



Синягина Н.Ю.

Sinyagina N.Yu.

Исследование личностно- профессионального развития государственных гражданских служащих в процессе повышения их квалификации и переподготовки¹

В статье приводятся результаты опроса слушателей курсов повышения квалификации, касающегося их личностно-профессионального развития; характеризуется динамика повышения компетентности и профессионализма, личностного роста государственных гражданских служащих в рамках таких курсов. Обобщенные в статье данные направлены на совершенствование системы повышения квалификации, ее оперативную оптимизацию с учетом запроса обучающихся, индивидуализацию учебного процесса для руководителей разного уровня.

Ключевые слова: личностно-профессиональное развитие; государственные гражданские служащие; повышение квалификации; переподготовка; компетентность.

Studying personal and professional development of civil servants in the process of their in-service training and retraining

The article shows results of a survey done among trainees of an in-service training course related to their personal and professional development; it characterizes changes in developing competence and professionalism, personal growth of civil servants in the context of this course. The data summarized in the article are aimed at improving the in-service training system, its operational optimization considering trainees' demands, personalized learning process for managers of different levels.

Key words: personal and professional development; civil servants; in-service training; retraining; competence.

Успешность деятельности любого профессионала, а в особенности руководителя, зависит от степени его профессиональной подготовки и переподготовки, сформированности системы собственных взглядов, смыслов, позиций, наличия профессионально-личностной Я-концепции, направленности на образование и готовности к этому процессу. В условиях модернизации системы государственного управления в Российской Федерации необходимость такого подхода очевидна. Новая реальность требует новых управленческих навыков и умений, что закреплено Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», провозгласившим развитие профессионализма и компетентности как основы функционирования государственной службы [9]. Под профессионализмом понимаются глубокие и всесторонние знания и владение практическими навыками в соответствующей области государственно-служебной деятельности, а компетентность включает умение государственного служащего эффективно пользоваться этими знаниями, способность к эффективной их реализации в своей служебной деятельности (Ю. В. Синягин [8], Д. А. Подольский [6]).

Существующая сегодня система подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих направлена на получение специальности по профилю профессиональной деятельности в сфере государственной службы, приобретение знаний, умений и навыков, необходимых для качественного выполнения стоящих перед руководителем задач.

Вопросы подготовки кадров государственных гражданских служащих в российской системе профессионального образования выступают предметом пристального внимания исследователей. Такими специалистами, как А. Н. Аверин [1], И. Н. Барциц [7], В. В. Бакушев, Ф. Д. Демидов [2], В. Г. Игнатов [3],

Н. С. Нечипоренко [4], Ю. В. Синягин [8], В. В. Черепанов [5] и др., обобщен и проанализирован опыт организации системы повышения квалификации государственных служащих, систематизирован учебно-научный материал, необходимый для повышения квалификации, описаны его формы и виды. Тем не менее в данной области имеется ряд направлений, которые требуют дополнительных исследований и разработок. В первую очередь это касается вопросов отношения государственных служащих к системе повышения квалификации и переподготовки. Как показало наше исследование (обобщенные данные опроса 56 руководителей разного уровня системы образования 2015–2016 гг.), более 55 % опрошенных не вполне довольны организацией повышения квалификации, 28,6 % считают ее неиндивидуализированной, 43,6 % отметили, что преподаватели применяют уже известные им материалы, а почти 16 % отметили, что жалеют о потерянном времени.

При этом определить ближайшие и конечные цели своей деятельности затрудняются почти 45 % руководителей образовательных учреждений, принявших участие в исследовании, а в отсутствии собственной Я-концепции призналась почти половина опрошенных.

Значительная часть руководителей считает, что повышение квалификации должно способствовать профессиональной карьере (это отметили 43,6 % опрошенных) и определять пути самореализации личности в служебной сфере (54,4 %).

Важно, что большинство опрошенных руководителей считают, что успешное профессионально-личностное и должностное развитие должно рассматриваться в широком контексте их жизнедеятельности («достижение самостоятельно поставленных рубежей» отметило 42,4 % респондентов, «желание обеспечить достойную жизнь семье» — 35,8%, «желание быть современным и следовать

за веяниями времени» — 26,6 %). Значимым аспектом участия в повышении квалификации 57,2 % опрошенных считают «возможность приобрести полезные связи и знакомства».

Следует также учитывать, что слушатели хотели бы получить знания в экономической (более 56 %) и психологической (свыше 34 %) сферах.

Среди факторов, препятствующих образованию, опрошенные отметили «отсутствие времени» (60,4 %), «удаленность от центров, способных качественно организовать процесс повышения квалификации» (28,8 %), «низкий профессиональный уровень кадрового состава преподавателей (28,2 %), «отсутствие связи повышения квалификации с аттестацией специалиста и аккредитацией учреждения» (22,4 %), «необходимость перехода на практико-ориентированный уровень» (20,0 %).

Значительное число опрошенных (более 60 %) убеждены «в необходимости постоянного обновления полученных знаний, изучения новых управленческих технологий».

Приведем некоторые результаты проведенного исследования профессиональных знаний и умений руководителей разного уровня системы образования (Табл. 1). Оказалось, практически все опрошенные руководители системы образования имеют «достаточно выраженные профессиональные знания и умения», при этом достаточно высокий процент руководителей образовательных организаций характеризует уровень «слабо выраженных знаний и умений», что актуализирует необходимость повышения квалификации и переподготовки кадров по крайней мере в системе образования.

Таблица 1

Результаты изучения профессиональных знаний и умений руководителей разного уровня системы образования, 2016 г., n=56

Баллы	Показатели	Руководители образовательных организаций, %	Руководители системы образования района, города, %	Руководители системы образования региона, %
Более 60	Ярко выраженные	4,5	5,6	5,6
35–60	Достаточно выраженные	29,0	56,8	72,0
до 35	Слабо выраженные	66,5	37,6	22,4

Опрос, проведенный в этой же группе руководителей по методике «Ценностные ориентации» М. Рокича (Табл. 2), показал, что для всех руководителей наиболее значимой является ценность «здоровье». Оказалось, что ценность «ответственность» у руководителей уровня города и района занимает более высокое место, чем ценность

«материально обеспеченной жизни», а у руководителей регионального уровня — наоборот (Табл. 2). Важным фактором в контексте задач исследования выступил тот факт, что «образованность» не является значимой ценностью ни для одной из исследованных групп руководителей (Табл. 2).

**Анализ представленности ценностей в личностно-профессиональной сфере
руководителей разного уровня системы образования, 2016 г., n=56**

№ п/п	Ценности	Руководители образовательных организаций		Руководители системы образования района, города		Руководители системы образования региона	
		%	место	%	место	%	место
1	Здоровье	20	1	22,5	1	19,4	1
2	Доброта	9,5	6	15	2	12,2	2
3	Воспитанность	10	5	9,8	6	11,9	3
4	Честность	11	4	13,5	3	9,8	6
5	Свобода	11,5	3	7	7	10,5	4
6	Материально обеспеченная жизнь	7,5	7	3	9	10	5
7	Ответственность	12	2	12	4	9,1	7
8	Образованность	7	9	10	5	6,3	8
9	Развлечения	4	10	2	10	5,8	9
10	Общественное признание	7,5	8	5,2	8	5	10

Анализ материалов опроса позволил также обосновать критерии развитости психолого-педагогической компетентности у обследованных руководителей. Среди таких критериев важными выступают:

1. понимание целей, задач, значимости профессиональной управленческой деятельности;

2. объективность самооценки и готовность к самопознанию, профессиональному поведению и управлению эмоциональным состоянием;

3. уровень сформированности мотивационно-ценностного отношения к содержанию профессиональной деятельности и др.

Проведенное исследование не является исчерпывающим и лишь позволяет наметить перспективы дальнейшего изучения проблемы в области формирования ценности непрерывного образования и самообразования руководителей, в том числе, государственных гражданских служащих, разработки требований к структуре и содержанию процесса повышения квалификации и переподготовки и оптимизации их личностно-профессионального развития, а также обосновании оценочного инструментария этого процесса.

Библиографический список

1. Аверин, А. Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров [Текст] : учебное пособие / А. Н. Аверин. — М. : Дашко и К, 2005. — 280 с.

2. Бакушев, В. В., Демидов, Ф. Д. Профессиональное образование в начале Нового века и подготовка государственных служащих [Текст] / В. В. Бакушев, Ф. Д. Демидов. — М. : Изд-во РАГС, 2003. — 128 с.

3. Игнатов, В. Г. Государственная и муниципальная служба России: история и современность [Текст] : учебное пособие / В. Г. Игнатов. — 5-е изд., доп. и перераб. — Ростов-н/Д. : Феникс, 2010. — 399 с. — (Учебный курс).

4. Нечипоренко, В. С. Теория и организация государственной службы [Текст] : курс лекций / В. С. Нечипоренко ; Российская акад. гос. службы при Президенте РФ. — М. : РАГС, 2011. — 328, [1] с.

5. Основы государственной службы и кадровой политики [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов / [В. В. Черепанов, В. П. Иванов]. — М. : Юнити : Закон и право, 2007. — 574, [1] с.

6. Подольский Д. А. Ориентация на инновации у работников бюджетной сферы [Текст] // Прикладные исследования человеческих ресурсов в публичном управлении : учебно-методическое пособие / под. ред. А. Г. Барабашев. — М. : Новый хронограф, 2014. — С. 184–203.

7. Правовое обеспечение государственной службы Российской Федерации [Текст] : учебник / [Адамович А. С. и др.] ; под общ. ред. И. Н. Барцица. — М. : Изд-во РАГС, 2007. — 558, [1] с. — (Учебники Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации).

8. Сиягин, Ю. В. Проблемы личностно-профессиональной диагностики и оценки управленческих кадров в процессе обучения [Текст] / Ю. В. Сиягин // Эффективное государственное и муниципальное управление

как фактор социально-экономического развития России : сборник статей международной научно-практической конференции / [МИГ-СУ] ; [под общ. ред. Г. Ю. Ивлевой]. — М. : Проспект, 2014. — С. 289–293.

9. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.08.2016). — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=198913&fld=134&dst=100000001,0&rnd=0.5567423910647684#0> (дата обращения: 02.11.2016).

Примечания

¹ Материал подготовлен в рамках Государственного задания РАНХиГС при Президенте Российской Федерации на 2016 год по НИР «Мониторинг динамики личностно-профессионального развития государственных гражданских служащих в процессе реализации программ повышения квалификации и переподготовки».