

Муравьева Александра Олеговна,

магистрант, РАНХиГС (Московский областной филиал)

Хамалинский Иван Владимирович,

канд. техн. наук, профессор, РАНХиГС (Московский областной филиал)

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Аннотация: в статье проводится анализ факторов и механизмов профессиональной социализации молодых государственных служащих, а также предлагаются рекомендации по ее совершенствованию как фактора развития кадрового потенциала учреждений государственной службы.

Ключевые слова: профессиональная социализация, адаптация, государственные служащие, кадровый потенциал.

Abstract: the article analyzes the factors and mechanisms of professional socialization of young public servants, as well as offers recommendations for its improvement as a factor in the development of the personnel potential of public service institutions.

Keywords: professional socialization, adaptation, civil servants, human resources.

Новые условия развития российского общества выдвигают и новые требования к профессиональному уровню государственных служащих. В существенной корректировке нуждаются профессиональные, социальные и личные ценностные установки служащих. Создание сильного и эффективного

государства в России обусловило необходимость проведения реформ органов государственной власти и управления и их кадрового обеспечения.

Задачи, стоящие перед государственной службой, актуализируют необходимость современного подхода к способам профессионального развития государственных служащих. Эффективность и действенность всего государственного аппарата зависит от их дальнейшего профессионального развития.

На профессиональное развитие государственных служащих влияют различные факторы, такие как: потребность в профессионалах и престиж государственной службы, способность на профессиональном уровне решать современные государственно-управленческие задачи [2, с. 141]. Немаловажным фактором является и профессиональная социализация и адаптация. Социализация выступает стержневым процессом формирования личности молодого государственного служащего. Попав в совершенно новую социальную среду, молодой человек начинает адаптироваться к новым для него нормам жизни и системе ценностей. В качестве механизмов социализации молодого государственного служащего выступают такие социальные процессы, как адаптация, интериоризация, идентификация, целеполагание.

Знание сущности и механизмов социализации позволяет выстраивать практические этапы профессионального становления и развития личности, а также учитывать возможные противоречия, которые могут стать источником или препятствием развития личности, ее профессиональной, трудовой, жизненной карьеры.

Социализация - двусторонний процесс, который включает, с одной стороны, усвоение социального опыта человека через проникновение в социальную среду, в систему социальных связей, а с другой стороны, процесс активного воспроизводства данной системы самим человеком в конкретной деятельности. Вторая сторона процесса социализации - это момент, когда человек воздействует на окружающую среду посредством деятельности, в том числе профессиональной.

Социализация - это непрерывный процесс. Безусловно, основная социализация проходит в детском и подростковом возрасте, но не заканчивается она и в период взрослости человека, развитие личности продолжается, возможно до момента смерти. И всё же между социализацией ребёнка и социализацией взрослого существуют некоторые различия.

Социализация взрослого предполагает: возможность изменения внешнего поведения; возможность оценки предлагаемой нормы, а не только её усвоение; помощь человеку овладеть определенными навыками.

Профессиональная социализация молодого государственного служащего – это длительный процесс, который в своем развитии проходит три этапа. А именно:

- профессиональная адаптация молодого государственного служащего. Результатом является знакомство с профессией, с особенностями работы и т.д.;

- профессиональная идентификация. Формируется образ идеального государственного служащего, сравниваются личностные характеристики с идеалом, а также усвоение профессиональных норм и ценностей молодым государственным служащим;

- профессиональная интеграция. Молодой государственный служащий присоединяется к профессиональной среде, активно взаимодействует со своими коллегами, полностью выполняет профессиональные функции.

В качестве института социализации государственных служащих чаще всего рассматривается трудовой коллектив. В социальной психологии огромное большинство исследований выполнено именно на материале трудовых коллективов. Но возможность передачи социально-позитивного опыта - это не только прерогатива трудового коллектива [1, с. 162].

Также можно выделить три направления, по которым проходит процесс профессиональной социализации молодых государственных служащих:

1. Социализация до поступления на должность.

2. Социализация при поступлении на должность и непосредственном начале выполнения своих должностных обязанностей.

3. Социализация по окончании работы на занимаемой должности.

При социализации до поступления на должность потенциальных работников всячески мотивируют для работы в конкретном органе. Это заключается в возможности принимать участие в политических дебатах и форумах. А также участвовать в организации круглых столов. Немаловажным является и встречи молодежи с будущими работодателями. Социализация при поступлении на должность и непосредственном начале выполнения своих должностных обязанностей проходит следующим образом: к новому сотруднику закрепляется куратор, который знакомит работника с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовой инструкцией и организации деятельности в целом.

Послетрудовая социализация молодых государственных проводится работниками самостоятельно.

Особенность социализации молодых государственных служащих заключается в том, что она осуществляется непосредственно на этапе вторичной социализации - «каждый последующий процесс, который позволяет уже социализированному человеку войти в новые секторы объективного мира его общества. Вторичная социализация – это приобретение специфических, ролевых знаний, когда роли прямо или косвенно связаны с разделением труда» [3, с. 129].

Хотелось бы более подробно рассмотреть сам механизм управления адаптацией. Каждый государственный служащий проходит первичную и последующую социализацию, начиная работать, выполнять свои должностные обязанности. И из-за влияния внутренних и внешних факторов данный процесс может варьироваться как по времени, так и по качеству. От того как пройдет процесс адаптации работника зависит дальнейшая его эффективность в организации.

Первичная социализация проходит в два этапа - ознакомительный и этап

приспособления. Ознакомительный этап состоит из трех частей:

1. Предварительная подготовка государственного служащего. Проясняются основные важные моменты в дальнейшей работе, такие как график работы, обязанности сотрудника, особенности его будущей деятельности и так далее.

2. Инструктаж государственного служащего. На этой ступени сотрудник знакомится с коллективом и организацией в целом.

3. Ознакомление с функционалом. Проводится в первые недели. Происходит ознакомление с работой организации, непосредственно комитетов и комиссий, идет обозначение участка работы конкретного сотрудника.

Этап приспособления включает в себя максимальную адаптацию к новым условиям, ознакомление с микроклиматом в рабочей среде, детальное изучение всей системы управления. Государственный служащий выстраивает коммуникационные связи с коллегами, а также адаптируется к новой должности и организации в целом.

Вторичная социализация также проходит в два этапа - ассимиляционный и заключительный этап социализации.

В период ассимиляционного этапа государственный служащий полностью осваивает свои должностные обязанности. Происходит полная стабилизация работы и формируются гармоничные и устойчивые отношения в коллективе.

На заключительном этапе происходит полное завершение адаптации государственного служащего. Подводятся итоги по соответствию сотрудника занимаемой должности.

Самое главное в профессиональной деятельности государственного служащего - это профессионализм, и ценность этого качества для молодых государственных служащих является наиболее значимой. Это связано с желанием оправдать ожидания коллег, стремлением зарекомендовать себя как специалиста с лучшей стороны.

Характер профессиональной деятельности государственного служащего определяется не только перечнем непосредственных требований и ограничений, связанных со спецификой гражданской службы, но и системой личных ценностей, так называемыми ценностями-целями.

Анализ профессиональной социализации молодых государственных служащих осуществлялся на основе результатов их анкетирования в органах государственной власти на федеральном уровне на основе методики факторного анализа [4, с. 65].

Проведённое исследование позволило выявить следующие проблемы социализации молодых государственных служащих:

1. Проблема несовершенства механизма управления адаптацией.
2. Проблема в сфере кадрового потенциала, повышения уровня профессионализации.
3. Проблема нереалистичного представления молодого государственного служащего о работе.

Улучшения механизма управления адаптацией молодых государственных служащих можно достичь за счет:

1. Организации и развития института наставничества.

Стоит четко отличать и разделять куратора от наставника. Куратор – это человек, непосредственно наблюдающий за процессом работы, либо иными действиями. Наставник – это более опытный специалист, который передает опыт и навыки, вводит в специальность, рассказывает нюансы работы новому служащему. К нему молодой работник может обратиться как за советом, так и за поддержкой. Наставник будет продвигать непосредственно своего «ученика» по его профессиональной адаптации и передавать ему нормы, ценности, традиции организационной культуры.

Основными задачами наставничества в период адаптации молодых государственных гражданских служащих являются:

- положительное влияние на состояние трудовой дисциплины;

- минимизация периода адаптации к рабочему процессу и профессиональному становлению;

- развитие у работника профессиональной деятельности и самостоятельности;

- формирование позитивных ценностей.

Наставничество является видом обучения и развития сотрудников, при котором опыт, передаваемый наставником, может оказаться уникальным.

2. Организации различных курсов, тренингов и семинаров. А именно:

- тренинги по совершенствованию навыков рабочей собранности, мобилизованности и внимания;

- курсы для наставников молодых специалистов;

- тренинги по поведению в проблемных, конфликтных ситуациях;

- обучающие семинары на базе управления по проблемам подготовки замены кадров при их ротации, адаптации;

- тренинги по помощи в проявлении личных и профессиональных качеств, снятии напряжения и тревожности у работников;

- курсы для руководителей, которые впервые вступают в должность;

- социально-психологические тренинги по формированию понятийных представлений о психологической, коммуникативной, социальной компетенциях государственных служащих и др;

Группы мероприятий позволят систематически совершенствовать профессиональные знания, умения и навыки для успешной профессиональной служебной социализации.

Курсы, тренинги и семинары могут проходить как очно, так и в режиме видеоконференцсвязи.

Для улучшения ситуации в сфере кадрового потенциала, повышения уровня профессионализации молодых государственных служащих следует принять ряд предложенных мер:

1. Нанимать на службу тех специалистов, которые получили образование в тех областях, которые соответствуют требованиям, предъявляемым к конкретной должности.

2. Внедрить кадровый маркетинг - эффективное укомплектование кадрами, распространение информации о вакантности и привлекательности рабочих мест с позиции работодателя, а также поиск персонала не только по профессиональным, но и по личностным качествам, таким как честность, порядочность, ответственность, способность к нестандартным решениям и т.п.

Внедрение кадрового маркетинга поможет подбирать персонал по моральным качествам, необходимым для конкретной должности на государственной службе, создаст благоприятную атмосферу в коллективе и предотвратит возможные конфликты с коллегами и гражданами.

Одной из главных задач кадрового маркетинга является эффективная укомплектование организации кадрами, а, следовательно, и распространение информации о вакантности и привлекательности рабочих мест с позиции работодателя.

— Обширнее применять разные способы проверки подготовленности молодого государственного служащего при приеме на работу. Необходимо совместить при прохождении конкурса на соискание вакантной должности такие способы как анкетирование, тестирование, экспертный опрос, прохождение кейсов.

Анкетирование позволит работодателю увидеть на сколько грамотно, лаконично и по существу соискатель работы может письменно изложить свои мысли.

Тестирование позволит увидеть остаточные знания потенциального сотрудника.

Экспертный опрос даст понять знает ли молодой специалист нюансы работы государственной службы. Также работодатель сможет увидеть насколько грамотно и точно сотрудник умеет построить свою речь.

Прохождение кейсов даст представление о том, на сколько человек, претендующий на вакантную должность, способен применить полученные знания на практике, так как метод решения кейса построен на анализе и нахождении оптимального решения конкретной ситуации.

Также чтобы повысить уровень профессионализации молодых государственных служащих в целом, следует реализовать мероприятия по стимулированию самообразования служащих и осуществлению мониторинга и анализа эффективности процесса обучения, переподготовки и повышения квалификации служащих.

Принятие на службу только специалистов, получивших образование по направлениям обучения, которые соответствуют требованиям, предъявляемым к конкретной должности, сведет к минимуму необходимость отрывать других специалистов от работы для передачи знаний и навыков новому сотруднику и, следовательно, ускорит процесс адаптации сотрудника и эффективное функционирование конкретного структурного подразделения, а значит государственного органа в целом.

Для предотвращения проблемы нереалистичного представления молодого государственного служащего о работе с помощью реализации таких мер как:

1. До поступления на работу для потенциальных сотрудников проводить встречи не только с руководителями, но и со специалистами, занимающими низшие должности.

2. Сделать дни непосредственного ознакомления с профессией на разных карьерных уровнях. Данная мера предложена для того, чтобы молодой государственный служащий смотрел на деятельность, конкретные обязанности, которые ему придется исполнять как в самом начале, так и при возможном последующем повышении.

3. Развивать направление практико-ориентированной подготовки обучающегося в профессиональной образовательной организации.

Социально-экономические преобразования, происходящие в стране, имеют всестороннее влияние на процессы социализации личности молодых

людей. Долгое время общество рассматривало личность как объект воспитания. В процессе социализации человек действует как самоорганизующийся и самореализующийся субъект с внутренними, часто иррациональными мотивами, нуждами, который ставит перед собой цели.

По мере углубления демократических преобразований в стране все более актуальными становятся вопросы эффективности государственного управления, неразрывно связанные с повышением качества подготовки государственных служащих. Формирование, развитие и утверждение системы государственной службы, также обусловленные квалификационным и профессионально-образовательным уровнем человеческих ресурсов.

Предложенные мероприятия позволят систематически совершенствовать профессиональные знания, умения и навыки молодых государственных служащих для успешной профессиональной служебной социализации.

Библиографический список:

1. Ефимова Н.С. Социальная психология: Учебник для бакалавров / Н.С. Ефимова, А.В. Литвинова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 300 с.

2. Ивлева А.Э. Понятие и сущность государственной службы // Профессиональные компетенции государственных служащих: формирование и развитие. Материалы всероссийской научно-практической конференции. – Воронеж: ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» Воронежский филиал. - 2018. - С. 141-144.

3. Луценко О.Е. Анализ особенностей первичной профессиональной социализации муниципальных служащих // Управление государственное, муниципальное и корпоративное: теория и лучшие практики. Материалы первой Всероссийской научно-практической Конференции с международным участием. - Ростов-на-Дону: Ростовский государственный университет путей сообщения. - 2016. - С. 129-138.

4. Хамалинский И.В., Завгородняя В.В. Методические подходы к анализу взаимодействия региональных рынка образовательных услуг и рынка труда (на примере Омской области) // Региональная экономика: теория и практика – 2010. - №29. - С. 62-68.