УДК 378

Корнилова Н.С.[1]

ВОЗМОЖНОСТИ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются возможности подготовки государственных и муниципальных служащих на этапе вузовского обучения и в системе повышения квалификации. Выбор цели исследования обусловлен важностью подготовки последних как первых представителей государства во взаимодействии с гражданами. Рассмотрен пример изучения некоторых из представленных личностно-профессиональных ресурсов и компетенций. Предлагаются пути решения выявленных проблем в рамках учебного процесса вуза и программ повышения квалификации.

Ключевые слова: государственные и муниципальные служащие, профессиональная подготовка, компетенции, личностно-профессиональные ресурсы.

Kornilova N.

THE POSSIBILITIES OF STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES TRAINING AT DIFFERENT STAGES OF PROFESSIONAL FORMATION

Abstract. The paper deals with the possibility of state and municipal employees training at the stage of higher education and in the system of professional development. The choice of the purpose of the study is due to the importance of training the municipal ones as the first representatives of the state in interaction with citizens. The author considers an example of studying some of the presented personal and professional resources and competencies and proposes the ways of solving the identified problems in the educational process of the University and training programs.

Keywords: state and municipal employees, vocational training, competences, personal and professional resources.

Качественная подготовка государственных и муниципальных служащих в условиях современных требований к ним продолжает оставаться актуальной и должна рассматриваться как целостная подсистема в системе государственного управления, отвечающая принципам единства обучения, его дифференцированности и непрерывности. Обеспечению профессиональной подготовки управленцев в контексте развития отдельных аспектов их личности, таких как мировоззренческих, ценностных, мотивационных, волевых, коммуникативных и других посвящены работы многих авторов (К.А. Абульханова, И.В. Байер, Г.А. Балл, Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский, Д.Н. Завалишина, Е.А. Климов, Б.Ф. Ломов, В.А. Толочек, Я.В. Примаченко, О.К. Тихомиров, А.Ф. Штурбабин и др.) [1–9].

Учитывая, что государственная служба требует высокого профессионализма, который складывается изначально из получения профессионального образования, интересным представляется Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 [10]. Цель данной программы заключается в обеспечении высокого качества российского образования, которое должно согласовываться с меняющимися запросами населения, с развитием российского общества и экономики. Для реализации дан-

[1] *Корнилова Наталья Сергеевна*, старший преподаватель кафедры математики и системного анализа, Нижегородский институт управления – филиал РАНХиГС, г. Нижний Новгород, e-mail:nskorn@mail.ru, т. (831)465-85-96
Natalia Kornilova, Senior Lecturer, Department of Mathematics and System Analysis, Nizhny Novgorod Institute of management – branch of RANEPA, Nizhny Novgorod; e-mail: nskorn@mail.ru, tel. (831)465-85-96

ной цели необходимо продолжать непрерывное образование, направленное на развитие человеческого потенциала, обеспечивающей текущие и перспективные потребности социально-экономического развития.

Подготовка к профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих осуществляется на основе федерального государственного образовательного стандарта, усвоение которого обеспечивает выполнение различных видов их профессиональной деятельности: организационно-управленческой, информационно-методической, коммуникативной, проектной, исполнительской, организационно-регулирующей и исполнительно-распорядительной [11].

В соответствии с современными требованиями подготовки управленческих кадров, выпускники, освоившие программу бакалавриата или магистратуры, должны обладать определенными профессиональными компетенциями, каждая из которых соответствует выполняемой деятельности.

Современный государственный и муниципальный служащий кроме выполнения своих непосредственных должностных обязанностей и функций, должны быть ориентированы на граждан, с которыми вступает во взаимоотношения. Это связанно, в первую очередь, со спецификой работы государственных и муниципальных служащих, связанную с постоянным общением и взаимодействием не только с коллегами по работе, но и с гражданами. В связи с этим, коммуникативная деятельность является одной из ведущих. Остановимся более подробно на ее развитии в ходе профессиональной подготовки на уровне бакалавра.

Одним из требований в подготовке к данному виду деятельности служит формирование определенных компетенций [11]. К ним, на наш взгляд, можно отнести:

- способность к коммуникации в устной и письменной формах для выстраивания межличностного и межкультурного взаимодействия;
- способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации;
- способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации;
- способность к взаимодействию в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Коммуникативная деятельность, включает организацию взаимодействия с институтами гражданского общества, СМИ, гражданами; создание внутренних коммуникаций; применение различных способов разрешения возникающих конфликтов; проведение коммуникационных кампаний; коммуникационные технологии, направленные на формирование имиджа; обеспечение связей с общественностью органов власти. Данный вид деятельности предполагает наличие профессиональных коммуникативных умений, направленные на выстраивание равных межличностных отношений, построенные на доверии, воплощение внутренних резервов каждого гражданина, что предусматривает проявление внимания и ответственности, применение стратегии согласия и кооперации в разрешении конфликтов. Помимо того, для получения положительного профессионального результата в коммуникативной деятельности, государственным и муниципальным служащим необходимо сделать правильный выбор способов и средств общения, адекватных сложившейся ситуации. В тот же момент, взаимодействие государственных и муниципальных служащих в процессе общения предполагает уважение человеческого достоинства, применение общих нравственных принципов и толерантного отношения к личности обратившегося гражданина и представителей всех уровней власти.

Для изучения развития коммуникативности в процессе обучения бакалавров нами была создана выборка из студентов – государственных и муниципальных служащих выпускного курса, в количестве 75 человек [12]. Исследование проводилось по следующим мето-

дикам: коммуникативные и организаторские склонности (В.В. Синявский и В.А. Федорошин); тест на оценку самоконтроля в общении (Снайдер М.); тест оценки коммуникативных умений (А.А. Карелин) [13]. Результаты проведенного исследования позволяют сделать несколько выводов.

1. Коммуникативные способности: у студентов выпускного курса наибольшие показатели отмечаются на низком (28%) и среднем (16,8%) уровнях, на высокий уровень выходят лишь 13,6% обучающихся. Данные указывают на возможные трудности при построении общения, установлении личных контактов, выступлении перед аудиторией, стремлении отстаивать свои мнение.

2. Коммуникативный контроль во время общения не поднимается в показателях выше, чем средний уровень (50,6%) к выпускному курсу обучения, что затрудняет сдерживание эмоциональных проявлений, приводит к появлению конфликтных ситуаций, некорректности общения, интолерантности.

3. Преобладающий средний (53,9%) уровень развития коммуникативных умений у студентов выпускников указывает на недостаточно развитую способность к пониманию проблем и индивидуальных особенностей собеседника, а в ситуации взаимодействия госслужащего с гражданином это может создавать определенные трудности.

Таким образом, полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что в процессе обучения в вузе студенты не достигают должного развития коммуникативных умений, контроля и способностей, развитие которых позволяет эффективно выполнять коммуникативную деятельность. В связи с этим, одним из важнейших условий развития и формирования данной деятельности в процессе подготовке государственных и муниципальных служащих в вузе, может служить введение в практические занятия элементов специальных обучающих, консультативных и интерактивных (тренинговых) занятий [14]. Формирование коммуникативности обучающихся предлагается осуществлять через целенаправленно организованные ситуации, направленные на проявление коммуникативных умений непосредственно в деятельности и поведении. Содержание занятий включает в себя: разыгрывание ситуаций общения с рассмотрением проблем, характеризующихся агрессивными высказываниями по отношению к собеседнику, что часто приводит к не эффективному общению; использование толерантных высказываний в общении; выработку результативных способов поведения в конфликтах и работу над применением сотрудничества во взаимодействии; освоение активного стиля общения; совершенствование умений эффективного общения и навыков понимания окружающих людей. В результате прохождения таких практических занятий формируются толерантные паттерны общения, индивидуальные стили коммуникативного взаимодействия, навыки эффективного общения, выстраивание диалога в форме сотрудничества [14].

Подготовка и развитие управленческого потенциала продолжается также на уровне повышения квалификации государственных и муниципальных служащих, а также в рамках формирования резервов управленческих кадров [15].

Исследованием проблемы формирования кадрового резерва государственных органов занимаются многие авторы (Г.В. Атаманчук, М.Н. Афанасьев, Т.Ю. Базаров, А.Н. Болдырев, Б.Л. Ерёмина, Д.Ю. Знаменский, В.Г. Игнатов, О.М. Рой, Ю.В. Синягин, В.В. Черепанов, И.Б. Шебураков и др.) [16–19]. Учитывая одобренную комиссией при Президенте РФ в ноябре 2017 года общую концепцию, направленную на формирование резервов управленческих кадров, их подготовка должна идти согласно тем личностными профессиональным ресурсам, которые необходимы для их деятельности.

Таким образом, осуществляя подготовку управленческих кадров государственной и муниципальной службы через различные программы повышения их квалификации, необходимо ориентироваться на выделенные в общей концепции ресурсы, которые способствуют эффективному руководству, востребованы в современной ситуации государственного управления, и на которые ориентируются программы подготовки управленческих кадров,

направленные на разные цели. К ним можно отнести следующие:

- способность компетентно выстраивать лидерское поведение, что предусматривает умение мотивировать сотрудников, формулировать и реализовывать идеи, проявлять черты руководителя;
- проявление грамотности управленца, проявляющуюся в реализации управленческих функций, применении на практике современных технологий в различных областях, умение принимать решения, ставить стратегические цели и добиваться их, достигать поставленных результатов;
- владение гибкостью и масштабностью мышления;
- готовность к саморазвитию;
- применение командного взаимодействия, при котором обеспечивается активное участие каждого члена команды с возможностью раскрытия их ресурсов;
- стремление преодолевать трудности через креативность и позитивное мышление;
- готовность к межличностному и социальному конструктивному взаимодействию, наличие умений и навыков эффективной коммуникации;
- демонстрация самоорганизованности, проявляющейся в самодисциплине и саморегуляции, стрессоустойчивость и работоспособность, готовность к компромиссу;
- разносторонний системный анализ возникающих проблем, возможность участия в качестве эксперта в какой-либо профессиональной деятельности.

Развивать в ходе профессиональной подготовки выше приведенных личностные и профессиональные ресурсы возможно опираясь на ресурсный подход, в основе которого лежит концентрация на усилении своих основных преимуществ. Данный подход позволяет ориентироваться на человека, его ресурсы, максимально использовать и усиливать возможности за счет их развития. Ресурсный подход в целом способствует актуализации и активизации личностно-профессионального развития руководителя, что содержательно и плодотворно отражается на эффективности его деятельности [20]. Его использование способствует выявлению и максимальному использованию всех скрытых возможностей каждого государственного и муниципального служащего, раскрытию потенциала человека, обнаружение его истинных целей, которых он хочет достигнуть в профессиональной деятельности, мотивации его к проявлению себя как личности и, прежде всего, в выполнении его профессиональных обязанностей. Ресурсный подход рассматривает человека как сложную систему, способную выбрать нужное направление в своем развитии, найти самостоятельные ответы на решение возникающих проблем. В итоге происходит ориентирование исключительно на раскрытии талантливых руководителей с выраженными личностно-профессиональными качествами [21].

Исследование развития личностно-профессиональных ресурсов проходило на 55 слушателях, проходивших повышение квалификации в Нижегородском институте управления – РАНХиГС. Основной состав выборки составили 42% государственных служащих и 58% муниципальных служащих в возрасте от 31 до 50 лет.

Исследование проводилось с помощью методики полуструктурированного интервью, позволяющей выявить устойчивые личностные характеристики, особенности мотивации, целеполагания, ценностных ориентаций, стратегической жизненной идеи и т.д. Данная методика даёт возможность качественной оценки компетентностей и носит ресурсный характер. В ходе исследования был проведен анализ результатов, представленных в Таблице 1.

Таблица 1. Результаты оценки полуструктурированного интервью

Ресурс	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Лидерское поведение	58,3%	16,7%	24,8%
Управленческая грамотность	75%	20,8	4,2%
Гибкость и масштабность мышления	75%	16,7%	8,3%
Готовность к саморазвитию	70,8%	20,8%	8,3%
Командное взаимодействие	79,2%	15,5%	5,6%
Преодоление трудностей	70,8%	13,5%	15,5%
Готовность к конструктивному взаимодействию	75%	8,4%	16,6%
Самоорганизованность	62,6%	29,6%	17,5%
Системный анализ проблем	75%	23,2%	1,8%

Исходя из данных Таблицы 1, можно сделать следующие выводы. Большинство участников интервью оценены высоко по предлагаемым критериям, что позволяет респондентам, согласно ресурсному подходу, в своем профессиональном развитии опираться на выделенные сильные стороны, которые рекомендуется реализовывать и развивать в ходе участия, создания и реализации собственных проектов. Предлагается участие в проектной деятельности по следующим направлениям:

- Образование, наука и культура;
- Средства связь с населением и развитие информационных технологий;
- Природопользование, экология, развития агропромышленного комплекса;
- Обеспечение национальной безопасности;
- Молодежная политика;
- Спорт и туризм;
- Здравоохранение и ЖКХ, благоустройство города (района);
- Строительство, развитие общественного транспорта;
- Совершенствование экономики, управление инвестициями;
- Управление человеческими ресурсами, работа с мигрантами;
- Развитие промышленности и предпринимательства.

Кроме того, предлагается сформировать перечень мероприятий по профессиональному развитию по тематике, соответствующей основному направлению деятельности респондентов. Участие в программах развития базовых управленческих и профессиональных компетенций по выстроенному индивидуальному плану позволяет респонденту подготовиться к новой ступени профессионального развития, обеспечению самоорганизации для достижения поставленных целей повышения уровня профессиональных ресурсов. В содержании плана необходимо выделять приоритеты и расставлять акценты, на которые нужно обратить внимание в процессе развития и обучения.

Помимо выше представленных предложений, в программы повышения квалификации рекомендуется включать направления, отражающие необходимые для управленческой деятельности компетентности, такие, например, как:

- управленческая эффективности лидерства, ориентированная на способность видеть и формулировать стратегические цели, перспективы деятельности и развития различных организационных, а также управленческих структур, повышение возможности поддерживать психологический потенциал сотрудников, развивать в них стремление к саморазвитию;
- масштабное мышление, позволяющее сделать мышление гибким, творческим, всеобъемлющим, использовать и развивать свои идеи;
- развитие навыков командного взаимодействия дает возможность успешно организовывать совместную деятельность, учитывая индивидуальность собеседника, бесконфликтно общаться, применять эффективные стратегии выхода из конфликта;
- объективный системный анализ инфор-

мации и приятия решений, как развитие навыков системного подхода, увеличение эффективности принимаемых решений и понимание четких приоритетов, возможность эффективно выявлять проблемы;
- умение строить краткосрочные и долгосрочные планы, развивать аналитические способности, позволяющие совершенствовать навыки планирования, проектирования своей деятельности в соответствии с целями, анализировать причинно-следственные отношения;
- навыки аргументации и эффективных коммуникаций, что дает ресурс проведения эффективных коммуникаций, возможности конструктивного взаимодействия, умения учитывать мнение собеседника;
- навыки управления стрессом и эффективного поведения в конфликтных ситуациях, которые позволяют получить знания о способах повышения стрессоустойчивости, выносливости и работоспособности, сформировать умения контролировать свое физическое и эмоциональное состояние.

В заключение отметим, что подготовку управленческих кадров на разных ступенях профессионального становления необходимо осуществлять с применением новых технологий в обучении, управлении и карьерном планировании, что непосредственно обусловлено новыми требованиями к системе государственного управления и личности современного руководителя. Используемые в процессе подготовки государственных и муниципальных служащих предлагаемые мероприятия, позволяют совершенствовать практическую подготовку к профессиональной деятельности последних, применять навыки эффективных коммуникативных технологий, командной работы, постановки сложных целей, принятия управленческих решений, аналитического анализа используемых стратегий, эффективного планирования, стрессоустойчивости.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Абульханова-Славская К.А. Типология активности личности // Психологический журнал. 1985. Том 6. № 5. С. 3–19.
2) Деркач А.А., Зазыкин В.Г. От подготки специалистов – к подготовке профессионалов // Профессиональное образование. Столица. 2013. № 11. С. 10–12.
3) Дикая Л.Г. Адаптация: методологические проблемы и основные направления исследований // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 17–41.
4) Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. 640 с.
5) Занковский А.Н. Психологическое исследование толерантности в организационно-профессиональной среде // Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С. 706–721.
6) Климов Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд): уч. пособие. М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. 320 с.
7) Примаченко Я.В., Дикая Л.Г. Метасистемный подход к отбору студентов в резерв перспективных руководителей // Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С. 393–415.
8) Толочек В.А. Личностное и профессиональное развитие субъекта: способности, профессионально важные качества, компетенции и компетентность, ресурсы и потенциал // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. М.: Изд-во Институт психологии РАН, 2015. С. 107–116.
9) Штурбабин А.Ф. Профессиональная подготовка кадров для органов местного самоуправле-

ния: проблемы и пути решения [Электронный ресурс] // Актуальные проблемы современности: наука и общество. 2014. № 1 (2). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-podgotovka-kadrov-dlya-organov-mestnogo-samoupravleniya-problemy-i-puti-resheniya (дата обращения: 18.09.2018).

10) Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы».
11) Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление».
12) Корнилова Н.С. Особенности развития коммуникативности и толерантности студентов управленческого профиля // Актуальные проблемы психологического знания. 2013. № 4 (29). С. 98–103.
13) Большая энциклопедия психологических тестов / Под ред. А.А. Карелина. М.: Издательство Эксмо, 2007. 416 с.
14) Гапонова С.А., Корнилова Н.С. Динамика коммуникативной толерантности студентов – будущих государственных и муниципальных служащих [Электронный ресурс] // Организационная психология и психология труда. 2016. Т.1. № 1. С. 163-185.
15) Мударисов А.А., Синягин Ю.В. Личностно-профессиональное развитие и карьера: траектории взаимовлияния. М.: ИТРК, 2016. С. 48–51.
16) Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Уч. пособие. М.: ЮНИТИ, 2014. 239 с.
17) Синягин Ю.В. Оценка личности: ресурсный и компетентностный подходы // Проблемы педагогики и психологии. Научное периодическое издание межвузовского консорциума. Выпуск 2. Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна, 2014. С. 85–93.
18) Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебник для студентов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 679 с.
19) Шебураков И.Б. Единый резерв управленческих кадров как институт личностно-профессионального развития управленцев государственной службы [Электронный ресурс] // Материалы экспертной дискуссии «Современный руководитель: грани личности и черты эпохи». 2016. URL: http://foir.hspa.ranepa.ru/index.php/branches/item/1965.html (дата обращения 12.05.2018 г.)
20) Инкина М. Применение ресурсного подхода в управленческой деятельности [Электронный ресурс]. URL: http://foir.hspa.ranepa.ru/index.php (дата обращения 12.11.2018)
21) РАНХиГС[Сайт].URL:https://www.ranepa.ru/sobytiya/novosti/novyj-podhod-k-formirovaniyu-rezervov-upravlencheskih-kadrov-v-kaliningradskoj-oblasti