы // Среднерусский вестник общественных наук. 2013. №2. С. 67-70.
4. Мальцев В.А. Государственное программирование проблема метода // Внешнеэкономические связи. 2004. Т. 9. № 9. С. 24-27.
5. Немов Р.С. Психологический словарь. – М., 2007. С. 408.
6. Лихачева Е.А. Профессиональные ценности в системе нравственных ценностей государственного гражданского служащего // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. 2014. №2. С. 92-96.
7. Бегунов Н.А. Моделирование развития муниципальных образований на основе агентного подхода // Современные исследования социальных проблем. 2011. Т. 8. №4. С. 1.
8. Клебанов Б.И., Москалев И.М., Бегунов Н.А. Мультиагентная имитационная модель муниципального образования / Имитационное моделирование. Теория и практика (ИММОД-2007): сб. докладов. – СПб, 2007. Т. 2. С. 86-90.
9. Лычкина Н.Н., Морозова Ю.А. Имитационное моделирование социальной сферы. – Germany: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2011. С. 25.
10. Лычкина Н.Н., Кобылкин М.Н. Моделирование социальной сферы на основе методов системной динамики // Труды V международной конференции «Идентификация систем и задачи управления» SICPRO’06. – М.: ИПУ РАН, 2006. С. 1009-1023.

11. Тавокин Е.П. Госслужащие о культуре как о факторе эффективного управления // Мониторинг. 2015. №1 (125). С. 132-142.
12. Катков И.М. Разработка классификации субкультур // Этносоциум и межнациональная культура. 2014. №1. С. 41-49.
13. Абакаров Д.К. К вопросу о качестве профессионализма государственных служащих в контексте социальных изменений // Ars Administrandi . 2013. №1. С. 52-71.
14. Лихачева Е.А. Роль нравственных ценностей в профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. 2015. №4. С. 35-39.
15. Идрисова А.Р. Инновации в подготовке государственных служащих // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2009. №1. С. 157-159.

References

1. Federal'nyy zakon ot 27.07.2004 N 79-FZ, (red. ot 31.12.2014) «O gosudarstvennoy grazhdanskoy sluzhbe Rossiyskoy Federatsii».
2. Potomskiy V.V. Razvitie instituta gosudarstvennoy grazhdanskoy sluzhby kak faktor sovershenstvovaniya sistemy upravleniya regionom // Srednerusskiy vestnik obshchestvennykh nauk. 2014. №4 (34). Pp. 31-34.
3. Litvintseva E. A. Institutsional'nye osnovaniya gosudarstvennoy grazhdanskoy sluzhby // Srednerusskiy vestnik obshchestvennykh nauk. 2013. №2. Pp. 67-70.
4. Mal'tsev V. A. Gosudarstvennoe programmirovanie problema meto-da // Vneshneekonomicheskie svyazi. 2004. Vol. 9. № 9. Pp. 24-27.
5. Nemov R.S. Psikhologicheskiy slovar'. M., 2007. P. 408.
6. Likhacheva E.A. Professional'nye tsennosti v sisteme nravstven-nykh tsennostey gosudarstvennogo grazhdanskogo sluzhashchego // Uchenye zapiski Tambovskogo otdeleniya RoSMU. 2014. №2. Pp. 92-96.
7. Begunov N.A. Modelirovanie razvitiya munitsipal'nykh obrazovaniy na osnove agentnogo podkhoda // Sovremennye issledovaniya sotsial'nykh problem. 2011. Vol. 8. №4. P. 1.
8. Klebanov B.I., Moskalev I.M., Begunov N.A. Mul'tiagentnaya imitatsionnaya model' munitsipal'nogo obrazovaniya / Imitatsionnoe modelirovanie. Teoriya i praktika (IMMOD-2007): sb. dokladov. – SPb, 2007. Vol. 2. Pp. 86-90.

9. Lychkina N.N., Morozova Yu.A. Imitatsionnoe modelirovanie sotsial'noy sfery. – Germany: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2011. P. 25.
10. Lychkina N.N., Kobylkin M.N. Modelirovanie sotsial'noy sfery na osnove metodov sistemnoy dinamiki // Trudy V mezhdunarodnoy konferentsii «Identifikatsiya sistem i zadachi upravleniya» SICPRO'06. – M.: IPU RAN, 2006. Pp. 1009-1023.
11. Tavokin E.P. Gossluzhashchie o kul'ture kak o faktore effektivnogo upravleniya // Monitoring. 2015. №1 (125). Pp. 132-142.
12. Katkov I.M. Razrabotka klassifikatsii subkul'tur // Etnosotsium i mezhnatsional'naya kul'tura. 2014. №1. Pp. 41-49.
13. Abakarov D.K. K voprosu o kachestve professionalizma gosudar-stvennykh sluzhashchikh v kontekste sotsial'nykh izmeneniy // Ars Administrandi. 2013. №1. Pp. 52-71.
14. Likhacheva E.A. Rol' nravstvennykh tsennostey v professional'noy sluzhebnoy deyatel'nosti gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh // Uchenye zapiski Tambovskogo otdeleniya RoSMU. 2015. №4. Pp. 35-39.
15. Idrisova A.R. Innovatsii v podgotovke gosudarstvennykh sluzhashchikh // Vestnik Adygeyskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 1: Regionovedenie: filosofiya, istoriya, sotsiologiya, yurisprudentsiya, politologiya, kul'turologiya. 2009. №1. Pp. 157-159.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Катков Иван Михайлович, доктор философии в области социологии

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

ул. Кировоградская, д. 42, корп. 3, г. Москва, 117534, Российская Федерация; пр. Вернадского, 82, г. Москва, 119571, Российская Федерация

pseudokote@gmail.com

DATA ABOUT THE AUTHOR

Katkov Ivan Mikhailovich, Ph.D. in Sociology (Oxford)

International University Fundamental Studies; Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

42, Kirovogradskaya ul., Moscow, 117534, Russian Federation; Prospect Vernadskogo, 82, Moscow, 119571, Russian Federation

pseudokote@gmail.com