

Модели политической социализации для государственных служащих

Научный руководитель – Васильев Владимир Петрович

Гусейнова Алина Джейхуновна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социологии государственного управления, Москва, Россия

E-mail: alinag20052015@gmail.com

В научной литературе идентифицируется спектр ключевых моделей политической социализации, демонстрирующих концептуальное пересечение с процессами профессионального развития государственных гражданских служащих: системная (гармоническая), плюралистическая, конфликтная, гегемонистская и транзитивная. Системная модель постулирует гомогенную культурную среду, зрелые демократические институты и институционализированный диалог между властью и индивидом в правовом социальном государстве, где объединены общие ценности, нормы и идеалы. Плюралистическая модель актуализируется в обществах с выраженной субкультурной дифференциацией, где первичная социализация протекает в этнокультурных или конфессиональных сообществах, коррелируя с повышенной гражданской активностью, свободой политического выражения и развитой партийной системой.

Кроме того, конфликтная модель обладает наибольшей релевантностью для полиэтнических государств с культурной гетерогенностью, акцентируя формирование лояльности к первичным группам (семья, клан, племя) на фоне субкультурного антагонизма. Гегемонистская модель ограничивает доступ к правящему классу представителями доминирующих социальных страт или адептами официальной идеологии посредством институтов правящего режима. Транзитивная модель, в свою очередь, характеризует переходные общества, подчеркивая аморфность и незавершенность социализации, с фокусом на молодежь как группу с пластичной политической культурой через цифровые платформы и традиционные СМИ.

В контексте государственной гражданской службы указанные конструкции конкретизируются в институционализированных механизмах формирования профессионально-политических ценностей, идентичности, лояльности и поведенческих норм служащих, направленных на объединение легитимности и функциональной устойчивости государственного аппарата. Актуальность их изучения детерминирована ускоренной цифровизацией экономики, непрерывными административными трансформациями и имплементацией парадигмы нового государственного менеджмента, что повышает компетенционные требования к кадрам. Следовательно, возникает стратегическая необходимость непрерывного опережающего профессионального развития, ориентированного на прогнозируемые институциональные сдвиги.

Теоретико-методологическую основу данного развития составляют принципы профессионализма и компетентности, закрепленные в Федеральном законе № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Согласно концепции А. А. Матвеева, эволюция моделей профессионального развития включает традиционную (доминировавшую до начала XXI в. с унифицированными программами в парадигме бюрократической модели М. Вебера), «новую» (заимствующую бизнес-инструменты для оптимизации эффективности, минимизации издержек и повышения качества публичных сервисов) и «цифровую» (инициированную Указом Президента РФ № 68 от 21.02.2019 с акцентом на самообучение через вебинары, мастер-классы и специализированные платформы) [1].

Эмпирически это подтверждается данными Росстата: численность служащих в сфере государственного управления сократилась с 3250 тыс. человек в 2022 г. до 3100 тыс. в 2026 г., при росте доли прошедших повышение квалификации с 72% до 82% [2].

Вместе с тем сохраняются системные ограничения: формализованный и эпизодический характер обучения, доминирование традиционных форматов при недооценке инноваций, электронного обучения и актуализации программ. Таким образом, эволюция от традиционной к цифровой модели отражает специфику современных трансформаций государственного управления, предполагая создание «команд трансформаций» и института «администраторов развития». Для обеспечения профессионализма и эффективности требуется реализация опережающего развития на базе стратегического проектирования, инновационных образовательных стратегий, передовых методик и мотивационных механизмов.

Источники и литература

- 1) Матвеев А. А. Модели профессионального развития // Vector Economy. 2025. № 10.
- 2) Росстат. Численность и дополнительное образование госслужащих // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/313/document/199520>; <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13288> (дата обращения: 02.03.2026).
- 3) Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
- 4) Указ Президента РФ от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2019. № 8. Ст. 765.
- 5) Черепанов В. В. Политическая социализация в современной России: модели и практики // Социологические исследования. 2023. № 5. С. 112–124.