

© Елена Петровна Потапова

*к.ф.н., доцент кафедры государственного
и муниципального управления
факультета управления
Владимирского филиала РАНХиГС
E-mail: knowledge2016@inbox.ru*

Elena Potapova

*candidate of philosophy, associate professor,
Russian Presidential Academy of National
Economy and Public Administration,
Vladimir branch
E-mail: knowledge2016@inbox.ru*

© Полина Александровна Позднякова

*специалист кафедры государственного
и муниципального управления
факультета управления
Владимирского филиала РАНХиГС
E-mail: polina-pozdnyakova@mail.ru*

Polina Pozdnyakova

*specialist of the management faculty, Russian
Presidential Academy of National Economy
and Public Administration, Vladimir branch
E-mail: polina-pozdnyakova@mail.ru*

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ
СОВРЕМЕННЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ
НА ЧЕТВЕРТОМ ЭТАПЕ ПРОМЫШЛЕННОЙ РЕВОЛЮЦИИ**

**Peculiarities of modern public and municipal administration professional culture during the
fourth industrial revolution**

Аннотация: статья посвящена проблеме профессиональной подготовки специалистов в сфере государственной и муниципальной службы на четвертом этапе промышленной революции с целью преодоления противоречия между квалификационными требованиями работодателей к служащим и фактическим состоянием сформированных у них управленческих компетенций.

Summary: The article reviews the key issues of state and municipal servants' professional training during the fourth industrial revolution with the purpose of overcoming the conflict between the job professional requirements and actual state of managerial competences.

Ключевые слова: государственные и муниципальные служащие, профессиональная культура, управленческие компетенции, фрактал, киберумwelt.

Keywords: State and municipal servants, professional culture, administrative competences, fractal, cyberumwelt.

Согласно последним нормативным документам в сфере государственной кадровой политики, «профессиональное развитие гражданского служащего осуществляется на системной основе и заключается в приобретении им новых знаний и умений, развитии его профессиональных и личностных качеств... включает в себя мероприятия, направленные преимущественно на ускоренное приобретение гражданскими служащими новых знаний и умений; самостоятельное изучение гражданскими служащими образовательных материалов, тематика которых соответствует направлению их профессиональной служебной деятельности...» [1].

Анализируя результаты социологических исследований состояния профессионально-кадровой среды современной государственной службы, проведенных в период с 2013 по 2017 г. Институтом государственной службы и управления РАНХиГС (Барабашев А. Г., Барциц И. Н.,

Борщевский Г. А., Магомедов К. О. и др.), ученые отмечают, что сегодня государственная служба в общественном сознании (в том числе в профессиональном сознании самих служащих) является обычной трудовой деятельностью без особого статуса. Формированию профессиональной культуры служения общественным интересам препятствуют низкий уровень нравственности чиновников, снижение уровня их социальной ответственности ввиду отсутствия достаточного общественного контроля (присутствует нейтральное отношение к профессионально-этическим аномалиям), низкой правовой культуры; современная государственная и муниципальная служба по-прежнему не рассматривается как престижная. Реализация оптимального сценария совершенствования государственной и муниципальной службы подразумевает в том числе соотнесение со стороны служащих своего профессионального поведения с оценкой общественного мнения (а не только мнением руководства)¹.

Совершенствование профессиональной культуры современных государственных и муниципальных служащих невозможно без понимания индивидуального развития личности служащего, интеллектуальных (ментальных) способностей, позволяющих адекватно интерпретировать систему публичных ценностей (в том числе отдельно взятого государственного органа и органа местного самоуправления) для дальнейшего эффективного решения управленческих задач различной степени сложности².

Вопросы формирования и развития компетенций, связанных с повышением цифровой грамотности государственных и муниципальных служащих, стали предметом углубленных исследований в работах Чеклецова В. В., Тульчинского Г. Л. В свою очередь, развитие «цифровых» компетенций базируется на сформированности иных, ориентированных, прежде всего, на развитие человеческих ресурсов, навыков, согласно концепции компетентностного обучения (Competence-based Learning, CBL). Развитие таких компетенций должно проходить в условиях разноформатного обучения, выступающего катализатором профессионального саморазвития личности (в частности – формирование аутопсихологической компетенции как показателя высокой степени развития самосознания и саморегуляции человека). Необходимость разноформатного обучения связано с различными уровнями сформированности управленческих компетенций, зависящих от особенностей личностно-профессионального (ментального) развития служащих (Додонов Р. А., Шадриков В. Д., Губанов Н. И., Усова О. В., Знаков В. В. и др.).

Исследователи (Понкин И. В., Васильева Е. В., Беляшов В. А., Колесников В. Н., Потапова Е. П., Котлярова О. В., Наливайко Т. Е., Чепляев В. Л. и др.) обращают внимание на то, что в процессе профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих важную роль играет эффективность коммуникативного взаимодействия, при котором участники формируют качественно новую информацию. В процессе ее формирования участвуют не только сами служащие, но и гражданское общество, которое пристально анализирует деятельности управленцев.

¹ Отвечая на вопросы участников медиафорума Общероссийского народного фронта «Правда и справедливость» 16 мая 2019 года, Президент РФ Владимир Владимирович Путин указал на то, что «человек, когда идет на государственную или муниципальную службу, должен понимать, что на его плечах особая ответственность перед людьми, и с них спрос строже, чем с кого бы то ни было другого» (Владимир Путин ответил на вопросы участников медиафорума ОНФ «Правда и справедливость» [Электронный ресурс] // Первый канал [Сайт]. URL: <https://www.1tv.ru> (дата обращения: 03.06.2019)).

² Проводимое научное исследование базируется на идее чилийского философа Дарио Саласа Соммэра, согласно которой человек способен видеть только то, что позволяет его сознание. Книга данного мыслителя «Мораль XXI века» рекомендована к прочтению Союзом писателей России в рамках национального образовательного проекта Президента Российской Федерации и пользуется популярностью среди участников и победителей всероссийского конкурса «Лидеры России» с 2018 года (Лидеры России — лидерам вузов [Электронный ресурс] // Парламентская газета [Сайт]. URL: <https://www.pnp.ru> (дата обращения: 03.06.2019)).

Современная система государственной и муниципальной службы слабо адаптируется к быстро изменяющимся условиям в силу того, что служащие не обладают определёнными навыками самоорганизации и высокой скоростью адаптации к изменениям. Онлайн-формы контроля эффективности деятельности чиновников разного уровня требуют «онлайн-актуализации» приобретения навыков в постоянно действующем режиме.

Научные исследования последних лет доказывают, что изучение менталитета отдельно взятого человека позволят смоделировать его личностно-профессиональное поведение путем оценки особенностей личностных ментальных репрезентаций.

По замечанию Степашкиной В. А., Усовой О. В., под ментальной репрезентацией понимается личностно-индивидуальный образ мира, характеризующий эмоциональное и психическое отношение человека к себе и окружающему миру [15, 16, 23]. Общепринятое значение менталитета как чисто исторически сформированной культурной составляющей этноса в условиях глобализации приобретает новый смысл. Как правило, на особенности ментальных характеристик человека прямое влияние (фрактально) оказывают социально-экономические, политические процессы на различных этапах становления гражданского общества. Вследствие этого формируются умвелът-единицы как результаты ментальной репрезентации, предопределяющие особенности личностно-профессионального поведения. Так, по мнению Носса И. Н., применительно к сфере государственного управления, «менталитет специалиста определяет около 40% эффективности его деятельности. Поэтому диагностика интеллекта выполняет основную функцию прогнозирования успешности сотрудников госслужбы. Ментальные способности напрямую связаны со спецификой профессии, которая определяет различия интеллекта людей, ее реализующих. Спецификация интеллекта также обнаруживается внутри профессии в зависимости от возраста и опыта работы» [11]. Как правило, по мере взросления и приобретения опыта интеллектуальные способности принимают формат готового алгоритма, который необходимо адаптировать к конкретной управленческой ситуации, что может отрицательно сказаться на эффективности деятельности государственного служащего.

Отсюда следует, что ментальное развитие личности в сфере государственной службы должно базироваться не столько на профессионально-этической системе ценностей государственного органа, сколько на системе компетенций, формирование и развитие которых отвечает вызовам современности. В свою очередь, это позволит сформировать этический блокчейн профессиональной культуры, нацеленный на своевременное предупреждение несоответствия квалификационных требований государственных служащих имеющимся образовательным стандартам, повышение престижа государственной службы.

Профессиональная культура государственных служащих формируется по мере усвоения, развития и совершенствования служащими широкого спектра управленческих компетенций, составляющих уровень их профессиональной подготовки. Однако, по замечанию исследователей, в образовательных стандартах без внимания остается личностная составляющая служащих, которая требует более тщательного изучения в условиях формирования киберфизического пространства.

Деструктивный характер поведения государственных служащих определяется исключительно соответствием законодательным предписаниям (правовой блокчейн), когда как нравственно-этическая оценка по-прежнему остается на совести самих сотрудников государственных органов, скрывающая наиболее существенные несоответствия их поведения квалификационным требованиям государственного органа. Отсюда следует необходимость разработки этического блокчейна, функциональное содержание которого прописано в методических рекомендациях Минтруда России [21]. По мнению автора данной научной

работы, под этическим блокчейном понимается цепочка фрактальных блоков, основанных на *n*-системах личностно-профессиональных компетенций, содержание которых зависит от особенности умвельт-единиц.

Следует дать характеристику каждого понятия более подробно.

Фрактал представляет множество самоподобных умвельт-единиц (1), каждая из которых является результатом *ментальной репрезентации* происходящих в обществе процессов, явлений, событий. При этом сам фрактал является более крупной умвельт-единицей, именуемой также ДНИФ-моделью.

$$F_n = \sum U_{m_{n+1}}, \quad (1)^3$$

где F_n – фрактал, U_{m_0} – умвельт-единица.

Умвельт-единица – часть мира, воспринимаемая живым существом через призму индивидуальных (ментальных) характеристик, а также собственного мировоззрения, которое, в свою очередь, формируется по принципу фасетки⁴ (формула 2, рисунок 1) в зависимости от нравственно-этической основы общественного сознания. Развитие *n*-системы управленческих компетенций также сказывается на характере умвельт-единицы.

$$U_{m_n} = f_1 + f_2 + f_3 + f_4, \quad (2)^5$$

где U_{m_n} – умвельт-единица, $f_1, \dots, 4$ – фасетки.

Эффективное развитие фрактала подразумевает поддержание баланса в развитии фасеток, что соответствует уровням компетентности. Так, фасетка f_1 соответствует первому уровню (I-система), фасетка f_2 – второму (II-система), фасетка f_3 – третьему (III-система), фасетка f_4 – четвертому (IV-система), фасетка f_5 – пятому (V-система).

В том случае, если значение одного элемента фасетки отлично от других, необходимо выявить причину неразвитости и запустить процесс его обновления (переподготовки, повышение квалификации) для достижения необходимого значения. Иными словами, учитывая особенности развития фрактала (либо прогрессивное, либо дегративное совершенствование), требуется постоянный контроль за планомерным развитием и функционированием всей системы. Необходимость перехода на качественно новый уровень развития подразумевает перестройку всех системных элементов одновременно при сохранении их индивидуальных свойств. Таким образом, понимание фрактального принципа развития системы заключается во фрактально-системном подходе. Фрактально-системный подход можно представить как теоретико-методологический синтез (рисунок 4), что, на взгляд автора работы, упрощает и конкретизирует понимание особенностей применения данного подхода к исследованию процессов, явлений, в частности в сфере государственного управления.

³ Составлено авторами.

⁴ Под фасеткой понимается универсальная формообразующая основа системы, представляющая собой связку из четырех критериев, описывающих конкретную характеристику (См.: Тогунов И. А. Новое в теории организации: фрактально-фасеточные модели: монография. – Владимир : Собор, 2009. С. 4).

⁵ Составлено авторами.



Рис. 1. Фасетка, характеризующая содержание умвельт-единицы личностно-профессионального развития государственного служащего системы государственной службы⁶

Фрактально-системный подход позволяет активировать механизмы самоконтроля и саморазвития человека посредством раскрытия своего индивидуального «Я»⁷, что необходимо для своевременного предупреждения системных деструкций, способных снизить ее социальную эффективность за счет подрыва потенциала каждого из структурных элементов.

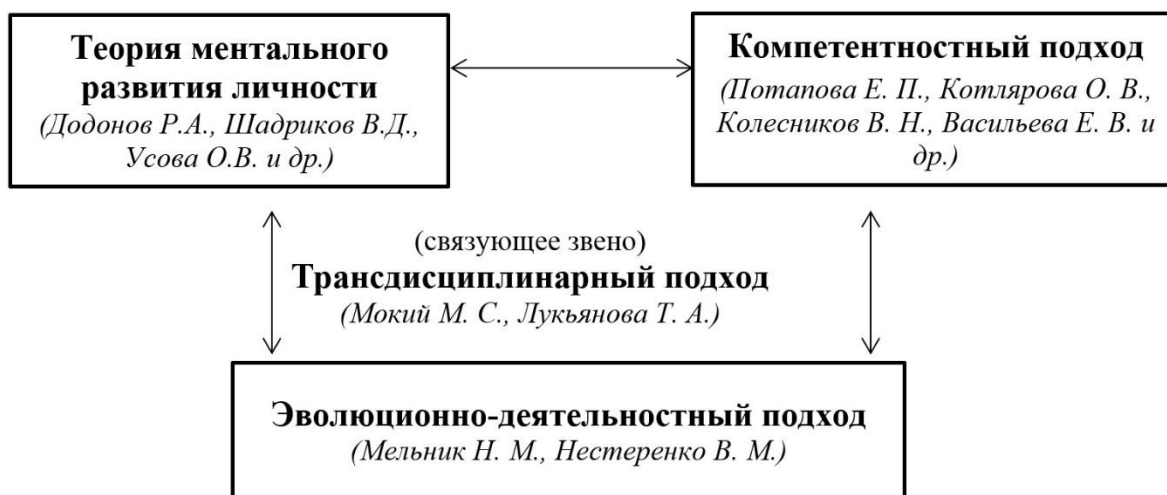


Рис. 2. Характеристика фрактально-системного подхода⁸

⁶ Составлено авторами.

⁷ По мнению Дарио Саласа Соммэра, «Современный человек словно находится в летаргическом сне из-за того, что слит с толпой и лишен индивидуального «я», им управляет групповое «я», или коллективная душа, а уровень его личной морали, за редким исключением, не может быть выше этического уровня толпы» (См.: Соммэр Д. С. Мораль XXI века. – М. : КОДЕКС, 2017).

⁸ Составлено авторами.

Профессиональная подготовка в Российской Федерации организована в настоящее время в соответствии с федеральными образовательными стандартами высшего образования. Однако образовательные стандарты и программы обучения на различных уровнях часто плохо координируются. Как правило, они основаны на несовместимых системах компетентности, которые приводят к проблемам с обеспечением непрерывности образовательных программ в разные уровни.

Особенности формирования профессиональной культуры современного государственного служащего в условиях четвертой промышленной революции заключаются, прежде всего, в том, что ментальная репрезентация личности приобретает новый характер по мере формирования *киберфизического* пространства [18]. Смешанная реальность оказывает достаточно сильное влияние на умелые единицы государственных служащих, что актуализирует вопрос совершенствования профессиональной подготовки будущих специалистов. Компетентность как сложное понятие состоит из различных компонентов (знание, навыки, ценности, опыт), которые обычно группируются на несколько иерархических уровней в зависимости от сложности, ответственности.

Так, ученые Оренбургского государственного университета выделяют пять уровней развития компетентности [24].

1. Первый уровень (I-система) – подготовленность к практическому действию на основе определенного алгоритма. Развитие компетентности на этапе начальной подготовки, в рамках которого производится подробное описание действий сотрудника.

2. Второй уровень (II-система) – подготовленность к саморегулируем ответственным действиям, выражающаяся в практическом применении компетентности в соответствии с существующими инструкциями при ограниченной самостоятельности относительно принятия решения.

3. Третий уровень (III-система) – подготовленность к инновационной практике, предполагающая действия, связанные с решением проблем в необычных ситуациях, контролем и исправлением действий подчиненных, обеспечивает ответственность за исполнителей действия группы; самостоятельность в принятии решений.

4. Четвертый уровень (IV-система) – подготовленность к проектированию и разработке, развитию и реализации инновационных проектов, технологий при знании методологии и общих принципов принятия решений в инновационном секторе; обеспечивает ответственность за действия на коллективном уровне.

5. Пятый уровень (V-система) – подготовленность к исследованию и прогнозу в области инноваций; фундаментальная организация воздействия решений в целом, действия экспертных знаний и продукты, которые обеспечивают ответственность за коллективные действия; полная самостоятельность в принятии решений.

Таким образом, принимая во внимание содержание разноуровневой системы компетентностей, следует отметить, что каждый уровень можно рассматривать как отдельную систему, находящуюся на определенном этапе развития. Состояние общей пятиуровневой системы должно определяться полноценностью развитости (завершенностью) системы на каждом этапе (уровне). В этом случае целесообразно подчеркнуть фрактальный характер ее развития.

Формирование профессиональной культуры современных государственных служащих основывается на методологическом синтезе подходов (трансдисциплинарности) к развитию управленческих компетенций. Особенности ментального развития личности государственного служащего определяют уровень его профессионального развития и перспективы (само-)совершенствования. Отсюда следует, что компетентностное обучение

современного государственного служащего является «двигателем» его профессиональной культуры, основанной на развитости индивидуальных (в частности, ментальных) способностей личности. В результате объединения индивидуальностей, синтеза личностно-профессиональных умелъ-единиц, сформируется профессионально-этический блокчейн, фрактальное устройство которого позволит предупредить возможность возникновения деструктивных управленческих ситуаций, способных снизить эффективность деятельности государственных служащих.

Список литературы

1. О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента РФ от 21.02.2019 № 68 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2019. - № 8, ст. 765
2. Барциц И. Н., Борщевский Г. А., Магомедов К. О. Современное состояние и тенденции развития государственной гражданской службы в России: аналитический доклад. — М. : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2018. — 136 с.
3. Беляшов В. А., Егорова Т. Е. Аутопсихологическая компетентность в контексте профессионального развития специалиста / В. А. Беляшов, Т. Е. Егорова // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2018. – Т. 7. – № 1 (22). – С. 257-260.
4. Васильева Е. В. Компетентностный подход в государственной службе: какие знания и навыки выбирают госслужащие? / Е. В. Васильева // Вопросы государственного и муниципального управления. - 2018. – № 4. – С. 120-144.
5. Владимир Путин ответил на вопросы участников медиафорума ОНФ «Правда и справедливость» [Электронный ресурс] // Первый канал [Сайт]. URL: <https://www.1tv.ru> (дата обращения: 03.06.2019).
6. Каменский Е. Г. «Киберфизическое» общество: Субъектность. Ценности. Коммуникация / Е. Г. Каменский // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Экономика. Социология. Менеджмент». – 2016. – № 4 (21). – С. 224-233.
7. Котлярова О. В., Потапова Е. П. Коммуникативная компетентность государственных и муниципальных служащих: монография. – Владимир : Владимирский филиал РАНХиГС, 2018. – 166 с.
8. Лидеры России — лидерам вузов [Электронный ресурс] // Парламентская газета [Сайт]. URL: <https://www.pnp.ru> (дата обращения: 03.06.2019).
9. Мельник Н. М. Эволюционно-деятельностное образование – основа системной консолидации инновационной деятельности университета, предприятий, бизнеса / Н. М. Мельник // Научное мнение. – 2017. – № 12. – С. 62-67.
10. Мокий М. С., Лукьянова Т. А. Методология научных исследований. Трансдисциплинарные подход и методы: учеб.пособие для бакалавриата и магистратуры. – М. : Юрайт, 2018. – 160 с.
11. Нематериальная мотивация государственных гражданских служащих Российской Федерации [Электронный ресурс] // Минтруд России [Сайт]. URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/16> (дата обращения: 29.04.2019).
12. Нестеренко В. М. Эволюционно-деятельностная трансформация профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих / В. М. Нестеренко // Вестник ТвГУ. Серия «Педагогика и психология». – 2018. – Вып. 3. – С. 223-232.
13. Носс И. Н., Бородина Т. И. Экспериментальная оценка личностно-профессиональной спецификации в речемыслительной сфере личности государственных служащих / И. Н. Носс, Т. И. Бородина // Человеческий капитал. – 2017. – № 3 (99). – С. 35-38.

14. Потапова Е. П., Позднякова П. А. Формирование компетенций государственных гражданских служащих: необходимость «перепрограммирования» / Е. П. Потапова, П. А. Позднякова // Ученые записки. – 2019. – № 1 (29). – С. 62-67.
15. Потапова Е. П., Позднякова П. А. К вопросу об этико-коммуникативной компетентности государственных гражданских и муниципальных служащих: исследование ценностных регулятивов с позиции теории фракталов / Е. П. Потапова, П. А. Позднякова // Ученые записки. – 2018. – № 3 (27). – С. 66-70.
16. Профессиональная культура государственного органа [Электронный ресурс] // Минтруд России [Сайт]. URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/15> (дата обращения: 29.04.2019).
17. Соммэр Д. С. Мораль XXI века. – М. : КОДЕКС, 2017. – 480 с.
18. Степашкина В. А. Соотношение концептов «Ментальная репрезентация» и «Образ мира» в психологии / В. А. Степашкина [Электронный ресурс] // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016. – № 12. URL: <http://dom-hors.ru/vipusk-12-2016-obshchestvo-sociologiya-psihologiya-pedagogika/> (дата обращения: 29.04.2019).
19. Тогунов И. А. Новое в теории организации: фрактально-фасеточные модели: монография. – Владимир : Собор, 2009.
20. Усова О. В. Ментальная репрезентация государственных гражданских служащих как элемент корпоративной культуры / О. В. Усова // Управление корпоративной культурой. – 2011. – № 03 (11). – С. 240-248.
21. Усова О. В., Люлькин Д. А. Корпоративная культура и ментальная репрезентация персонала: сравнительный анализ разнопрофессиональных групп / О. В. Усова, Д. А. Люлькин // Управление корпоративной культурой. – 2012. - № 02 (14). – С. 120-127.
22. Чеклецов В. В. Блокчейн, покемоны и промышленный интернет / В. В. Чеклецов // Философские науки. – 2016. – № 10. – С. 141-148.
23. Чеклецов В. В. Философские и социо-антропологические проблемы конвергентного развития киберфизических систем (блокчейн, интернет вещей, искусственный интеллект) / В. В. Чеклецов // Философские проблемы информационных технологий и киберпространства. – 2016. – № 1 (11). – С. 65-78.
24. Чеклецов В. В. Идентификация и идентичность в киберфизическом мире / В. В. Чеклецов // Философские науки. – 2017. – № 8 – С. 78-86.
25. Чепляев В. Л. Компетентностный подход к подготовке государственных служащих как инструмент формирования социальной ответственности / В. Л. Чепляев // Вестник ПовИУ. – 2016. – № 2 (53). – С. 4-12.
26. Shukhman A. E. and others. Approaches to Educational Programs Modeling, Design and Implementation for Continuous Training of Various Experts / A. E. Shukhman, I. D. Belonovskaya, S. A. Gerasimenko, V. A. Anischenko, O. F. Piralova, V. I. Kravtsov, P. V. Belonovsky [Электронный ресурс] // Mediterranean Journal of Social Sciences. – 2015. – Vol. 6. - № 2. URL: <http://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/6036> (дата обращения: 26.04.2019).