

DOI: 10.12731/2218-7405-2013-6-18

УДК 35.088

ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У СТУДЕНТОВ – БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Бушуева И.П.

В статье рассматривается необходимость и возможность формирования личностно-профессиональных компетенций специалистов в сфере государственного и муниципального управления (ГМУ) на дослужебном этапе профессионального развития.

Цель: обосновать необходимость и возможность формирования личностно-профессиональных компетенций у будущих специалистов сферы ГМУ, а также определить условия данной деятельности.

Метод и методология проведения работы: анализ образовательного стандарта, анкетирование, тестирование, экспериментальное обучение.

Результаты: проанализирован ФГОС ВПО по специальности «Государственное и муниципальное управление» и выявлены противоречия в обеспечении формирования компетенции личностно-профессионального развития; выявлены предпосылки к личностно-профессиональному развитию у студентов; описаны способы формирования этих компетенций в процессе обучения.

Область применения результатов. Результаты исследования могут быть применены при корректировке содержания ФГОС в части конкретизации компетенций. Разработанные программы и учебные пособия могут использоваться в ходе обучения студентов с целью формирования личностно-профессиональных компетенций.

Ключевые слова: личностно-профессиональные компетенции, федеральный государственный образовательный стандарт, методы формирования.

**THE FORMATION OF PERSONAL AND PROFESSIONAL
COMPETENCIES OF STUDENTS – SPECIALISTS-TO-BE IN PUBLIC
AND MUNICIPAL ADMINISTRATION SPHERE**

Bushueva I.P.

The article considers the necessity and possibility of formation of personal and professional competencies of specialists in the sphere of Public and Municipal Administration (PMA) at the pre-service professional stage of development.

Purpose: to justify the necessity and possibility of personal and professional skills formation of specialists-to-be in PMA sphere, as well as to determine the conditions of such activity.

Methods and methodology of the research: analysis of educational standard, questionnaire survey, testing, experimental learning.

Results: the Federal State Educational Standard of Higher Education for the specialty "Public and Municipal Administration" is analyzed and contradictions in ensuring the formation of the competence of the personal and professional development are revealed; the factors influencing personal and professional development of students, who study to obtain a degree in "Public and Municipal Administration" specialty are identified; the methods of formation of personal and professional competencies of specialists-to-be in PMA sphere in the process of learning are described.

Field of practical application. The results of the research can be used to adjust the content of Federal State Educational Standard of Higher Education regarding the competencies of the specificity. The developed programs and tutorials can be used in the process of training students in order to form personal and professional competencies.

Keywords: personal and professional competencies, Federal State Educational Standard, methods of formation.

В условиях современной постоянно реформирующейся и развивающейся государственной гражданской службы выпускник специальности/направления «Государственное и муниципальное управление» должен быть готов к постоянному профессиональному развитию и личному совершенствованию в процессе прохождения службы. Актуальность проблемы формирования личностно-профессиональных компетенций специалистов в сфере государственного и муниципального управления подчеркивается исследованиями ученых разных отраслей научного знания: психологов и акмеологов (работы А.Г. Ковалева, П.П. Платонова, В.Д. Шадрикова, А.К. Марковой, В.Г. Зазыкина, А.А. Деркача, В.М. Шепеля и др.), социологов (Т.Г. Калачева, В.А. Мальцев, П.А. Марченков), специалистов в сфере государственной службы (Г.В. Атаманчук, В.Г. Игнатов, В.Ф. Ковалевский, И.П. Литвинов, Е.В. Охотский, А.И. Турчинов, В.Ю. Фомичев и др.), которые в своих публикациях рассматривают проблему профессионализма через призму различных факторов.

Направления этих научных исследований являются значимыми и перспективными ввиду постоянного реформирования государственной гражданской службы и постоянного повышения требований к самим государственным гражданским служащим. Но в настоящее время происходит подмена понятий: профессиональное развитие государственных гражданских служащих сужается до обучения, в котором до сих пор остаются слабо разработанными компетенции, которые необходимо формировать.

Все это объективно определяет потребность в изучении особенностей профессионального развития государственных гражданских служащих на до-служебном и служебном этапах профессиональной деятельности, а также необходимость четко формулировать личностно-профессиональные компетенции и обозначить методы их формирования.

В рамках изучения проблемы профессионального развития государственных служащих проведен структурно-содержательный анализ ФГОС ВПО по направлению подготовки 081100 «Государственное и муниципальное управление» (квалификация (степень) «бакалавр») с целью выявления:

- требований стандарта в отношении формирования личностно-профессиональных компетенций;
- наличия компетенций профессионального развития;
- перечня дисциплин, направленных на развитие личностно-профессиональных компетенций.

Результаты изучения показали, что в стандарте при определении перечня профессиональных задач, которые должен решать выпускник, достаточно часто используются термины «участие», «сопровождение», «обеспечение» и др. Таким образом, деятельность будущих государственных служащих предусматривает, в основном, обслуживание управленческих процессов, но не самостоятельное их ведение, что не предполагает проявления таких качеств, как инициативность, самостоятельность и ответственность за конечный результат, а только исполнительность, дисциплинированность, точное соблюдение правил и инструкций.

В качестве результата освоения образовательной программы стандартом определен довольно большой круг компетенций двух видов – общекультурных (ОК) и профессиональных (ПК).

Общекультурные компетенции являются универсальными, надпредметными и не связаны с решением профессиональных задач, а способствуют формированию профессиональной культуры в целом. Изучение перечня профессиональных компетенций показывает, что они также носят общий характер, не позволяют конкретизировать знания, умения, способности, которые необходимо формировать у выпускника для решения определенных профессиональных задач. Предметно специализированных компетенций, связанных с конкретными

направлениями деятельности, нами обнаружено не более 20% от общего числа профессиональных компетенций.

Сопоставление перечня компетенций и круга решаемых задач выявляет их несоответствие: компетенции, которые должны быть сформированы у выпускника, существенно сложнее, чем требуется для решения задач на уровне «участия» и «обслуживания» процессов.

Еще одним противоречием является то, что регламентированные стандартом требования к выпускнику, являются, на наш взгляд, завышенными. Так, ряд компетенций (например, ОК-15, ОК-44 и др.) можно приобрести только в ходе непосредственной управленческой деятельности, на основе определенного опыта руководящей работы. Очевидно, что стандарт должен определять уровни овладения компетенциями: какие выпускник должен продемонстрировать на «выходе», а к развитию каких должны быть сформированы предпосылки.

Большинство компетенций, перечисленных в стандарте, описывают, пусть и довольно обобщенно, профессиональную деятельность выпускника («что должен делать»), а не его личностно-профессиональные качества («каким должен быть»). Многочисленными исследованиями установлено, что одна из основных закономерностей профессионального развития – это то, что становление человека как профессионала неотделимо от развития его как личности.

Так, Л.М. Митина, изучая личностное и профессиональное развитие, пришла к выводу об их тесной взаимосвязи: фактором профессионального развития является «внутренняя среда личности», ее активность и потребность в самореализации. Но при этом соотношение личностного и профессионального развития имеет «неравновесную целостность» [5, С. 115-123]. Развитие личности в профессии предполагает определенную динамику свойств и качеств, представленных в виде «приращений» личности. На начальных этапах профессионального образования источником профессионального развития является уровень личностного развития. На последующих стадиях профессиональное

развитие начинает доминировать над личностным [4, С. 219]. Это положение универсально, применимо к любым видам профессиональной деятельности.

Таким образом, в период профессионального обучения у будущих менеджеров сферы государственного и муниципального управления необходимо формировать личностные компетенции, которые и выступят предпосылками профессионального развития на этапе служебной деятельности.

В числе общекультурных компетенций названа компетенция, связанная с профессиональным развитием: выпускник должен обладать способностью и готовностью к личностному и профессиональному самосовершенствованию, саморазвитию, саморегулированию, самоорганизации, самоконтролю, к расширению границ своих профессионально-практических познаний; умением использовать методы и средства познания, различные формы и методы обучения и самоконтроля, новые образовательные технологии для своего интеллектуального развития и повышения культурного уровня (ОК-13). Как видим, формулировка данной компетенции в смысловом плане сильно перегружена, не структурирована, что затрудняет ее использование для построения системы обучения.

Нами выявлено противоречие в отношении формирования компетенций при изучении одной или нескольких дисциплин. Так, формирование данной компетенции ОК-13 предусмотрено при изучении дисциплин «Государственная и муниципальная служба», «Гражданское право» и пр., что, на наш взгляд, довольно затруднительно, так как предмет одного курса – государственная система, а другого – система гражданского права.

Результаты освоения образовательной программы находят свое отражение в форме знаний, умений, навыков и их распределении по учебным циклам и дисциплинам. Сопоставление компетенций и проектируемых результатов освоения учебных циклов и/или дисциплин позволяет отнести определенные знания, умения, навыки к конкретным компетенциям, и тем самым создать своего рода содержание компетенции.

Нами выделены компоненты, которые стандартом отнесены к компетенции ОК-13:

– знания: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;

– умения: использовать различные методы оценки эффективности профессиональной деятельности служащих; разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации;

– владение инструментами развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирование карьеры, обеспечение возможности для повышения образования и роста, а также владеть методами планирования служебной карьеры.

Их освоение предусмотрено в ходе изучения таких дисциплин как «Основы управления персоналом», «Социальная психология». Таким образом, имеет место противоречие: эти знания, умения и навыки у студента должны быть сформированы, чтобы участвовать в деятельности по профессиональному развитию и карьерному росту служащих государственного органа.

В отношении развития личности выпускника как профессионала стандартом не определены результаты обучения и дисциплины, которые бы были нацелены на формирование навыков саморазвития, профессионального самосовершенствования и построения своей карьеры. По нашему мнению, требует уточнения содержание таких компетенций, а также введения в образовательную программу специальных дисциплин.

Итак, формирование у студентов, обучающихся государственному и муниципальному управлению, личностно-профессиональных компетенций, а также нацеленности на постоянное профессиональное развитие и самосовершенствование на этапе освоения профессии является, с одной стороны, актуальной задачей, а с другой – проблемой, в основе которой – выявленные нами противоречия в ФГОС ВПО по данному направлению профессиональной подготовки.

Исследование, проведенное нами с помощью комплекса методик, свидетельствует, что в целом студенты обладают некоторыми предпосылками к профессиональному развитию в сфере государственной службы. Исследование проводилось в 2008-2012 гг. на группах студентов очного и заочного отделения, обучающихся по специальности/направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» в Сибирском институте управления – Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. Использовались методики, направленные на изучение карьерных ориентаций («Якоря карьеры» Э. Шейна), индивидуальной системы ценностей («Морфологический тест жизненных ценностей», В.Ф. Сопов Л.В. Карпушина), факторов, способствующих успешности карьеры, наличие целей карьеры и планов карьерного продвижения, ценностей (личных и в профессиональной сфере), важных при построении карьеры.

Однако их представления о специфике профессионального развития неполные, ограничены узким кругом профессиональных процедур (или вовсе их незнанием) и направлений деятельности, присутствуют искаженные представления относительно возможностей (невозможностей) карьерного роста на государственной службе. У многих на невысоком уровне сформированы ценности в профессиональной сфере. При этом нами отмечен выраженный интерес студентов к карьерному росту и профессиональному развитию.

Формировать у будущих государственных служащих личностно-профессиональные компетенции возможно уже в ходе обучения. Наш опыт показывает, что введение в учебные планы и программы профессиональной подготовки дополнительных курсов, таких как «Карьера как способ управления будущим», «Управление саморазвитием», «Профессиональное развитие государственных гражданских служащих» и др. позволяют выработать осознанное отношение к профессиональному развитию в сфере государственной службы, сформировать соответствующие личностно-профессиональные компетенции.

Так, тренинг «Карьера как способ управления будущим» направлен на осознание карьерных и жизненных целей и ценностей, мотивации профессионального развития и карьерного роста. Учебное пособие «Управление саморазвитием» (Н.Н. Богдан, Е.В. Балганова, И.П. Бушуева, Издательство СибАГС, 2013 год) восполняет недостаток изданий, посвященных технологиям личностно-профессионального развития. В пособии основной акцент сделан на саморазвитии личности в профессиональной деятельности с целью достижения подлинного профессионализма и успешности в карьере молодого специалиста.

Как показывает практика, под влиянием такого направленного обучения с использованием активных методов происходят позитивные изменения в сознании студентов в отношении своего личностно-профессионального развития.

Список литературы

1. Об утверждении и введении в действие Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 081100 Государственное и муниципальное управление (квалификация (степень) «Бакалавр»): Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 января 2011 г. № 41 (в ред. Приказа Минобрнауки РФ от 31.05.2011 № 1975) URL: <http://www.fgosvpo.ru/uploadfiles/fgos/8/20111115140535.pdf> (дата обращения: 02.06.2013).

2. Богдан Н.Н. Ключевые компетенции государственного служащего: проблема определения и формирования // Международный диалог «Актуальное управленческое образование как ответ современным вызовам»: материалы встречи ректоров академий и институтов государственного управления и государственной службы стран ЕврАзЭС (Минск, 29-30 марта 2010 г.). Мн.: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2010. 163 с.

3. Бушуева И.П. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих: проблемы теории и практики // Образование и наука в

третьем тысячелетии: материалы к Седьмой Международной научно-теоретической конференции. Ч. 1 / под ред. В.И. Степанова. Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2013. С. 41-42

4. Кудрявцева Е.И., Макалатия И.Н. Компетенции государственного гражданского служащего как исследовательская проблема // Настоящее и будущее социальных технологий. Материалы VIII международной научно-практической конференции / Под ред. проф. А. С. Тургаева, проф. А. В. Ключева, доц. А. Е. Хренова. СПб.: Издательство СЗАГС, 2011. С. 218-220.

5. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособности личности. М.: МПСИ, 2002. 400 с.

References

1. *Ob utverzhdenii I vvedenii v deistviye Federalnogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standart'a vysshego professional'nogo obrazovaniya po napravleniyu podgotovki 081100 Gosudarstvennoe I munitsipalnoye upravleniye (kvalifikatsiya (stepen') "Bakalavr")*: Prikaz Ministerstva obrazovaniya I nauki Rossiyskoy Federatsii oy 17 yanvary 2011 g. № 41 (v red. Prikaza Minobrnauki RF ot 31.05.2011 № 1975) [On Approval and Enforcement of the Federal State Educational Standard of Higher Professional Education for the Training 081100 Public and Municipal Management (Qualification (Degree) «Bachelor»): Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of January 17, 2011 № 41 (as worded by the Order of Minobrnauki of RF of May 31, 2011 № 1975)] <http://www.fgosvpo.ru/uploadfiles/fgos/8/20111115140535.pdf> (accessed June 02, 2013).

2. Bogdan N.N. Klyucheveye kompetentsii gosudarstvennogo sluzhashchego: problema opredeleniya i formirovaniya [Key Competencies of a Public Employee: the Problem of Definition and Formation]. *Mezhdunarodnyy dialog «Aktual'noe upravlencheskoe obrazovanie kak otvet sovremennym vyzovam»: materialy vstrechi rektorov akademiya i institutov gosudarstvennogo upravleniya i gosudarstvennoy*

sluzhby stran EvrAzES (Minsk, 29-30 marta 2010 g.) [International Dialogue “Actual Managerial Education as a Response to Modern Challenges”: the Materials of the Meeting of Rectors of Academies and Institutes of Public Administration and Public Service of EurAsEC Countries (Minsk, March 29-30, 2010)]. Minsk: Republic of Belarus President’s Management Academy, 2010. 163 p.

3. Bushueva I.P. *Obrazovanie i nauka v tret'em tysyacheletii: materialy k Sed'moy Mezhdunarodnoy nauchno-teoreticheskoy konferentsii* [Education and Science in the 3rd Century: Research Materials of the 7th International Research-Theoretical Conference], p.1, ed. by Stepanov V.I. Barnaul: Altai University Publishing House, 2013. pp. 41-42.

4. Kudryavtseva E.I., Makalatiya I.N. *Nastoyashchee i budushchee sotsial'nykh tekhnologiy. Materialy VIII mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Present and Future of Social Technologies. Materials of VIII International Research and Practice Conference], eds. prof. Turgaev A.S., prof. Kluev A.V., ass. prof. Khrenov A.E. SPb: CZAGS Publishing House, 2011. pp. 218-220.

5. Mitina L.M. *Psikhologiya razvitiya konkurentosposobnosti lichnosti* [Psychology of Personality Competitiveness Development]. Moscow: MPSI, 2002. 400 p.

ДАнные ОБ АВТОРЕ

Бушueva Ирина Петровна, аспирант по специальности «Социология управления»

Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства при Президенте Российской Федерации

ул. Нижегородская, д.6, г. Новосибирск, 630102, Россия

e-mail: irina_lyarskaya@mail.ru

DATA ABOUT THE AUTHOR

Bushueva Irina Petrovna, postgraduate study, the graduate student in «Sociology of management»

Siberian institute of management – branch of the Russian academy of national economy at the President of the Russian Federation

6, Nizhegorodskaja street, Novosibirsk, 630133, Russia

e-mail: irina_lyarskaya@mail.ru

Рецензент:

Богдан Н.Н., доцент, кандидат социологических наук, Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства при Президенте Российской Федерации, кафедра «Управление персоналом»