

Демидова Елена Владимировна

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

Проблемы формирования подходов к развитию профессиональной культуры государственного служащего

Аннотация. В статье поднимается вопрос о необходимости выработки единообразного подхода к пониманию сущности и составляющих компонентов профессиональной культуры государственного служащего. Обоснованием служат такие тезисы, как низкий уровень культуры современных государственных служащих, обусловленное этим отставание профессионального роста и развития, а также противоречия между ожиданиями общества и государства от государственной службы и объективными результатами.

Ключевые слова: компетенция, власть, управление, противоречие, образование, парадигма, оценка, самообразование, саморазвитие, адаптация.

Ключевым моментом современного государственного управления является его ориентация на людей и обеспечение предоставления качественных услуг. Система найма государственных служащих в большинстве стран основана на принципе профессионализма и квалификации. Этот принцип направлен на обеспечение комплектования штата должностных лиц органов государственной власти лицами, имеющими высшее образование в сфере компетенции этого органа государственной власти. Одной из центральных проблем государственного управления и системы профессиональной подготовки государственных служащих является проблема повышения их уровня профессиональной культуры.

Актуальность данного вопроса обусловлена необходимостью разрешения противоречий между высокими требованиями к профессиональной деятельности государственного служащего как полноценной личности и субъекта управленческого

процесса, способного к профессиональному и личностному самоопределению, и саморазвитию в мире культуры, а также проектированию и реализации систем и технологий. Гуманистическая ориентация как цель профессионального развития и реальный уровень культуры государственного служащего должны быть приведены в соответствие методами образования, повышения квалификации и саморазвития для решения современных задач государственного управления.

Основываясь на собственных наблюдениях и изучении данного вопроса и опыта различных университетов, можно выделить следующие противоречия.

Во-первых, существует противоречие между реальным уровнем профессиональной культуры государственного служащего и современными требованиями к его личности. Так, многие государственные служащие характеризуются недостаточно высоким уровнем теоретической подготовки, неразвитостью профессионально значимых качеств личности государственного служащего, неразвитостью общих управленческих навыков, отсутствием опыта в конкретной управленческой деятельности, навыков анализа управленческой ситуации, гражданской позиции и умения принимать адекватные решения. У многих служащих и кандидатов на должность преобладают стереотипы в решении управленческих задач; они часто могут занимать пассивную управленческую позицию и не испытывать недостатка в критической оценке необходимости самообразования, саморазвития и т.д. Это свидетельствует о недостаточной подготовке основ профессиональной культуры государственного служащего, что ставит вопрос о необходимости поиска и разработки способов ее формирования, развития и совершенствования, а также последующего управления ею с точки зрения социологии построения государственного механизма.

Во-вторых, необходимость повышения профессиональной культуры государственного служащего объективно обусловлена современными требованиями к уровню общего образования и специальной подготовки государственных служащих. В настоящее время актуальна смена общеобразовательной парадигмы, предполагающая переход от форм массового воспроизводства и методов обучения к индивидуальным творческим траекториям развития. В этом случае подготовка будущих государственных служащих, востребованных административной системой и обществом, будет проходить в

относительно короткий период адаптации до начала их профессиональной деятельности. Сложившаяся критическая ситуация в сфере государственного управления и недостаточный уровень профессионализма государственных служащих привели к противоречию между требованиями, предъявляемыми обществом к уровню обслуживания населения в новых социально-экономических условиях, и уровнем профессиональной культуры государственных служащих, оказывающих эти услуги. Решение этой проблемы должно быть направлено на преодоление разрыва между формой службы, основанной на принципах гуманности, профессионализма, приоритета интересов личности и общества и гражданином, ожидающим получение услуги, соответствующей уровню современного технологического и общенаучного развития отношений. Описанное взаимодействие служащего и гражданина должно синтезировать личную позицию, систему этических ценностей и знания, умения и профессиональные навыки первого во благо второго. Более того, описанная единица выглядит не как сводная категория, а как качественно новое образование, характеризующееся внутренней целостностью всех структурных элементов.

В-третьих, в современных условиях важной задачей в подготовке государственных служащих, которую должны решать вузы, является сохранение имеющегося научно-педагогического потенциала, а также повышение уровня профессиональной культуры, представляющей собой сложную системную конструкцию, упорядоченную совокупность общечеловеческих ценностей, профессиональных ценностных ориентаций и личностных качеств, универсальных методов познания, основанных на гуманистической технологии педагогической деятельности.

Описанные противоречия выявили необходимость определения комплекса задач по обучению и развитию профессиональной культуры государственных служащих; необходимость разработки теоретических основ, условий и механизмов развития и управления профессиональной культурой государственных служащих в области управления. Эффективным решением этих проблем было бы социально-культурное и педагогическое обучение, поощрение креативности и экономические механизмы развития, которые укрепляли бы и стимулировали развитие профессиональной деятельности государственных служащих и уровня их профессиональной культуры.

Следует отметить, что используемые в настоящее время подходы к решению выявленных проблем приводят лишь к некоторым специфическим локальным изменениям. Комплексное и устойчивое формирование профессиональной культуры остается неизменным, что объясняется недостаточной информированностью и теоретической неразвитостью категории профессиональной культуры государственного служащего в рамках междисциплинарного подхода.

Таким образом, содержание профессиональной культуры государственного служащего раскрывается как интегративное качество его личности, условие и предпосылка эффективной управленческой деятельности, обобщенный показатель профессиональной компетентности государственного служащего и цель его профессионального самосовершенствования. Описанные сущностные характеристики профессиональной культуры с научной и прикладной точки зрения разрозненны, отсутствует единая основа для выделения структурных и функциональных компонентов профессиональной культуры государственного служащего.

Яковко Т.В. включает в профессиональную культуру, помимо необходимых знаний, умений и ноу-хау, определенные личностные качества, нормы отношения к различным составляющим профессиональной деятельности [3, с. 137]. Отмечается, что уровень сформированности у человека профессионально значимых качеств определяет успешность его профессиональной деятельности. В процессе профессионального становления будущий специалист овладевает системой важных с профессиональной точки зрения качеств, которая включает в себя коммуникативные, мотивационные, характерологические, рефлексивные, образовательные, интеллектуальные, психофизиологические свойства личности.

Основываясь на обобщениях результатов исследований профессионально важных человеческих качеств, Н.В. Проказина выделяет те качества, которые, по мнению ученой, являются универсальными: ответственность, самоконтроль, эмоциональная устойчивость, склонность к риску и т.д. Для представителей разных профессий автор определяет специфические характеристики и подчеркивает, что огромное количество возможных комбинаций и вариаций делают невозможным изучение личности и индивидуальное обучение без учета их в многоуровневой структуре личности

профессионала [1, с. 36].

Система качеств, определяющая успешное овладение выбранной будущими специалистами профессией, достаточно четко выделена в исследовании, проведенном Н.А. Четвериковой и М.А. Колмыковой. Авторы выделяют интеллектуально-логические способности; интеллектуально-эвристические навыки; идейные качества; нравственные качества; эстетические качества; коммуникативные и творческие навыки; способность к самоуправлению, индивидуальные особенности, которые служат гарантией эффективной деятельности [2, с. 33].

Как видно, исследователи выделяют различные компоненты профессиональной культуры государственного служащего, что не позволяет разработать единообразный и стандартизированный способ ее формирования и развития. Отмечено также, что формирование образовательной парадигмы и методов развития профессиональной культуры служащих должны включать такие компоненты как применение культуры как средства социализации и готовность к постоянной продуктивной творческой деятельности, что позволит служащим, находясь в структуре государственного механизма, отвечать потребностям общества и человека.

Литература

1. Проказина Н.В. Управленческая культура государственных гражданских служащих: теоретическое обоснование и социальная практика // Алтайский вестник государственной и муниципальной службы. - 2021. - № 19 (19). - С. 36-39.
2. Четверикова Н.А., Колмыкова М.А., Современные тенденции профессионального развития государственных гражданских служащих//Вестник университета. 2019. - № 9. -С. 33-38.
3. Яковко Т.В. Выявление ценностей управленческой культуры государственных служащих: обобщение результатов социологического исследования // Социально-гуманитарные знания. 2024. №5. – С. 137-140