

**СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИЗУЧЕНИЮ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

М.А. Yakimov

**THE SOCIOLOGICAL APPROACH TO STUDYING  
OF PROFESSIONAL RESOURCE POTENTIAL OF PUBLIC SERVICEMEN**

*The article represents sociological approach to individual human resources studying, including their consideration as a social capital of a person. System qualities of a specialist's potential are studied.*

*The main approach to the development of an individual professional resource potential of a specialist.*

Проблемы формирования профессионалов и профессионализма государственных и муниципальных чиновников тесно связаны с вопросом о потенциалах и ресурсах развития человека. Б.Г. Ананьев писал, что «для социального прогнозирования необходимы научные знания о резервах и ресурсах самого человеческого развития, об истинных потенциалах этого развития, еще крайне недостаточно используемых обществом». Эти положения не утратили своей актуальности и в наши дни [1].

Для успешного выполнения профессиональной деятельности, особенно в неблагоприятных условиях, человек вынужден прибегать к мобилизации своих внутренних ресурсов и резервов. Эти ресурсы используются как для получения положительного результата, так и для компенсации неблагоприятных воздействий среды. Следовательно, можно говорить о существовании у человека некоторого внутреннего потенциала (или ресурса), являющегося необходимой основой его успешной профессионализации.

Предпосылки для рассмотрения внутренних ресурсов человека как источников его эффективной деятельности имеются во многих науках: социологии, психологии, менеджменте, педагогике и др.

А.К. Маркова в качестве внутренних условий достижения человеком высот профессионализма выделяет наличие у него системных качеств, соответствующих возможности профессионального роста и развития, а также индивидуальную ресурсность человека [2].

Э.Ф. Зеер и Э.Э. Сыманюк, рассматривая кризисы профессионального развития человека, используют термины «творческий потенциал» и «ресурс активности индивида» [3].

Л.Г. Почебут и В.А. Чикер используют понятие «личностный потенциал» при анализе карьерного успеха. Эти авторы считают [4], что недостаток личностного потенциала (отсутствие необходимых качеств, низкая мотивация, нерешительность, эмоциональная нестабильность, неконструктивные установки относительно достижений: боязнь неудачи, нереалистичность целей, избегание риска, преобладание в структуре личности направленности на себя, а не на дело) препятствует достижению карьерного успеха.

Таким образом, существует некоторая совокупность свойств человека, рассматриваемая как его внутренний ресурс, который обеспечивает возможность успешного освоения профессии, высокоэффективную профессиональную деятельность и развитие профессионализма.

В научной литературе имеются предпосылки для рассмотрения внутренних ресурсов человека как источников его эффективной деятельности.

В социологии труда используется понятие «личностный потенциал работника». Он характеризует внутреннюю физическую и духовную энергию человека, его деятельную позицию, направленность на творческое выражение и самореализацию. В рамках личностного потенциала человека выделяют психофизиологический, трудовой и творческий потенциалы [5]. В психофизиологический потенциал включают задатки, тип нервной системы, темперамент, эмоционально-волевую сферу человека, его работоспособность. Трудовой потенциал связывают со способностями и готовностью к труду в условиях рынка, профессиональными знаниями и умениями, профессиональными навыками, мотивами трудовой деятельности, а также идентификацией работника с коллективом. К творческому потенциалу отнесены интеллект, креативные и лидерские способности. Однако задача выявления всего комплекса свойств, входящих в состав индивидуального потенциала профессионального развития человека, еще требует своего решения.

Наличие у человека достаточного индивидуального личностного потенциала обеспечивает возможность его профессионального развития. Однако пути, которые он выбирает для продуктивного использования своих ресурсов, могут быть различными. Успех при этом определяется не столько самими ресурсами (ресурсным потенциалом), сколько тем, насколько продуктивно они используются.

Ресурсный потенциал профессионала (как индивида, личности, субъекта труда и индивидуально-сти) – это интегральная способность человека, которая позволяет ему не только адаптироваться к разнообразным условиям профессиональной среды, но и активно противостоять «возмущающим» воздействиям различных видов нагрузки, а также обеспечивает стабильно высокую эффективность деятельности.

Успешность профессиональной деятельности будет определяться мотивацией, способностями, личностными чертами, системой ценностей и т.д.

Одним из социологических подходов к исследованию индивидуальных ресурсов человека является их рассмотрение в качестве внутреннего капитала [6]. Такое определение этих ресурсов возможно на основе расширительной трактовки понятия «капитал», позволяющего относить к нему не только материальные, но и нематериальные активы (социальный капитал). Человеческие ресурсы – «форма капитала, потому что они являются источником будущих заработков или будущих удовлетворений, или того и другого вместе» [7].

Традиционно исследованием социального капитала занимаются социологи, социальные философы и политологи. Наиболее известными авторами, разрабатывавшими проблемы социального капитала, являются П. Бурдье [8] и П. Сорокин [9]. По их представлениям, социальный капитал можно представить как социальные нормы и сети, связи и доверие, которые оказывают все более сильное воздействие на хозяйственные процессы. К. Чарльз и П. Клайн определяют социальный капитал как товар [10], который индивиды используют в нерыночных социальных взаимодействиях, чтобы извлечь ценные ресурсы (совет, товарищеское отношение, финансовую поддержку, помощь в трудоустройстве).

П. Бурдье, разрабатывая теорию социального капитала, писал, что обладание социальным капиталом создает ряд эффектов [11]. Во-первых, существует «эффект клуба», который «вытекает из устойчивого объединения в недрах одного и того же пространства людей и вещей, похожих друг на друга тем, что их отличает от огромного множества других». Во-вторых, дополнением и противоположностью «эффекта клуба» является «эффект гетто», создающий пространство для отверженных. Тем самым уровень общей культуры и образования, располагаемые статусы и происхождение – все это является уникальным капиталом, подающим культурные и социальные сигналы, по которым можно узнать «своего».

Социальный капитал рассматривается П. Сорокиным и П. Бурдье как совокупность унаследованных и приобретенных социальных статусов в стратифицированном обществе. Социальный капитал связан с социальной мобильностью. С одной стороны, социальный капитал создает условия для вертикальной социальной мобильности, с другой – социальная мобильность способствует достижению новых социальных статусов, увеличивая его потенциал.

Современные западные концепции формирования человеческих ресурсов как капитала рассмотрел Р. Капелюшников [12]. Социальный ресурс индивидов и групп как их капитал исследовал в своей работе В.А. Ядов [6]. Методологии анализа человеческого капитала посвящена работа А.И. Добрынина, С.А. Дятлова, С.А. Курганского [13].

Исследования социальных процессов в России, проводимые Н.Е. Тихоновой [14], базируются на том, что «капиталом можно считать любой ресурс, но лишь в том случае, если можно установить отчетливую связь между наличием этого ресурса и возрастанием других видов капитала, в первую очередь, – экономического». Она выделяет следующие виды ресурсов: экономический, квалификационный, социальный, властный, культурный, личностный, символический и биологический.

А.С. Готлиб [15], рассматривая социальный капитал личности, способный «работать» на успешность ее адаптации, выделяет три группы факторов (ресурсов), определяющих успешность – неуспешность социально-экономической адаптации: социальные, личностные и индивидуально-психологические.

Подводя итог сказанному, следует отметить, что до настоящего времени в науке не сложилось общепринятой классификации личностных ресурсов (факторов) человека. Однако большинство исследователей склонны выделять среди них две основные группы ресурсов: материальные и нематериальные. Например, в пользу такой дифференциации адаптационных ресурсов высказываются Е.М. Аврамова и Д.М. Логинов [16]. Они, на наш взгляд, достаточно обоснованно говорят о нивелировании материальной основы ресурсного потенциала большинства российских граждан в начале 90-х гг. 20-го столетия, поскольку обесценивание доходов и сбережений в этот период поставили их перед необходимостью опираться исключительно на собственные знания, умения и способности, т.е. нематериальные активы.

Нематериальными ресурсами следует считать те, которые не могут быть «отчуждены» никакими социальными экспериментами.

В научной литературе развернута достаточно обширная дискуссия о том, при каких условиях нематериальные ресурсы (такие, как достигнутый уровень образования, культуры, профессиональной подготовки, выстроенные человеком социальные связи, психофизиологическая составляющая: эмоционально-волевая сфера человека, темперамент, работоспособность, креативные и лидерские способности и т.д.) корректно определять в качестве капитала. Важным представляется выделение в рамках теории человеческого капитала таких свойств социальных ресурсов (в первую очередь образования), как длительное и в то же время ограниченное время использования; возможности замещения; формирования в виде определенного запаса, имеющего количественную, качественную и стоимостную оценку; требование определенных инвестиций для своего развития.

Важное практическое приложение концепции социального капитала личности состоит в использовании понятия «индивидуальные личностные ресурсы» к определению профессиональных перспектив различных специалистов, в том числе и муниципальных служащих. При этом вместо максимально широкого, включающего все составляющие социального капитала личности, целесообразно рассмотреть существенно более узкий профессиональный капитал (профессиональный ресурсный потенциал), который определяется исключительно профессиональной деятельностью и не включает таких жизненно важных областей, как, например, семья, досуг и др.

Такое сужение базового понятия необходимо для более детального осмысления накопленного специалистом профессионального ресурсного потенциала, однако понятно, что подобное рассмотрение возможно лишь в абстракции, а в реальной жизни все сферы жизнедеятельности тесно связаны друг с другом, например, семья, несомненно, серьезно влияет на профессиональные достижения субъекта деятельности.

Более того, исследование профессионального ресурсного потенциала как составной части личностно-профессионального потенциала наиболее плодотворно в том случае, когда его оценка охватывает все сферы жизнедеятельности, поскольку системные качества потенциала личности проявляются в его постоянном перераспределении от одной сферы к другой, что и обеспечивает текущую оптимизацию потенциала, адекватную сложившейся жизненной ситуации.

В то же время одинаково детально исследовать все основные сферы проявления личностного потенциала не представляется возможным из практических соображений, поэтому в настоящей статье предпринята попытка реализовать «модульный» подход к исследованию потенциала и в качестве первого «модуля» детально рассмотреть сферу профессиональной деятельности (трудовая составляющая личностного потенциала человека в трактовке О.В. Ромашова, [5]), обозначив соответствующий потенциал как профессиональный.

В последующем для формирования общей картины, которая отражается в личностно-профессиональном потенциале, описывающем достаточно полно (по всем основным сферам) потенциал личности, можно, дополняя набор «модулей», исследовать и другие его составляющие, например, семейную, психофизиологическую и др. Таким образом, в описании потенциала личности возникают два уровня иерархии – верхний из них – это личностно-профессиональный потенциал, на втором уровне идут «модули» профессионального, семейного, психофизиологического и иных потенциалов.

В статье в качестве составляющих модуля профессионального ресурсного потенциала нами рассматриваются следующие ресурсы: 1) образовательный; 2) профессионально-квалификационный; 3) информационно-культурный; 4) социальных связей.

Образовательный ресурс определяет уровень обще- и специально-образовательной подготовки человека. Использование этого ресурса в условиях российского переходного общества затруднено тем, что профиль и направленность полученного ранее населением образования не соответствуют требованиям складывающегося рынка труда.

Однако накопление значительного образовательного капитала увеличивает навыки обучаемости и расширяет возможности приспособления к конкурентным требованиям. Он позволяет сравнительно быстро оценивать особенности внешней среды, что важно при ее быстрых изменениях, и вырабатывать ра-

циональную стратегию приспособления. А.С. Готлиб, относя уровень и качество образования к наиболее значимым социальным факторам, считает, что высокий уровень образования (вуз, кандидатские степени) практически всегда сопутствует формированию высоких профессиональных качеств специалиста. Конечно, это не означает, что высшее образование и успешность обучения автоматически гарантируют успешность профессионального и карьерного роста. Выявленный факт говорит, что уровень образования и, главное, его качество выступают важнейшими составляющими социального капитала личности, давая определенные преимущества тем, кто ими владеет. При этом важен, конечно, не столько сам факт наличия диплома об образовании, сколько уровень развития способностей, умения и готовности учиться, осваивать новое, уровень интеллектуальной трудоспособности, уровень знаний, т.е. развитие тех ресурсных составляющих личности, которые достигаются качественным образованием.

Состояние профессионально-квалификационной подготовки муниципальных служащих, а также вся система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для муниципальной службы и органов государственной власти, осуществляющих взаимодействие с муниципальными образованиями, в настоящее время становится одной из важнейшей проблем, связанных с развитием местного самоуправления.

Опыт последних лет реальной практики становления местного самоуправления в Российской Федерации показывает, что профессиональный уровень лиц, замещающих выборные муниципальные должности и должности муниципальной службы, отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков и, соответственно, низкая эффективность управленческих решений, приводящие к потере авторитета органами местного самоуправления в глазах населения и государства, являются одним из наиболее слабых звеньев системы местного самоуправления.

Уровень развития профессионально-квалификационного капитала показывает степень развития профессиональных умений и навыков. Реализованный профессиональный потенциал определяется профессиональным опытом специалиста и, в силу процесса постоянного возобновления потенциала человека, проявляется в виде накопленных в ходе профессионального развития «полезных» качеств, знаний, навыков, умений и способностей, позволяющих при воспроизводстве профессиональных ситуаций обеспечить выполнение профессиональной деятельности с заданным уровнем качества.

Нереализованный профессиональный потенциал зависит от ценностно-мотивационной структуры личности специалиста и определяет направления изменения профессионального потенциала. Эти изменения могут быть как реактивными, определяющимися динамикой развития профессиональной среды и изменениями объективных профессиональных требований, так и активными, преследующими задачи индивидуального развития субъекта деятельности, например, на основе проявления надситуативной активности. Если у специалиста профессионализм развит настолько, что позволяет в рамках профессии реализовывать надситуативную активность, то его уровень будет соответствовать высшему, творческому.

Значение информационно-культурного капитала увеличивается с ростом требований рыночной среды к качеству человеческих ресурсов. Работодателя, кроме соответствия профессиональных качеств работника желаемому уровню, все более интересуют проблемы внутрифирменной культуры, другие личные качества работника, формируемые в социокультурной среде. Кроме того, повышение информационно-культурных возможностей человека позволяет ему использовать большее число каналов получения значимой информации и увеличивает вариантность поиска успешных и наименее затратных способов решения производственных проблем.

Этот ресурс формируется при постоянном получении и актуализации информации при чтении книг, газет, журналов; просмотре телепрограмм; посещении театров, кино, музеев и т.д. Кроме того, задействуется такой мощный источник информации, как глобальная информационная сеть (сеть Интернет). Одним из важнейших показателей развития информационно-культурного потенциала является степень владения персональным компьютером, а также современными телекоммуникационными технологиями (электронная почта, телеконференции, мобильная связь и т.п.).

Следующей важной составляющей профессионального ресурсного потенциала является наличие и устойчивость социальных связей. Среди этих связей наиболее распространены связи однокашников и так называемая комсомольская солидарность. Причем последняя отличается высокой устойчивостью, способностью к возрождению, если того требует ситуация. В полярной группе «неуспешных» профессионалов значительная масса работников практически не обладала связями этого типа.

Еще одна составляющая этого вида ресурса – наличие социального опыта, связанного с востребованностью организаторских качеств, а также с реализацией потребности в состязательности, самоутверждении себя на фоне других, в конечном итоге с формированием достижительной мотивации. Реальная представленность ее в группе «успешных» профессионалов и полное отсутствие в полярной группе дают основание для выделения ее как значимого фактора профессиональной деятельности.

Разработки Дж. Коулмена [17] позволяют рассматривать социальные связи как форму капитала, в том случае, если они могут быть конвертированы или использованы в качестве замены экономических ресурсов. В посткоммунистических обществах в ситуации дефицита экономических ресурсов насыщенность социальных связей оказывается одним из важнейших источников успешного профессионального функционирования.

Таким образом, профессиональный ресурсный потенциал управленческого работника представляют собой набор средств, которыми он лично располагает и может использовать в процессе управленческой деятельности. Этот потенциал формируется из нескольких источников и включает в себя следующие виды ресурсов: образовательный, профессионально-квалификационный, информационно-культурный и ресурс социальных связей.

Профессиональный ресурсный потенциал включают специальные знания и накопленный опыт практической управленческой деятельности. Его структура должна быть ориентирована на обеспечение всех сторон деятельности руководителя, включая навыки управления людьми, знание технологических процессов, другие сопутствующие знания. Одним из источников этих ресурсов служит сама личность, самостоятельно инициирующая процессы получения знаний, и иерархия как источник управленческого опыта и знаний.

#### *Литература*

1. Анасьев Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Анасьев. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
2. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
3. Зеер Э.Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк // Психол. журн. 1997. № 6. – С.35-44.
4. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб.: Речь, 2000. – 298 с.
5. Ромашов О.В. Социология труда / О.В. Ромашов. – М.: Гардарики, 1999. – 320 с.
6. Ядов В.А. Социальный ресурс индивидов и групп как их капитал: возможность применения универсальной методологии исследования реального расслоения в российском обществе / В.А. Ядов // Кто и куда стремится вести Россию? / под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: МВШСЭИ, 2001. С. 310-318.
7. Капелюшников Р. Современные западные концепции формирования рабочей силы / Р. Капелюшников. – М.: Наука, 1983.
8. Бурдьё П. Социальное пространство и генезис классов / П. Бурдьё // Социология политики. М., 1993. С. 299.
9. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество / П.А. Сорокин. – М., 1992. С. 373-374.
10. Charles K., Kline P. Relational Costs and the Production of Social Capital: Evidence from Carpooling. NBER WORKING PAPER SERIES. Working Paper 9041 (<http://www.nber.org/papers/w9041> (12.01.04)).
11. Бурдьё П. Указ. соч. С. 47-48.
12. Капелюшников Р. Современные западные концепции формирования рабочей силы / Р. Капелюшников. – М.: Наука, 1983.
13. Добрынин А. И. Человеческий капитал (методологические аспекты анализа) / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, С. А. Курганский. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1999.
14. Тихонова Н.Е. Трансформационные процессы в сознании россиян: аксиологический аспект / Н.Е. Тихонова // Трансформационные процессы в России и их отражение в массовом сознании. – М., 1996.
15. Готтлиб А.С. Социально-экономическая адаптация россиян: факторы успешности-неуспешности / А.С. Готтлиб // Социологические исследования. 2001. № 7. С.53.
16. Аврамова Е.М. Социально-экономическая адаптация: ресурсы и возможности / Е.М. Аврамова, Д.М. Логинов // Общественные науки и современность. 2002. № 5. – С. 24-34.
17. Швери Р. Теоретическая социология Джеймса Коулмена: аналитический обзор/ Р. Швери // Социологический журнал. 1996. № 1/2. С. 68.

#### *Literature*

1. Ananiev B.G. The person as a knowledge subject / B.G. Ananiev. – Saint - Petersburg: Piter, 2001. – 288 p.
2. Markova A.K. Psychology of professionalism/ A.K. Markova. – Moscow: The International humanitarian fund «Znanie», 1996. – 312 p.
3. Zeer E.F., Symanyuk E.F. Crisis of professional formation of the person/ E.F. Zeer, E.E. Symanyuk // Psychological magazine, 1997, № 6. – P.35-44.
4. Pochebut L.G., Chiker V. A. Organizational social psychology/ L.G. Pochebut, V. A. Chiker – Saint - Petersburg, 2000. – 298 p.
5. Romashov O.V. Sociology of work/ O.V. Romashov – Moscow: Gardariki, 1999. – 320 p.
6. Yadov V.A. Sociological resource of individuals and groups as their capital: possibility of application of universal methodology of research of real stratification in the Russian society/ V.A. Yadov // Who and where aspires to conduct Russia? – Moscow, 2001. p. 310-318.
7. Kapelushnicov R. Modern western concepts of formation of a labor./ R. Kapelushnicov. – Moscow : Science, 1983.
8. Burdie P. Social space and genesis of classes / P. Burdie // Sociology of a policy. Moscow M. 1993. P. 299.
9. Sorekin P. A. Person. Civilisation. Society / P. A. Sorekin. – M, 1992. P. 373–374.
10. Charles K., Kline P. Relational costs and the Production of Social Capital: Evidence from Carpooling // Working Paper 9041 (<http://www.nber.org/papers/w9041> (12.01.04)).
11. Burdie P. Social space and genesis of classes // Sociology of a policy. Moscow , 1993/ – P. 47–48.
12. Kapelyushnikov R. Modern western concepts of formation of a labor. Moscow: Nauka, 1983.

13. Dobrynin A.I., Dyatlov S. A., Kurgan S.A. People's» capital (methodological aspects of the analysis). – Saint-Petersbourg SPb.: Publishing house SpbGuEf, 1999.

14. Tikhonova N.E. Transformation processes in consciousness of russians: axiological aspect // Transformation processes to Russia and their reflexion in mass consciousness. – Moscow, 1996.

15. Gotlib A.S. Socially-economic adaptation of russians: success-neuspeshnosti factors//Sociological researches. 2001. № 7. P.53.

16. Avraamova E.M, Loginov D.M Social and economic adaptation: resources and possibilities // Social studies and modern time. 2002, № 5. – P. 24-34.

17. Shvery R. Theoretical James Koulmena's sociology: the analytic review // Sociological magazine. 1996. № 1/2. P. 68.

*Якимов Михаил Александрович* – Глава муниципального района «Приаргунский район» Забайкальского края.  
Тел.: 41-69-06