

УДК 316.334.55/56

DOI: 10.17748/2075-9908-2015-7-7/2-134-138

ЛУЦЕНКО Ольга Евгеньевна,  
Северо-Кавказский федеральный университет,  
г. Ставрополь, Россия  
soc.ncfu@yandex.ru

LUTSENKO Olga E.,  
competitor of department of sociology of the  
North Caucasus Federal University,  
Stavropol, Russia  
soc.ncfu@yandex.ru

## МЕХАНИЗМЫ И ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

## MECHANISMS AND FACTORS OF PROFESSIONAL SOCIALIZATION OF MUNICIPAL EMPLOYEES

В статье представлены основные механизмы профессиональной социализации муниципальных служащих, выявлены факторы, оказывающие как негативное, так и позитивное влияние на процесс профессиональной социализации, а также выделены основные элементы и субъекты системы профессиональной социализации муниципальных служащих. К основным механизмам данного процесса автором отнесены подражание как освоение своих социальных ролей через воспроизведение особенностей поведения «значимого другого», усвоение профессиональных норм во взаимодействии индивидов и социальная адаптация.

В статье делается акцент на том, что при изучении профессиональной группы муниципальных служащих недостаточно опираться только на анализ ее количественного и качественного состава, на статистические показатели. Профессиональная социализация должна быть рассмотрена как многопараметральное и социальное явление.

В статье представлены основные причины дифференцированности социально-профессиональной группы муниципальных служащих, выявлены факторы, оказывающие позитивное и негативное влияние на процесс их профессиональной социализации. Особое внимание уделено карьерному росту, который отнесен автором статьи к числу наиболее значимых позитивных факторов.

Рассмотрена профессиональная социализация муниципальных служащих как система, имеющая совокупность элементов, выступающих в качестве самостоятельных подсистем. Обосновано, что особое внимание требует подсистема «профессиональное обучение муниципальных служащих», которая включает дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих, являющееся элементом непрерывного профессионального образования и фактором их профессионального развития.

В заключение статьи в форме рекомендаций отмечено, что требуют существенных изменений профессиональные, социальные и личные ценностные установки муниципальных служащих, учет профессионально-деятельностного и профессионально-регулятивного показателей на протяжении всей служебной карьеры.

**Ключевые слова:** муниципальные служащие, профессиональная социализация, субъекты профессиональной социализации, механизмы профессиональной социализации, факторы профессиональной социализации, субъектно-деятельностный подход, профессионально-деятельностный фактор, профессионально-регулятивный фактор, социальная адаптация, социально-профессиональная группа.

The main mechanisms of professional socialization of municipal employees are presented in article, the factors rendering both negative, and positive influence on process of professional socialization are revealed and also basic elements and subjects of system of professional socialization of municipal employees are allocated. Are referred imitation to the main mechanisms of this process by the author as development of the social roles through reproduction of features of behavior of significant another, assimilation of professional norms in interaction of individuals and social adaptation.

In article the emphasis that when studying professional group of municipal employees isn't enough to be guided only by the analysis of its quantitative and qualitative structure, on statistics is placed. Professional socialization has to be considered as the mnogoparametralny and sotsiyetalny phenomenon.

The main reasons for differentiation of social and professional group of municipal employees are presented in article, factors, having positive and negative impact on process of their professional socialization are revealed. The special attention is paid to career development which is referred by the author of article to number of the most significant positive factors.

Professional socialization of municipal employees as system the having set of the elements acting as independent subsystems is considered. It is proved that special the attention demands a subsystem "a vocational education of municipal employees" which includes the additional professional education of municipal employees which is an element of continuous professional education and a factor of their professional development.

In the conclusion of article in the form of recommendations it is noted that professional, social and personal valuable installations of municipal employees, the accounting of professional and activity and professional and regulatory indicators throughout all office career demand essential changes.

**Keywords:** municipal employees, professional socialization, subjects of professional socialization, mechanisms of professional socialization, factors of professional socialization, subject and activity approach, professional and activity factor, professional and regulatory factor, social adaptation, social and professional group.

Центральной задачей последнего этапа муниципальной реформы выступает существенное повышение эффективности управления местными общественными процессами. В связи с этим важной составляющей преобразований в данной сфере социального управления является формирование профессионального кадрового состава муниципальной службы, поскольку именно кадры муниципального управления (муниципальные служащие) – социально-профессиональная группа, определяющая эффективность местного самоуправления.

Необходимо отметить, что традиционно изучение профессиональной группы муниципальных служащих предполагает оценку их количественного и качественного состава. Анализ литературы показывает, что оценка состояния состава муниципальных служащих, как правило, строится с учетом следующих составляющих: статистических показателей численности, образовательного уровня и социально-демографического состава, что представляется недостаточным в современных динамичных условиях развития российского общества. Необходимо комплексное исследование субъективных оценок муниципальных служащих, как мотивации выбора ими данной сферы деятельности, так и их отношения к исполнению возложенных на них социально-значимых функций. Подобная субъективная оценка в первую очередь складывается через механизмы профессиональной социализации муниципальных служащих, в результате которых формируются основные мировоззренческие принципы и социально значимые качества личности профессионала.

В современной социологической науке профессиональная социализация рассматривается как многопараметральное и социетальное явление, включающее в себя социальные взаимодействия, связанные с профессиональными отношениями и профессиональной деятельностью [1].

В социологической литературе в качестве основных механизмов профессиональной социализации выделяются следующие.

1. Подражание – когда человек принимает и воспроизводит особенности поведения профессионала. Результатом подражания является усвоение специальных приемов профессиональной деятельности, профессиональных ценностей, инструментов, технологий, приспособлений. Н.И. Шаталова, Я.Н. Жеманов предлагают рассматривать подражание как механизм профессиональной социализации в трех аспектах:

- подражание «значимому другому»;
- включение в «правила игры» (статус профессионала впоследствии обязывает человека к определенному типу поведения);
- подражание нормам, выработанным профессиональным сообществом [2, с. 123].

2. Взаимодействие индивидов в процессе исполнения ими своих социальных ролей на основе усвоения норм, в том числе профессиональных, – когда происходит освоение профессиональной среды, восприятие ценностей и профессиональной культуры муниципальных служащих, что служит основой формирования «Я-концепции», в рамках которой служащий наделяет себя определенными качествами, смыслами. Н. Смелзер в качестве основных условий взаимодействия в процессе социализации выделяет такие личностные установки, как стремление к конформизму, желание изменить поведение и ожидание [3, с. 109.]

3. Социальная адаптация – как процесс согласования самооценок и притязаний субъекта с его возможностями и с реальностью социальной среды. Н. Костина, В. Попов, А. Чертенко выделяют следующие формы социальной адаптации муниципальных служащих:

- полное растворение и подчинение личности окружающей среде;
- принятие ценностей новой социальной среды в форме, не адекватной ей и не одобряемой другими людьми, адаптированными к этой среде;
- внешнее одобрение ценностей социальной среды со стороны субъекта при его внутренней, скрываемой оппозиции, своего рода социальная «мимикрия»;
- инновационное принятие ценностей и преобразование внешней среды согласно этому [4].

Нам представляется, что социально-профессиональная группа муниципальных служащих на настоящем этапе развития института муниципальной службы является пока не до конца сформированной, неоднородной, дифференцированной, что оказывает заметное влияние на процесс профессиональной социализации. При этом в качестве основных причин дифференцированности социально-профессиональной группы муниципальных служащих можно выделить следующие обстоятельства:

- конституционное разделение публичной власти на государственную и муниципальную; законодательное закрепление обязательной системы органов местного самоуправления (представительные, исполнительно-распорядительные, глава муниципального образования) – что предопределяет различие в объемах властных полномочий, служебных обязанностях, статусе;
- различие законодательно закрепленных видов муниципальных образований (сельское поселение, городское поселение, муниципальный район, городской округ и др.) – что предопределяет различие в уровне и качестве жизни, наличных ресурсах и возможностях;
- иерархическая организация муниципальной службы (деление муниципальных должностей на категории и группы) с соответствующим объемом властных полномочий и ответственности;

- наличие опыта работы в органах государственной власти бывшего СССР – что предопределяет различие ценностных ориентаций, принципов и преобладающих управленческих форм организации служебной деятельности.

Дальнейшая операционализация процесса профессиональной социализации предполагает выделение факторов, оказывающих влияние на данный процесс. К негативно влияющим необходимо отнести:

- недостаточную сформированность российской управленческой школы, что связано с новизной специальности «Государственное и муниципальное управление»;

- коммерциализацию управленческого образования на всех ступенях (открытие управленческих специальностей в специальности в непрофильных учебных заведениях, распространение коммерческой формы обучения и т.д.);

- недостаточный уровень квалификации преподавательских кадров, связанный с отсутствием ученых степеней по менеджменту;

- отставание содержания учебной литературы от реальных изменений в системе муниципальной службы;

- недостаточную интеграцию в международное профессиональное управленческое сообщество;

- неразвитость навыков трансформации полученной информации в практические рекомендации и управленческие решения;

- наличие социальных барьеров (распространенность протекционизма на муниципальной службе, неоднозначное отношение к муниципальным чиновникам со стороны общества, отсутствие заинтересованности руководителей в профессиональном развитии муниципальных служащих, игнорирование рекомендаций ученых по совершенствованию механизмов профессиональной социализации);

- ограниченность локального рынка труда;

- несоответствие профессиональной культуры муниципальных служащих их личным интересам и склонностям;

- коррупцию;

- политический патернализм;

- отсутствие персональной ответственности и т.д.

Вместе с тем, необходимо отметить и факторы, позитивно влияющие на процесс профессиональной социализации муниципальных служащих:

- возможности карьерного роста;

- внедрение инноваций в управленческую и организационную культуры, изменение принципов управления кадровыми процессами в органах местного самоуправления;

- социальные ожидания (мотивация к профессии, должности, карьере);

- освоение социальной среды, установление социальных связей;

- социальные гарантии муниципальным служащим;

- повышение уровня материальной обеспеченности.

Особое внимание следует уделить такому позитивному фактору, как карьерный рост, исследуемый традиционно в рамках субъектно-деятельностного подхода. Л. Дмитриева предлагает дополнить изучение карьерных ориентаций служащих и с точки зрения мотивационно-ценностного, когнитивного и психосемантического подходов [5, с. 96]. Это позволяет исследовать содержание смыслов (личностного) в карьерных ориентациях муниципальных служащих, таких как служение, профессиональная компетентность, менеджмент, автономность, стабильность, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

Одним из основополагающих в современной социологии выступает системный подход. Рассмотрение профессиональной социализации муниципальных служащих как системы позволяет выделить совокупность элементов этой системы, выступающих в качестве самостоятельных подсистем, а именно:

- нормативно-правовую подсистему;

- профессиональное обучение муниципальных служащих (на всех уровнях);

- содержание, методы обучения, образовательные методики, подготовку и повышение квалификации преподавательских кадров, занимающихся подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации муниципальных служащих;

- профессиональную и политическую культуру.

Необходимо особо обратить внимание на подсистему «профессиональное обучение муниципальных служащих». При этом в процессе профессиональной социализации на первое место выходит уровень дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, являющийся элементом непрерывного профессионального образования и фактором

профессионального развития служащих. А. Ерегиной с точки зрения субъектно-деятельностного подхода для проведения типологического анализа профессионального развития служащих предложены следующие факторы.

1. Профессионально-деятельностный:

- отношение руководства к профессиональной деятельности сотрудников и ее оценка;
- возможность профессионального развития и карьерного роста в организации;
- понимание профессиональных задач и функций и их реализация;
- удовлетворение от работы и стремление к совершенствованию своей профессиональной деятельности.

2. Профессионально-регулятивный:

- влияние аттестации на профессиональную деятельность;
- обучение по программам дополнительного профессионального образования [6, с. 141].

Содержательное исследование оценки муниципальными служащими вышеобозначенных факторов позволяет распределить их по кластерам и с учетом удельного веса каждого кластера разрабатывать практические рекомендации по формированию их индивидуальных образовательных траекторий и карьерных ориентаций.

Одной из отличительных особенностей системы профессиональной социализации муниципальных служащих является ее полисубъектность. В качестве субъектов профессиональной социализации необходимо выделить:

- федеральный орган государственной власти, определяющий государственную кадровую политику в системе местного самоуправления, в функции которого входит управление муниципальной службой;
- региональный законодательный орган, издающий нормативные правовые акты о муниципальной службе;
- органы местного самоуправления;
- кадровые службы;
- образовательные учреждения.

С. Дергачев отмечает, что результаты проведенного им экспертного опроса среди специалистов и руководителей кадровых служб государственных органов власти показали, что необходимым условием реализации мероприятий, предусмотренных программами развития гражданской службы, должно стать укрепление кадровых служб и усиление их роли как субъектов управления профессиональным развитием гражданских служащих [7, с. 154]. Данный вывод представляется правомерным для выработки направлений совершенствования и профессионального развития муниципальных служащих.

В заключение отметим, что институт муниципальной службы является новым для российской управленческой практики, эффективность функционирования которого всецело зависит от качественного состава муниципального управленческого персонала. Для повышения эффективности труда муниципальных служащих необходимо: обеспечить моральное стимулирование муниципальных служащих; определить их мотивационные предпочтения для создания эффективной системы стимулирования труда; обеспечить личное развитие муниципальных служащих (путем карьерного роста) [8, с. 38]. Новые условия развития российского общества выдвигают и новые требования к профессиональному уровню муниципальных служащих. В существенной корректировке нуждаются профессиональные, социальные и личные ценностные установки муниципальных служащих, требует совершенствования и содержание управленческих образовательных программ, в том числе дополнительного профессионального образования. Представляется целесообразным ввести учет показателей профессионально-деятельностного и профессионально-регулятивного факторов при приеме и продвижении по службе.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Вайсбург А. Проблемы профессиональной социализации социологов в регионе // Регионология. – 2009. – № 1.
2. Шаталова Н.И., Жеманов Я.Н. Механизмы профессиональной социализации личности // Дискуссия. – 2013. – № 1. – С. 121-131.
3. Смелзер Н. Социология. – М., 1994.
4. Костина С., Попов В., Чертенко А. Социальная адаптация государственных и муниципальных служащих // Чиновник. – 2004. – № 6.
5. Дмитриева Л. Карьерные ориентации государственного служащего в системе власти и управления // Власть. – 2012. – № 12. – С. 96-98.
6. Ерегина А. Типологический анализ профессионального развития государственных гражданских служащих: содержание, особенности, факторы // Власть. – 2014. – № 12. – С. 139-146.

7. Держачев С. О некоторых региональных аспектах технологизации профессионального развития государственных гражданских служащих // Власть. – 2015. – № 4. – С. 152-155.
8. Проблемы развития государственного и муниципального управления в современной России / Под ред. Т.И. Барсуковой, В.Ю. Максимова. – Ставрополь, 2011. – 192 с.

## REFERENCES

1. Vaysburg A. Problems of professional socialisation of sociologists in the region. [Problemy professional'noy sotsializatsii sotsiologov v regione]. Regionologiya=Regionology. 2009. No. 1. (inRuss.).
2. Shatalova N.I., Zhemanov Ya.N. Mechanisms of professional socialization of the personality. [Mekhanizmy professional'noy sotsializatsii lichnosti]. Diskussiya=Discussion. 2013. No. 1. Pp. 121 - 131. (inRuss.).
3. Smelzer N. Sociology [Sotsiologiya]. M., 1994. (inRuss.).
4. Kostina S., Popov V., Chertenko A. Social adaptation of state and municipal officials. [Sotsial'naya adaptatsiya gosudarstvennykh i munitsipal'nykh sluzhashchikh]. Chinovnik=Official. 2004. No. 6. (inRuss.).
5. Dmitrieva L. Career orientations of public servants in the system of power and governance. [Kar'ernye orientatsii gosudarstvennogo sluzhashchego v sisteme vlasti i upravleniya]. Vlast'=Power. 2012. No. 12. Pp. 96 - 98. (inRuss.).
6. Eregina A. Typological analysis of the professional development of civil servants: substance, features, factors. [Tipologicheskiy analiz professional'nogo razvitiya gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh: sodержание, osobennosti, faktory]. Vlast'=Power. 2014. No. 12. Pp. 139 - 146. (inRuss.).
7. Dergachev S. On some of the regional aspects of the technologization of professional development of civil servants. [O nekotorykh regional'nykh aspektakh tekhnologizatsii professional'nogo razvitiya gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh]. Vlast'=Power. 2015. No. 4. Pp. 152 - 155. (inRuss.).
8. Problems of development of state and municipal governance in modern Russia: monograph. Under the editorship of T.I. Barsukova, V.Yu. Maximov. [Problemy razvitiya gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya v sovremennoy Rossii. Pod red. T.I. Barsukovoy, V.Yu. Maksimova]. Stavropol', 2011. (inRuss.).

### Information about the author

Луценко Ольга Евгеньевна, соискатель, кафедра социологии, Северо-Кавказский федеральный университет, г. Ставрополь, Россия  
soc.ncfu@yandex.ru

Получена: 11.11.2015

**Для цитирования статьи:** Луценко О.Е. Механизмы и факторы профессиональной социализации муниципальных служащих. Краснодар: Историческая и социально-образовательная мысль. 2015. Том 7. № 7. Часть 2. с. 134-138.  
doi: 10.17748/2075-9908-2015-7-7/2-134-138

### Информация об авторе

Lutsenko O.E., competitor, Department of Sociology, North Caucasus Federal University, Stavropol, Russia  
soc.ncfu@yandex.ru

Received: 11.11.2015

**For article citation:** Lutsenko O.E. Mechanisms and factors of professional socialization of municipal employees. [Mekhanizmy i faktory professional'noy sotsializatsii munitsipal'nykh sluzhashchikh]. Krasnodar. Istoricheskaya i sotsial'no-obrazovatel'naya mysl'= Historical and Social Educational Ideas. 2015. Tom 7. № 7. Vol. 2. Pp. 134-138.  
doi: 10.17748/2075-9908-2015-7-7/2-134-138