

0-774612

На правах рукописи

ЮРЬЕВА Оксана Владимировна

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ
В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО
УПРАВЛЕНИЯ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Специальность 22.00.08 – социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Казань – 2009

Диссертация выполнена на кафедре государственного, муниципального управления и социологии Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский государственный технологический университет»

Научный руководитель:

доктор социологических наук,
профессор **Бурганова Лариса Агдасовна**

Официальные оппоненты:

доктор социологических наук,
профессор **Гильманов Амир Зарифович**

кандидат социологических наук,
доцент **Максимова Ольга Александровна**

Ведущая организация:

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Башкирский государственный университет»

Защита состоится **«27»** февраля 2009 г. в **14** часов на заседании диссертационного Совета ДМ 212.080.09. по присуждению ученой степени доктора социологических наук при Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Казанский государственный технологический университет» по адресу: 420020, г. Казань, ул. Сибирский тракт, 12, КГТУ, корп. Д, ауд. 302.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Казанского государственного технологического университета.

Автореферат разослан **«24»** 01 2009 г.

Ученый секретарь диссертационного совета, кандидат социологических наук,
доцент

Ж.В. Савельева

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000525511

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Государственное и муниципальное управление, адекватное требованиям времени, и профессиональная компетенция чиновников – это взаимообусловленные феномены, которые стимулируют формирование качественно новых принципов организации жизни. Российский опыт последних десятилетий наглядно показывает зависимость реализации целей государственной политики от уровня профессионализма и компетенции государственной и муниципальной службы, являющейся проводником идей государственности на практике.

Проблема становления эффективной системы государственного и муниципального управления требует серьезного научного осмысления ее качественного состояния. Результаты российских исследований системы государственного и муниципального управления свидетельствуют о низком уровне профессионализма чиновников, высокой коррумпированности государственной службы, падении доверия граждан к государственным институтам и государственным и муниципальным служащим. Данные опросов, проведенных фондом «Общественное мнение» в 2007 году в 46 областях, краях, и республиках России свидетельствуют о том, что 50,6% опрошенных негативно оценивают деятельность государственных служащих¹. Положительное отношение к государственному управлению как способу реализации государственной власти в целом выражают только 26% респондентов².

Крупномасштабные изменения, происходящие в современном российском обществе, требуют кардинального реформирования системы государственного и муниципального управления, и, прежде всего, повышения уровня профессиональной компетенции его работников. Необходимо формирование «отзывчивой» государственной и муниципальной службы, ориентированной на удовлетворение потребностей граждан и всего общества.

¹ Три ветви и три уровня власти: кому доверяют россияне? [Электронный ресурс] // Всероссийский центр изучения общественного мнения. Пресс-выпуск № 738. – Режим доступа: <http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/8572.html> (23 июля 2007), свободный.

² Порядок и справедливость – главные ценности россиян? [Электронный ресурс] // Всероссийский центр изучения общественного мнения. Пресс-выпуск № 659. – Режим доступа: <http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/8572.html> (27 марта 2007), свободный.

Однако проблемы профессиональной компетенции работников в сфере государственного и муниципального управления все еще остаются на периферии научно-практического дискурса социологов. До сих пор остаются невидимыми для исследователей и практиков многие качественные характеристики управленческой деятельности государственных и муниципальных органов и должностных лиц. Изучение этих аспектов с учетом социокультурных особенностей российских чиновников способно обеспечить более глубокое представление о социальных проблемах государственной и муниципальной службы.

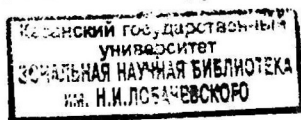
Теоретическая актуальность обращения к поставленной проблеме связана с необходимостью преодоления ограниченного подхода к пониманию сущности самого феномена «профессиональная компетенция в сфере государственного и муниципального управления», узости методологического инструментария в ее исследовании. Важно рассмотреть государственное и муниципальное управление как сферу применения моделей профессиональных компетенций. Большими возможностями для осуществления теоретической и эмпирической интерпретации профессиональных компетенций обладает компетентностный подход, ориентирующий исследователя на изучение характеристик индивидов в контексте их соответствия конкретной модели профессионализма. Принципы и методологические установки компетентностного подхода должны подтвердить себя в различных прикладных разработках, способствующих реализации качественной профессиональной деятельности в сфере государственного и муниципального управления.

Научная и практическая значимость выделенного проблемного поля обуславливают высокую актуальность темы диссертационного исследования, необходимость ее осмысления в предметных рамках социологии управления.

Объектом настоящего исследования является сфера государственного и муниципального управления. **Предметом** – профессиональная компетенция в сфере государственного и муниципального управления.

Степень научной разработанности проблемы.

Междисциплинарный характер избранной научной проблемы, недостаточная разработанность теоретико-методологических основ исследования потребовали обращения к широкому кругу научной литературы, охватывающей несколько аспектов проблемы. Можно выделить четыре основные группы исследовательского интереса.



Первая группа включает в себя труды, посвященные анализу феномена компетенции и компетентностного подхода в методологических рамках педагогики и психологии. В отечественной педагогической и психологической науке можно выделить два магистральных направления в исследовании компетенции. Для представителей первого направления характерно понимание компетенции сквозь призму личностных качеств индивида – такова позиция А.Л. Андреева, В.И. Байденко, В.А. Болотова, А.А. Вербицкого, Л.М. Звезды, И.А. Зимней, Э.Г. Исламгалиева, В.Д. Шадрикова, С.Е. Шишова и др. Отметим также работы Ю.Г. Татура, Ю.В. Фролова, А.Д. Махотина, Л.А. Папулова, А.Л. Слободского, Я.Я. Клементовичуса, О.Д. Смирновой, И. Марченко и др., трактующие содержание компетенции в контексте профессиональной или иной деятельности субъекта. В рамках второго направления исследований компетенция идентифицируется с набором конкретных знаний, навыков и умений (Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова, А.М. Омаров, С.А. Шаронова и др.).

Вторая группа исследований компетенции представлена трудами в области менеджмента и управления персоналом. Особо отметим работы Л.С. Зникиной, Ю.И. Панкова, которые внесли вклад в разработку проблемы классификации профессиональной компетенции, а также труды А.В. Хуторского, Г.Я. Беляковой, О.М. Бобиенко, в которых был сделан акцент на выделении в структуре профессиональной компетенции ключевых компетенций. Среди зарубежных ученых, внесших существенный вклад в изучение данной проблемы, назовем, прежде всего, Г. Каннака (G. Kappak), Р. Мирабила (R.J. Mirabile), К. Кина (K. Keen)¹, обративших внимание на системный характер компетенции. С. Парри (S.B. Parry), С. Уиддет (S. Whiddett), С. Холлифорд (S. Hollyforde) исследовали свойства деятельности, определяемой как компетентной².

¹ Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, – 2004; Mirabile, R.J. Everything you wanted to know about competency modeling / R.J. Mirabile // Training and development. – 1997. – № 8; Keen, K. Competence: What is it and How can it be developed? / K. Keen, J. Lowyck, P. de Potter, J. Elen (Eds.) // Instructional Design: Implementation Issues. – Brussels: IBM Educational Center, 1992.

² Parry, S.B. The quest for competencies: competency studies can help you make HR decision, but the results are only as good as the study / S.B. Parry // Training. – 1996. – № 33; Whiddett, S. A Practical Guide to Competences: How to Enhance Individual and Organizational Performance / S. Whiddett, S. Hollyforde. – Chartered Institute of Personnel and Development, 2003.

Особого внимания заслуживают работы Л.М. Спенсер и С.М. Спенсер (S.M.Spenser, L.M. Spenser)¹, в которых был обоснован инновационный методологический подход: в основу оценки компетенции сотрудников они предложили положить не то, что они говорят или думают, а что они реально делают в самых критических ситуациях. Трудно переоценить вклад британского ученого Дж. Равена² в осмысление сущности компетенции. Ученым была обоснована идея о том, что определяющая и системообразующая роль в структуре модели профессиональной компетенции принадлежит ценностно-мотивационному аспекту личности. Практическую ценность для данного исследования представило исследование Дж. Равена компетенции государственных служащих, оценка и анализ ее в контексте их способности осуществлять свою роль в управлении современным обществом.

В последние годы заметен интерес исследователей к методологии кластерного анализа, и особое значение для выработки авторской методики количественно-качественного социологического исследования кластеров профессиональной компетенции в сфере государственного и муниципального управления имеют идеи российских и зарубежных ученых: С.В. Куприянова, Е.А. Стрябкова, Л.С. Маркова, М.А. Ягольницера, А. Марголина, С. Семенова, М. Портера, В.П. Третьяка, L.A Hardigan, L.M Spenser, S.M. Spenser и др.³

В *третью* группу объединяются работы, посвященные методологии качественного социологического исследования (основной для нашего исследования). Это труды С.А. Белановского, В.И. Добренькова, Р. Крюгер, М.Э. Кейси, О.Т. Мельниковой, Е.П. Тавокина, В.А. Ядова, и др.

¹ См.: Spencer, L.M. Competence at work: models for superior performance / L.M. Spenser, S.M. Spenser. – N.Y., 1993.

² Равен, Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация / Д. Равен. – М.: КОГИТО-ЦЕНТР, 2002.

³ См., например: Куприянов, С.В. Кластер как форма организации и современного развития промышленности (теория и методология): монография / С.В. Куприянов, Е.А. Стрябкова. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2007; Марков, Л.С. Кластеры: формализация взаимосвязей в неформализованных производственных структурах. / Л.С. Марков, М.А. Ягольницера. – Новосибирск: ИЗОПП, 2006; Марголин, А. Кластеры и кластерная политика / А.Марголин, С. Семенов // Государственная служба.–2008.– №5; Портер, М. Конкуренция / М. Портер. – СПб., М., Киев, 2000; Третьяк, В.П. Кластеры предприятий / В.П. Третьяк. – Иркутск: Изд-во БГЭИП. – 2006; Hardigan, L.A. Clustering algorithms / L.A. Hardigan. – N. Y., 1975; Spencer, L.M. Competence at Work: Models for Superior Performance / L.M. Spenser, S.M. Spenser. – New York: John Wiley, 1993.

Четвертую группу составили исследования, посвященные анализу профессиональной деятельности в сфере государственного и муниципального управления. Отметим работы Д. Гарнера, Б.О. Глинского, Т. Горчаковой, Н. Карагодина, Е. Комарова, С. Комарова, А. Лаптева, В. Лобанова, К.И. Марчука, Т.Н. Матрусовой, В. Пронникова, К. Шедлера, и др. Важное значение для исследования имели труды Н.М. Байкова, А.Л. Бурмистрова, П. Вейлла, Р. Вильямса, В.К. Егорова, В. Зубенко, В.Г. Игнатова, А.Я. Кибанова, Е.А. Лаврухиной, В.И. Лукмененко, В.А. Мальцева, В.И. Матирко, П.С. Межидовой, А.В. Нестерова и другие, посвященные управлению персоналом, кадровому обеспечению в системе государственного управления.

Ценный материал, позволяющий выявить проблемы административной реформы, социально-профессиональные проблемы государственного и муниципального управления, содержится в работах Р.Н. Абрамова, А.Л. Андреева, В.Э. Бойкова, Ю.М. Буравлева, Е. Виноградовой, А.Н. Дементьева, С. Дубника, О.А. Ефановой, В.В. Жуваевой, В.С. Комаровского, Г. Комисаровой, В.В. Комлевой, М.С. Кулика, В.С. Магуна, С.Е. Нарышкина, И.А. Тогунова, С.Г. Туронок и др.¹

¹ См., например: Абрамов, Р.Н. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. – М.: КомКнига, 2005; Андреев, А.Л. Современная Россия: запрос на компетентного чиновника / А.Л.Андреев // Общественные науки и современность. – 2007. – №1; Бойков, В.Э. Государственная служба: взгляд изнутри и извне (Социологический анализ) // Социология власти. – 2003. – №1; Буравлев, Ю.М. Проблемы реформирования и управления системой государственной службы в России / Ю.М. Буравлев // Государство и право. – 2003. – №7; Виноградова, Е. Государственная и муниципальная служба: с чем столкнется будущая реформа. Результаты пилотного социологического исследования. – М.: Московский центр Карнеги, 2005; Дементьев, А.Н. Проблемы правового регулирования института государственной службы / А.Н.Дементьев // Государственная власть и местное самоуправление. – 2007. – №4; Дубник, С. Государственная служба Российской Федерации: Основные направления реформирования и развития / С. Дубник // Государственная служба. – 2006. – №2(40); Ефанова, О.А. Государственные услуги в оценках населения // Социология власти. – 2006. – №2; Жуваева, В.В. Организационная культура государственной службы как фактор формирования имиджа государственных служащих. Автореф. дис.... кан. соц. наук / В.В. Жуваева. – Волгоград, 2003; Комаровский, В.С. Реформа государственной службы России: ожидания требования граждан / В.С. Комаровский // Социология власти. – 2004. – №5; Комисарова, Г. Инновационные подходы к организации обучения в рамках реформирования государственной службы / Г.Комисарова, Д. Вертело // Социальная политика и социальное партнерство. – 2007. – №5; Комлева, В.В. Профессиональная этика государственных служащих в условиях реформирования государственной службы / В.В.Комлева // Социология власти. – 2004. – №1; Кулик, М.С. Зарубежный опыт реформ в сфере предоставления государственных услуг / М.С.

Завершая обзор литературы, следует отметить, что профессиональная компетенция в сфере государственного и муниципального управления еще не стала темой специального исследования.

Выявленный научный дискурс обусловил выбор цели и позволил обосновать задачи исследования.

Цель диссертационного исследования – выявление специфики профессиональной компетенции в сфере государственного и муниципального управления.

Для достижения цели были поставлены следующие **исследовательские задачи**:

- уточнить категориально-понятийный аппарат проблемы исследования и выявить основные теоретико-методологические подходы к изучению профессиональной компетенции;

- обосновать особенности компетентностного подхода к социологическому исследованию профессиональной деятельности в сфере государственного и муниципального управления;

- осуществить социологический анализ социально-профессиональных проблем в сфере государственного и муниципального управления;

- разработать и описать методику качественного исследования кластеров профессиональной компетенции в сфере государственного и муниципального управления;

- представить теоретическое и эмпирическое обоснование модели профессиональной компетенции в сфере государственного и муниципального управления.

Теоретико-методологическую основу данного исследования составили следующие *общенаучные принципы и методы познания*: системный подход, компаративный анализ, логико-теоретический метод, комплексный подход (междисциплинарный синтез). В качестве базового методологического подхо-

Кулик // Социология власти. – 2006. – №4; Магун, В.С. Молодые специалисты на российской государственной и муниципальной службе / В.С. Магун [и др.] [Электронный ресурс]. – М.: Институт социологии, 2003. – Режим доступа <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/45851> (25 марта 2006), свободный; Нарышкин, С.Е. Административная реформа: первые шаги и перспективы / С.Е. Нарышкин // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2008. – № 1; Тогунов, И.А. Некоторые проблемы бизнес-образования в условиях реформирования государственного управления / И.А.Тогунов // Социум и власть. – 2006. – №1; Туронок, С.Г. Государственная гражданская служба в условиях реформы / С.Г. Туронок // Общественные науки и современность. – М.: Наука, – 2006. – №4 и др.

да при изучении профессиональной компетенции в диссертации избран феноменологический анализ.

Диссертант опирался:

– на идеи представителей феноменологической социологии знания (П. Бергер и Т. Лукман), которые легли в основу методологии анализа профессиональной компетенции как процесса конструирования общего представления о содержании и статусе тех или иных компетенций; они ориентировали исследование на изучение различных аспектов повседневного восприятия профессиональных компетенций;

– на идеи Д. МакКлеланд, С.М. и Л.М. Спенсер, согласно которым кластеры компетенций можно рассматривать в качестве моделей компетенций. В эмпирическом исследовании был использован подход С.М. и Л.М. Спенсер, в основе которого идея о том, что в основу оценки компетенции сотрудников следует положить не то, что они говорят или думают, а что они реально делают в самых критических ситуациях;

– на исследования Дж. Равена, в которых содержится обоснование определяющей и системообразующей роли ценностно-мотивационного аспекта личности в структуре модели профессиональной компетенции;

– на положения теории стержневых компетенций С.К. Прахалада и Г. Хамела, в соответствии с которой стержневыми могут считаться только те компетенции, которые имеют стратегическое значение.

Среди методов получения первичной социологической информации использовались как количественные (включенное «стимулирующее» наблюдение, анализ документов, анкетный опрос), так и качественные методы социологического анализа (глубокое интервью экспертов, «фокус-группы»). В работе также получил применение вторичный анализ данных, представленных в прикладных исследованиях российских социологов.

Источниковую и эмпирическую базу исследования составили:

– данные социальной статистики;

– нормативно-правовые акты (законы Российской Федерации, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации и др.), регулирующие вопросы, связанные с деятельностью сферы государственного и муниципального управления;

– результаты авторских социологических исследований, проведенных в Академии государственного и муниципального управления при Президенте Республики Татарстан.

На первом этапе (2005–2006 гг.) проводился анкетный опрос среди государственных и муниципальных служащих об их отношении к административной реформе, об их мотивации выбора направления профессиональной деятельности, удовлетворенности профессией и их мнении о наборе необходимых профессиональных знаний, умений и личностных качеств, лежащих в основе компетентного служащего.

Опрос проводился по репрезентативной квотной выборке, которая позволила выявить особенности двух групп служащих в сфере государственного и муниципального управления Республики Татарстан:

– **группа А:** (государственные служащие) – полномочные представители Республики Татарстан в странах ближнего и дальнего зарубежья, городах РФ; государственные служащие Аппарата Президента РТ; работники министерств и ведомств Республики Татарстан;

– **группа Б:** (муниципальные служащие) – руководители исполкомов и их заместители по социальным вопросам (культура, образование, здравоохранение, спорт и т.д.) районов Республики Татарстан.

На втором этапе (2006 г.) проводилось фокус-групповое исследование по разработке моделей профессиональных компетенций муниципальных служащих (группа Б). На этом же этапе с целью выявления значимых для фокус-группового исследования личностных и социально-психологических характеристик респондентов был использован метод неструктурированного наблюдения.

На третьем этапе (2007 г.) проводилось глубокое интервью с государственными служащими, имеющими богатый практический опыт на государственной службе (группа А).

На четвертом этапе (2007 г.) было проведено интервью по получению поведенческих примеров (ИПП-метод) с субъектами муниципального управления (группа Б).

На пятом этапе (2007 г.) проводилось интервью среди государственных служащих на основе метода «критических инцидентов» (группа А).

Эмпирическую базу исследования составили также материалы вторичного анализа следующих социологических иссле-

дований, проведенных за последние годы российскими учеными по проблемам государственной и муниципальной службы:

1. *«Реформа госслужбы в России: исследование государственных и муниципальных служащих»*. Опросы в рамках данного исследования проводились в период с апреля по июнь 2002 года в 5 министерствах и 4 субъектах Российской Федерации (опрошено 1100 госслужащих).

2. Социологический опрос государственных служащих РФ, осуществленный Российской Академией Государственной Службы в октябре-ноябре 1999 г. (опрошено было 1250 госслужащих федеральных и региональных органов власти).

3. Исследование Института социологии РАН под руководством В.С. Магуна и Р. Брима «Молодые специалисты на российской государственной и муниципальной службе» (2003 г.).

4. Тематическое социологическое исследование, проведенное Институтом социологии РАН под руководством члена-корреспондента РАН М. Горшкова (2005 г.) (опрошено 1503 респондентов в 11 территориально-экономических районах страны).

5. Социологическое обследование *«Региональный гражданский служащий»* (2005 г.). В обследовании участвовало 8 регионов (было опрошено 880 гражданских служащих разных должностных категорий).

Научная новизна диссертационного исследования определяется как постановкой научной проблемы, так и полученными результатами:

— впервые предпринят теоретический и эмпирический анализ профессиональной компетенции в сфере государственного и муниципального управления в методологических рамках феноменологического подхода;

— предложена авторская интерпретация понятия «профессиональная компетенция в сфере государственного и муниципального управления» в контексте методологии социального конструкционизма;

— выявлены особенности применения компетентностного подхода к социологическому исследованию профессиональной деятельности в сфере государственного и муниципального управления;

— осуществлен социологический анализ социально-профессиональных проблем сферы государственного и муниципального управления;

— разработана методика количественно-качественного социологического исследования кластеров профессиональной компетенции в сфере государственного и муниципального управления;

— представлено теоретическое и эмпирическое обоснование модели профессиональной компетенции в сфере государственного и муниципального управления.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Сущность феномена «профессиональная компетенция» раскрывается в методологических рамках феноменологической социологии. В отличие от позитивистской позиции, характеризующейся определением компетенции как объективной реальности, как рационального сочетания устойчивых характеристик личности, предопределяющих ее успешное поведение во множестве ситуаций и рабочих задач, феноменологический подход предполагает рассмотрение ее как субъективно определяемой и связанной с системой личных ценностей. В диссертации акцент был сделан на исследовании профессиональной компетенции с точки зрения действующего индивида, который определяет и проявляет свои компетенции в соответствии со своими интерпретациями, тем самым, конструируя их.

2. Профессиональная компетенция в сфере государственного и муниципального управления определяется как *внутренне мотивированные и связанные с системой личных ценностей характеристики и способности индивида, являющиеся продуктом интерпретации смыслов компетенции и выступающие в качестве критериев эффективного и/или успешного действия в сфере государственного и муниципального управления.*

3. Компетентностный подход к социологическому исследованию профессиональной деятельности в сфере государственного и муниципального управления опирается на изучение характеристик служащего в контексте их соответствия конкретной модели профессионализма. Использование моделей профессиональных компетенций служащих в различных сферах государственного и муниципального управления ориентирует не на максимально точное описание компетенции, а на изучение различных аспектов повседневного восприятия профессиональных компетенций, объединенных в различные кластеры. В данном подходе важным является определение границ компетенции, что, в свою очередь позволяет глубже проникнуть в смысл по-

нения «компетенция», определить, какой аспект данного феномена соотносится с каждой конкретной ситуацией.

4. Вторичный социологический анализ социальных проблем профессиональной компетенции государственных и муниципальных служащих в контексте проводимых социальных реформ позволил сделать вывод, с одной стороны, о профессионально-деструктивных тенденциях в сфере государственной и муниципальной службы (дезорганизация, низкий уровень профессионализма, слабо выраженная социальная активность и инновационность), с другой – об угрозе «разрыва коммуникации» между чиновниками и населением, о низком уровне «сервильности» государства по отношению к гражданам и слабом уровне доверия последних к органам государственной власти.

5. Авторское социологическое исследование профессиональных компетенций государственных и муниципальных служащих выявило причинно-следственную зависимость между немотивированными административно-кадровыми трансформациями и деморализацией персонала органов государственного и муниципального управления (утрата инициативности, интереса к работе, отсутствие мотивации для «личностного роста» и др.). В ходе фокус-групповых исследований и глубоких интервью были определены объективные и субъективные факторы, тормозящие формирование профессиональных компетенций, а именно: навязывание нововведений «сверху», отсутствие контакта с населением, пассивность самих органов и использование должностного положения в корыстных целях. Были также определены факторы, способствующие преодолению государственной «недостаточности»: знание законов и других нормативных актов, владение новыми управленческими, экономическими, социально-психологическими знаниями, оперативное и качественное выполнение своих функций, повышение качества оказания государственных услуг.

6. На основе теоретического и эмпирического анализа была сконструирована модель профессиональной компетенции в сфере государственного и муниципального управления. В структуру профессиональных компетенций входят следующие: гражданственные, социальные, директивные, инициативные, инновационные, когнитивные, коммуникативные, лидерские, сервисные, саморазвития и развития других, самоконтроля, стратегического мышления.

Применение кластерного анализа позволило сгруппировать эти компетенции по трем группам кластеров: ключевым, специальным и стержневым.

Научно-практическая значимость работы. Выдвинутые в диссертации теоретические положения представляют собой приращение знания в области социологии управления; они могут служить концептуальной основой для дальнейшей разработки кластерного анализа профессиональной компетенции в сфере государственного и муниципального управления. Основные положения диссертации могут быть использованы в учебном процессе при разработке курсов по социологии управления, кадровой политике, управлению персоналом и муниципальному менеджменту, в процессе обучения специалистов государственного и муниципального управления. Они окажут помощь исследователям, работающим в смежных отраслях знания – педагогам, менеджерам, социальным психологам. Предложенные в работе практические рекомендации будут полезными для разработчиков кадровой политики в органах государственного и муниципального управления.

Апробация результатов исследования.

Диссертация обсуждена на кафедре государственного, муниципального управления и социологии Казанского государственного технологического университета. Основные положения и выводы диссертации получили отражение в 12 научных публикациях, в том числе одна – в издании, рекомендованном ВАК РФ, в выступлениях на *республиканских* научно-практических конференциях: «*Актуальные проблемы государственной инновационной политики (региональный аспект)*» (Казань, 2005), «*Методология социального познания*» (Казань, 2006); *межрегиональной* научно-практической конференции: «*Регионы России: Проблемы безопасности*» (Казань, 2006); *все-российских* научных конференциях: «*Современное российское общество: состояние и перспективы*» (Казань, 2006), «*Регионы России: Управление социально-экономическими процессами и безопасность*» (Казань, 2006), «*Государственная и муниципальная служба: история и современность (проблемы кадровой политики)*» (Казань, 2007), «*Регионы России: власть и общество в условиях социальных рисков. Проблемы безопасности*» (Казань, 2007) «*Россия: общество, власть, государство*» (Казань, 2008); *международных* научных конференциях: «*Инновационное образование: проблемы, поиски, решения*»

(Казань, 2006), «Государственное управление в XXI веке» (Москва, 2006).

Структура диссертационной работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и литературы (246 наименований) и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновываются актуальность темы, характеризуется степень ее научной разработанности, определяются объект и предмет исследования, формулируются цель и задачи диссертации, анализируется ее источниковая и эмпирическая база, излагаются основные положения, выносимые на защиту, раскрываются методология, научная новизна и научно-практическая значимость работы.

В *первой главе* «**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**» выявляются основные концептуальные подходы к анализу проблемы, выделяются и определяются ключевые понятия, разрабатывается авторская аналитическая модель исследования.

В первом параграфе «*Профессиональная компетенция в сфере государственного и муниципального управления: сущность, понятие*» содержится теоретико-концептуальный анализ и категориальная разработка понятий «компетенция», «компетентность», «профессиональная компетенция», «модель профессиональной компетенции».

Некоторые авторы (Е.Б. Моргунов, В.В. Травин, В.А. Дятлов и др.) игнорируют нюанс различий понятий «компетенция» и «компетентность», что вносит путаницу в их использование. Получил распространение и другой подход, в основе которого учет их специфики: *компетентность* – это деятельность, выражающая способность индивида решать рабочие задания, а *компетенция* – базовая характеристика индивида, определяющая успешные действия в профессиональных или жизненных ситуациях.

В российской социологии управления и педагогике сложились разные подходы к исследованию компетенции. Одни авторы делают акцент на поведенческих характеристиках компе-

тенции (В.И. Байденко, Джерри ван Зантворт, И.В. Бакуберг, Э.Г. Юдин, В.А. Болотов, В. Сериков, А.А. Вербицкий, И.А. Зимняя, Н.А. Селезнева, Ю.Г. Татур, Ю.В. Фролов, Д.А. Махотин, А.В. Хуторский, В.Д. Шадриков и др.), другие – на свойствах самой деятельности, на выделении совокупности, набора конкретных знаний, навыков и умений (Э.Ф. Зеер, А.М. Омаров, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова и др.).

В литературе содержится анализ более 30 видов компетенций, простое перечисление которых представляет собой эклектичный набор квалификационных характеристик, список которых можно бесконечно пополнять. Это дает основание многим исследователям неправомерно смешивать понятия «квалификация» и «компетенция».

Категория «профессиональная компетенция» также по-разному определяется исследователями в зависимости от их методологических установок, предмета научной дисциплины. Получила распространение оценка данного феномена как одной из важнейших сторон профессиональной культуры специалиста, меры профессионализма работника, как интегративной характеристики социальных умений (знаний, навыков, освоенных обобщенных способов решения профессиональных задач), а также личностных и профессионально-важных качеств (Л. Львов, В.К. Белолипецкий, Ю.Г. Татур и др.).

Представлены различные подходы к классификации профессиональной компетенции. Выделяют горизонтальные, вертикальные и глубинные компетенции (А.Л. Слободский, Я.Я. Клементовичус, О.Д. Смирнова); гражданские, профессиональные, политические (Н.П. Пищулин, В.Ф. Ковалевский, В.М. Анисимов); ключевые, базовые (общие) и специальные компетенции (В.И. Байденко, О. Цетович и др.).

В последние годы была актуализирована проблема измерения уровня профессиональной компетенции. Были предложены разные методики, среди которых особое признание получил метод под названием «модель компетенции». В качестве примера нами были рассмотрены основные модели управленческих компетенций в организациях США, Японии и России.

Во втором параграфе первой главы «Компетентностный подход к исследованию профессиональной деятельности в сфере государственного и муниципального управления» обосновывается авторская стратегия исследования профессиональной компетенции на базе феноменологической социологии знания.

Изучение профессиональной компетенции проделало эволюцию в направлении постепенного отхода от психологизации данного феномена, сведения ее к набору психогенных потребностей, проявляющихся в определенных намерениях и стремлениях индивида. Одним из первых, кто попытался выйти за рамки традиционной психологической интерпретации компетенции, был Д. МакКлелланд. Разработанный им компетентностный подход был в основе своей социологическим: его методика анализа «человека-в-работе» предполагала отказ от предварительных выводов о том, какие характеристики нужны для надлежащего выполнения индивидом той или иной работы. На основе сбора данных с использованием глубинной техники интервью по получению поведенческих примеров ученым определялись человеческие качества, связанные с успехом в этой работе.

Идеи Д. МакКлелланда оказали влияние на дальнейшие исследования. С.М. Спенсер и Л.М. Спенсер на основе Метода Компетентностной Оценки (Job Competence Assessment), разработанного МакКлелландом и МакБером, обобщили опыт 286 исследований, проведенных в различных организациях. В свою книгу «Компетенция в работе: модели высокой производительности»¹ они включили словарь, содержащий набор из 21 компетенции, которые удалось выявить в индивидах, успешных в профессиях, как среднего, так и высокого уровня. Специфика социологического подхода Л.М. и С.М. Спенсер выражена в обоснованном ими исследовательском принципе: сказанное или подуманное людьми в отношении их мотивов или навыков не заслуживает доверия. Верить можно только их реальным действиям в самых критических ситуациях, с которыми приходится сталкиваться. Так же, как и Д. МакКлелланд, С.М. и Л.М. Спенсер рассматривали компетенцию в социальном контексте, обратив внимание на взаимосвязь намерений (мотивов) инди-

¹ См.: Spencer, L.M. Competence at Work: Models for Superior Performance / L.M. Spenser, S.M. Spenser. – N.Y., 1993.

видов с конкретными условиями среды или социальной ситуации.

Методологическую позицию Д. МакКлелланда и Л.М. и С.М. Спенсер характеризует идентификация профессиональной компетенции с рациональным набором устойчивых характеристик личности, предопределяющих успешное поведение человека во множестве (и, прежде всего, критических) ситуаций и рабочих задач. Однако ученым не удалось в полной мере преодолеть психологизм в осмыслении профессиональной компетенции и избежать ее идеализации.

На наш взгляд, для определения специфики профессиональной компетенции в сфере государственного и муниципального управления, следует выявить ее субъективную компоненту, составить представление о ней как мотивированной определенными ценностями и нормами. Поэтому в качестве методологической основы данного исследования был избран конструктивистский подход, основанный на феноменологической социологии знания. Он ориентирует на рассмотрение компетенции с точки зрения действующих индивидов, конструирующих общее представление о содержании и статусе тех или иных компетенции. Феноменологический анализ позволил нам определить границы компетенции, что, в свою очередь, обеспечило более глубокое проникновение в смысл данного феномена, определить, какой аспект компетенции соотносится с каждой конкретной ситуацией. В центре нашего интереса находится смысловая система (общие ценности и нормы), являющиеся ключом к пониманию профессиональной деятельности индивидов.

С этой точки зрения важно оценить вклад известного британского исследователя Дж. Равена в феноменологическое осмысление компетенции, рассмотрение ее как субъективно определяемой, связанной с системой личных ценностей¹. Составляющие компетенции – внутренне мотивированные характеристики и способности людей, связанные с системой личных ценностей, которые позволяют им достигать значимых целей. И, что очень важно, Дж. Равен включает в структуру компетенции интерпретационный аспект: люди должны понимать смысл терминов, с помощью которых описываются отношения внутри организаций.

¹ Равен, Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. – М.: КОГИТО-ЦЕНТР, 2002. – С. 20.

Другим источником для выработки методологических основ данного исследования стала *теория «стержневых компетенций»* Г. Хамела и С.К. Прахалада, согласно которой стержневая компетенция – это такие навыки и умения, воспроизводство которых конкурентами крайне затруднено. Они высоко ценятся потребителями и могут найти применение на различных рынках. Стержневыми могут считаться только те компетенции, которые имеют стратегическое значение. Важен вывод ученых: компетенцию нужно проектировать, заблаговременно подвергать ее революционной ломке.

При решении проблемы определения ключевых факторов, обуславливающих профессиональную компетенцию государственных и муниципальных служащих, автор диссертации опирался на методологию *кластерного анализа*, который доказал свою эффективность при необходимости осуществлять классификацию больших массивов первичных данных.

В параграфе конкретизируется вклад С.М. и Л.М. Спенсер в исследование кластеров профессиональной компетенции, которые были рассмотрены данными авторами в качестве моделей компетенций, организованных в группы на основе базового намерения (интенции). Каждый кластер содержал от двух до пяти компетенций и от трех до шести поведенческих индикаторов, или определенных поведенческих способов продемонстрировать компетенцию в работе. Учеными было выделено 360 индикаторов, по которым были проиндексированы все модели компетенций.

Однако следует отметить и слабые стороны разработанной ими методики. На наш взгляд, указанные авторы не смогли создать понятийный аппарат, описывающий систему внутренне мотивированных компетенций и процесс их развертывания у конкретного индивида. Они не смогли обобщить полученные ими эмпирические данные и углубить понимание тех организационных и общественных процессов и систем, с которыми люди должны взаимодействовать, если они хотят вести себя компетентным образом. Важно указать и то, что разработанный С.М. и Л.М. Спенсер словарь компетенций был составлен на основе эмпирического исследования компетенций, проявляющихся у специалистов разных областей деятельности: технических специалистов, продавцов, работников служб социальной помощи, менеджеров и предпринимателей. Компетенции в сфере государственного и муниципального управления, к сожалению, оказались за пределами интереса авторов.

Этот недостаток исследования С.М. и Л.М. Спенсер попытался преодолеть Дж. Равен. В соответствии со своим методологическим подходом он представил классификацию компетенций, в основе которых мотивационная компонента – они обладают ценностью для отдельных людей.

Он предложил подробный список видов компетенций, значительное число которых могут иметь как самостоятельную ценность, так и служить средством достижения других значимых целей. Проведенные Дж. Равеном эмпирические исследования показали, что сила мотивации к решению проблемы будет определяться, прежде всего, *важностью*, которую индивиды придают развитию этих видов компетенции, их *субъективной* способностью вести себя определенным образом и в меньшей степени – их мнением о том, даст ли попытка заняться этой проблемой возможность вести себя приемлемым для них образом. Этот тезис Дж. Равена стал ключевым для формирования методологии нашего исследования.

Опора на феноменологическую методологию, идеи Дж. Равена позволили нам сформулировать авторский подход к исследованию профессиональной компетенции. Профессиональная компетенция определяется в работе как *внутренне мотивированные и связанные с системой личных ценностей характеристики и способности индивида, являющиеся результатом интерпретации смыслов компетенции и выступающие в качестве критериев эффективного и/или успешного действия в сфере государственного и муниципального управления.*

Для измерения уровня профессиональной компетенции в работе нами был использован метод, получивший название «модель компетенции». Государственное и муниципальное управление рассматривается как сфера применения моделей профессиональной компетенции, а государственного и муниципального служащего – как соответствие конкретной модели профессионализма.

Модели компетенций служащего в сфере государственного и муниципального управления включают набор субъективно определяемых компетенций, необходимых для успешного выполнения должностных обязанностей. По нашему мнению, модели компетенций государственных и муниципальных служащих следует объединить в три кластера:

– *ключевые компетенции*, применяемые к любой должности сферы государственного и муниципального управления;

– *специальные компетенции*, применяемые к конкретной должности сферы государственного и муниципального управления;

– *стержневые компетенции*, имеющие значение в стратегическом управлении – это исключительные компетенции, которые высоко ценятся потребителями и могут найти применение в будущем.

Во второй главе **«КЛАСТЕРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ»** в рамках разработанной теоретической модели исследования раскрывается специфика основных составляющих профессиональной компетенции в сфере государственного и муниципального управления.

В первом параграфе **«Социально-профессиональные проблемы в сфере государственного и муниципального управления»** представлены результаты эмпирического исследования.

В основу вторичного социологического анализа проблемы профессиональной компетенции государственных и муниципальных служащих, осуществленного в рамках данной работы, легли результаты исследований, проводимых за последние годы Российской Академией Государственной Службы при Президенте РФ (РАГС), Институтом социологии РАН, данные социологических исследований отдельных авторов. Были выявлены следующие проблемы функционирования государственной и муниципальной службы: неэффективность организации труда и низкий уровень профессионализма, слабо выраженная инновационность служащих. Социологические опросы продемонстрировали восприятие населением чиновников как равнодушных к людям, продажных, безразличных к интересам страны.

На основе вторичного социологического анализа был составлен профессиональный портрет современного чиновника, выявлены проблемы кадровой политики, специфика мотивации молодых государственных и муниципальных служащих. Исследования выявили, что научно обоснованные методы кадровой работы, направленные на повышение уровня профессионализма в государственном и муниципальном управлении, практически не используются; процесс преобразования государственной и муниципальной службы характеризуется заторможенностью.

Другой серьезной проблемой являются вопросы взаимоотношений государственных органов с населением, институтами гражданского общества. В сознании чиновника пока преобладает восприятие обратившегося к нему гражданина как докучающей обузы (в худшем случае – как дополнительного источника денежного довольствия), а не как потребителя услуг, которые он обязан предоставить этому гражданину.

По результатам вторичного анализа социологических исследований можно сделать вывод, что эффективность государственного и муниципального управления сегодня является низкой, главным образом в силу недостаточной профессиональной компетенции государственных и муниципальных служащих.

Вместе с тем анализ социологических исследований показал, что информация об уровне и основных составляющих профессиональной компетенции российских государственных и муниципальных служащих чрезвычайно неполная. К тому же, зачастую эти исследования затрагивают либо не все вопросы функционирования государственной и муниципальной службы, либо не все категории государственных и муниципальных служащих (например, исследуется мнение только федеральных чиновников, или только молодых государственных и муниципальных служащих).

Автором диссертации был разработан исследовательский проект, целью которого было выявление профессиональных компетенций чиновников в сфере государственного и муниципального управления, которые можно было бы положить в основу разработки моделей профессиональных компетенций.

Проект был реализован на базе Академии государственного и муниципального управления при Президенте Республики Татарстан в 2005-2007 годах. На первом этапе было проведено социологическое исследование (стандартизированный анкетный опрос), целью которого было выявление характеристик государственных и муниципальных служащих (их ценности, уровень социальной мобильности), а также специфику их корпоративного самосознания, их собственные представления о профессионально-компетентном специалисте.

Исследование показало, что у значительной части служащих недостаточно высокий уровень профессиональных управленческих знаний, умений и личностных качеств. В ходе исследования было обосновано, что профессионализм и компетенция – неразрывные характеристики личности профессионала. Для высшего проявления профессионализма – компетенции

управленца крайне важно, чтобы содержание профессионализма соответствовало структуре компетенции занимаемой должности. Таким образом, компетенция является не только показателем степени соответствия, адекватности профессионализма государственного и муниципального служащего, но и содержания компетенции его должности.

Таким образом, полученные результаты исследования свидетельствуют о том, что сфера государственного и муниципального управления нуждается в разработке моделей профессиональных компетенций, способствующих улучшению качества государственного и муниципального управления. Однако, осуществленная нами количественная обработка значительного массива материала, несмотря на важность полученной информации, не обеспечила ее полноты, достаточной для разработки подобных моделей.

Поэтому во втором параграфе второй главы **«Модель профессиональной компетенции в сфере государственного и муниципального управления: кластерный анализ»** была сделана попытка выявления специфики модели профессиональной компетенции в сфере государственного и муниципального управления. Эмпирическое исследование основывалось на качественной методологии, позволившей изучить мотивационные аспекты поведения человека, его ожидания, представления, attitudes, ценности, особенности перцепции и т.д.

В качестве основных методов получения информации в нашем исследовании выступили фокус-группы и глубокое интервью. Было проведено четыре сеанса фокус-группового исследования, результаты которых были представлены в виде качественных оценок с примерами высказываний участников. Выявлялось мнение респондентов по интересующим нас проблемам, их мотивация; расшифровывалась смысловая, ценностная система. Это позволило составить представление о профессиональных компетенциях и личных качествах служащих.

На следующем исследовательском этапе авторская стратегия социологического исследования реализовывалась с помощью метода глубокого интервью экспертов. В качестве экспертов были задействованы государственные служащие, занимающие высокие посты. Данные глубокого интервью выявили личные качества компетентного государственного служащего, включающие в себя ценностный компонент – виды компетенций, которые он проявляет при достижении этой цели.

Чтобы дополнить анализ полученных результатов, мы провели дополнительное интервью по получению поведенческих примеров (далее ИПП) по методике, разработанной Л.М. и С.М. Спенсер. Наша задача сводилась к тому, чтобы получить от респондента рассказ о завершённых случаях, которые бы описывали конкретное поведение, мысли и действия, выполненные им в реальных ситуациях. Рассказы респондентов, согласно этому методу, должны содержать описание «молекул» компетенций – нескольких компетенций, используемых вместе для выполнения задания или решения трудной ситуации. Эти сочетания были описаны нами в рамках модели компетенций в соответствии с методикой, представленной в словаре компетенций Л.М. и С.М. Спенсер.

Была дана интерпретация различных профессиональных и личных качеств государственного служащего, среди которых приоритетными оказались лидерство, организаторские и интеллектуальные способности, умение четко ставить цели, брать на себя ответственность, соблюдение требований служебной этики, стремление к профессиональному и личностному росту, обладание чувством собственного достоинства, авторитетностью и демократичностью.

На основе феноменологического подхода была разработана обобщенная модель профессиональной компетенции, в основе которой кластеры в качестве моделей компетенций. Обобщенная модель компетенций в сфере государственного и муниципального управления должна содержать следующий набор компетенций, необходимых для успешного выполнения должностных обязанностей. Их можно объединить в три *кластера*: **ключевые компетенции**, применяемые к любой должности сферы государственного и муниципального управления (когнитивные, коммуникативные, саморазвитие и развитие других, самоконтроль, инициатива); **специальные компетенции**, применяемые к конкретной должности сферы государственного управления (гражданственности, социальные, директивности, лидерство); **стержневые компетенции**, имеющие значение в стратегическом управлении (исключительные компетенции, которые высоко ценятся потребителями и могут найти применение в будущем – это стратегический характер мышления, сервисные, инновационно-информационные компетенции).

В заключении подведены итоги исследования и сформулированы основные выводы.

Основные положения диссертации изложены в следующих публикациях:

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК:

1. Юрьева, О.В. Кластеры профессиональной компетенции: модели максимальной эффективности работы государственных служащих / О.В. Юрьева // *Власть*. – 2007. – № 9. – С. 67–73.

Публикации в других научных изданиях:

2. Юрьева, О.В. Компетентностный подход в образовании / О.В. Юрьева // *Актуальные проблемы государственной инновационной политики (региональный аспект): материалы республиканской научно-практической конференции / Институт государственной службы при Президенте РТ. – Казань: Центр инновационных технологий, 2005. – С. 324 – 327.*

3. Юрьева, О.В. Управленческая компетенция в современной организации / О.В. Юрьева // *Регионы России: Проблемы безопасности. Сб. научных статей и сообщений / Казан. гос. технолог. ун-т. – Казань: КГТУ, 2006. – С. 318 – 320.*

4. Юрьева, О.В. Критерии качества управленческих компетенций / О.В. Юрьева // *Методология социального познания/ Материалы республиканской научной конференции / Казанский государственный финансово-экономический институт. – Казань, 2006. – С. 85 – 88.*

5. Юрьева, О.В. Административная реформа в РФ: итоги и перспективы формирования модели «отзывчивой» госслужбы / О.В. Юрьева // *Современное российское общество: состояние и перспективы / Материалы всероссийской научной конференции / Институт государственной службы при Президенте РТ. – Казань: Центр инновационных технологий, 2006. – С. 160 – 164.*

6. Юрьева, О.В. Методологический опыт использования компаративного подхода в изучении управленческой компетенции / О.В. Юрьева // *Современное российское общество: состояние и перспективы / Материалы всероссийской научной конференции / Институт государственной службы при Президенте РТ. – Казань: Центр инновационных технологий, 2006. – С. 227 – 230.*

7. Юрьева, О.В. Государственный служащий – универсальный топ-менеджер / О.В. Юрьева, Г.Н. Бутов // *Инновационное образование: проблемы, поиски, решения / Материалы*

IV международной научно-методической конференции / Казанский государственный энергетический университет. – Казань, 2006. – С.39 – 43.

8. Юрьева, О.В. Профессиональная компетентность государственных служащих как национальная безопасность государства / О.В. Юрьева // Регионы России: Управление социально-экономическими процессами и безопасность / Сб. научных статей и сообщений / Казан. гос. технолог. ун-т. – Казань: КГТУ, 2007. Т.1. – С.138–141.

9. Юрьева, О.В. Управленческая компетенция государственных служащих: методология исследования / О.В. Юрьева, Л.А. Бурганова // Государственная и муниципальная служба: история и современность (проблемы кадровой политики) / Материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 10-летию Академии государственного и муниципального управления при Президенте Республики Татарстан / Казань: Центр инновационных технологий, 2007.– Ч.III. – С.216–220.

10. Юрьева, О.В. Модель профессиональной компетенции в сфере государственного и муниципального управления // Регионы России: власть и общество в условиях социальных рисков. Проблемы безопасности / Сб. научных статей и сообщений / Казан. гос. технол. ун-т. – Казань: КГТУ, 2007. – С. 159-163.

11. Юрьева, О.В. Профессиональная деятельность в сфере государственного управления: компетентностный подход / Л.А. Бурганова, О.В. Юрьева // Вестник экономики, права и социологии. – 2008. № 1. – С. 103-109.

12. Юрьева, О.В. Факторы формирования профессиональных компетенций в сфере государственного и муниципального управления / О.В. Юрьева // Россия: общество, власть, государство (Вторые казанские социологические чтения): материалы Всерос. науч. конф.; Казань, 22-23 мая 2008г.: в 4 т. – Казань: Центр инновационных технологий, 2008.– Т.1. – С.433 – 436.



10 —

Подписано в печать 23.01.2009. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Печать ризографическая.
Гарнитура «Times». Усл. печ. л. 1,75.
Тираж 100 экз. Заказ 01-09/08-3

420108, г.Казань, ул. Портовая, 25а.
Тел./факс: (843) 231-05-46, 231-08-71

E-mail: citlogos@mail.ru
www.logos-press.ru