DOI: 10.22394/2070-8378-2021-23-2-55-62

Профессиональные и образовательные цели подготовки государственных служащих

ВИКТОР ГРИГОРЬЕВИЧ ГОРБ, доктор педагогических наук, профессор кафедры регионального и муниципального управления
Уральский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Российская Федерация, 620144, Екатеринбург, ул. 8 Марта, 66). E-mail: gorb-vg@ranepa.ru

Аннотация: Представлен системно-деятельностный подход к реализации нового федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление». В рамках заявленного подхода обоснована методология проектирования модели деятельности государственного служащего как основы определения профессиональных целей образовательного процесса в вузе. Автором определены и дифференцированы по функциональным особенностям различных категорий государственных служащих виды их деятельности. Достижение профессиональных целей осуществляется на основе развития профессиональной компетентности обучающихся, что предполагает постановку следующих образовательных целей: развитие лидерского потенциала обучающегося; развитие гражданственности как умения реализовывать права и обязанности гражданина страны; формирование и развитие метапредметных навыков, являющихся признаками профессиональных качеств государственного служащего; овладение управленческими технологиями в определенной предметной сфере деятельности. Представлен опыт апробации системно-деятельностного подхода в процессе преподавательской деятельности. Особая роль отводится автором информационно-коммуникативной деятельности госслужащих в процессе реализации ими своих полномочий.
Ключевые слова: федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования, модель профессиональной деятельности государственного служащего, образовательный процесс, профессиональная подготовка государственных служащих, развитие метапредметных навыков, системно-деятельностный подход

Статья поступила в редакцию 15 апреля 2021 года.

Горб В.Г. Профессиональные и образовательные цели подготовки государственных служащих. *Государственная служба.* 2021. № 2. С. 55–62.

PROFESSIONAL AND EDUCATIONAL GOALS OF TRAINING CIVIL SERVANTS

VIKTOR GRIGORIEVICH GORB, Doctor of Sci. (Pedagogy), Professor of the Department of Regional and Municipal Administration
Ural Institute of Management — Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (66, 8 Marta St., Ekaterinburg, 620144, Russian Federation). E-mail: gorb-vg@ranepa.ru

Abstract: The article presents a system-activity approach to implementing the new federal state educational standard of higher education in the training direction 03.38.04 “State and Municipal Administration”. The article substantiates the methodology for designing a model of activities for public servants as the basis for determining professional goals of the educational process at a university. The author defines and differentiates the types of their activities according to the functional characteristics of various categories of civil servants. Professional goals are achieved through the development of professional competence of students, which implies the setting of the following educational goals: developing the student’s leadership potential; developing the citizenship as the ability to realize the rights and responsibilities of a citizen of the country; forming and developing meta subject skills, which are the signs of a civil servant’s professional qualities; mastering management technologies in a certain area of activity. The work presents the experience of approbation of the system-activity approach in the process of teaching. A special role is assigned by the author of information and communication activities of civil servants in the process of exercising their powers.
Keywords: federal state educational standard of higher education, model of professional activity of a civil servant, educational process, professional training of civil servants, development of meta subject skills, system-activity approach

The article was received on April 15, 2021.

Gorb V.G. Professional and educational goals of training civil servants. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2021. No. 2. P. 55–62.

Введение

В настоящее время в высшем профессиональном образовании происходит очередной переход на новые образовательные стандарты (3++). В качестве профессиональных целей подготовки рассматриваются трудовые функции, описанные в конкретных профессиональных стандартах. В отношении государственных служащих такие стандарты не разрабатываются, а основным нормативно-методическим документом для определения профессиональных целей их подготовки является Справочник квалификационных требований[1].

Таким образом, указанный нормативно-методический документ является основой для разработки модели профессиональной деятельности государственного служащего, в которой будут отражены профессиональные цели образовательной деятельности в вузе. На актуальность этой модели в контексте реализации компетентностного подхода обращали внимание Б. Пономаренко и М. Никульченко [Пономаренко, Никульченко, 2015. С. 83]. В.И. Осейчук рассматривает такую модель как «отправную точку для разработки образовательных стандартов подготовки и программ повышения квалификации государственных гражданских служащих» [Осейчук, 2011. С. 18]. Н.К. Литвиненко, изучая систему профессиональной подготовки государственных служащих во Франции, обращает внимание на то, что «цели обучения в административных школах устанавливаются органами государственной власти, а школы несут полную ответственность за содержание обучения» [Литвиненко, 2018].

Рассматривая пути решения проблем реализации компетентностного подхода в высшем образовании, мы также предложили на этапе разработки образовательных программ проектировать модели профессиональной деятельности выпускников, привлекая к ней представителей работодателей, что обеспечит их востребованность в профессиональной сфере и на рынке труда. Содержание такой модели должно конкретизировать профессиональные цели образовательной деятельности, что позволит разработать дидактическую диагностику уровня готовности обучающихся к решению конкретных профессиональных задач [Горб, 2018]. Эта идея получила в настоящее время нормативное закрепление в новой версии Федерального государственного образовательного стандарта, в котором предписано требование при разработке программы бакалавриата высшему учебному заведению устанавливать «направленность (профиль) программы бакалавриата, которая соответствует направлению подготовки в целом или конкретизирует содержание программы бакалавриата в рамках направления подготовки путем ориентации ее на: область профессиональной деятельности и (или) сферу (сферы) профессиональной деятельности выпускников; тип (типы) задач и задачи профессиональной деятельности выпускников»[2].

Модель профессиональной деятельности государственного служащего

В качестве научно-методологической основы модели деятельности государственного служащего мы использовали системно-деятельностный подход, представленный в предыдущих публикациях автора [Горб, 2013].

Функциональные характеристики деятельности различных категорий государственных служащих нормативно закреплены. Руководители реализуют административно-управленческие функции, помощники (советники) содействуют им в реализации полномочий, специалисты «профессионально обеспечивают выполнение государственными органами установленных задач и функций, обеспечивающие специалисты – должности, учреждаемые для организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов»[3].

На основе представленных нормативных положений мы определили следующие виды деятельности, дифференцированной по функциональным особенностям различных категорий государственных служащих: административно-управленческая (руководители, помощники), организаторско-обеспечивающая (специалисты), исполнительско-обеспечивающая (обеспечивающие специалисты) [Там же. С. 58].

Основными инструментальными видами деятельности государственных служащих по реализации предписанных функций являются информационно-коммуникативная и технологическая, при этом они должны иметь инновационный характер, обеспечивающий эффективную и качественную реализацию полномочий в следующих сферах:

- персональное и гражданское развитие государственных служащих;
- организация деятельности органа государственного управления;
- государственные полномочия [Там же].

На первом этапе разработки модели необходимо определить должности государственной службы, на которых будет осуществляться деятельность. Согласно нормативным документам, выпускники, завершившие подготовку по программам бакалавриата, должны соответствовать шестому, а магистратуры – седьмому квалификационным уровням. Шестой квалификационный уровень предполагает готовность организовывать работу на уровне структурного подразделения или

1 Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. Утвержден Минтрудом России.

2 Приказ Минобрнауки России от 13 августа 2020 года № 1016 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление».

3 Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ред. от 24 марта 2021 года). Ст. 9.

организации, а седьмой – управление деятельностью крупных организаций или подразделений[4].

Применительно к государственной гражданской службе определена необходимость наличия высшего образования не ниже уровня специалитета, магистратуры для замещения должностей гражданской службы категорий «руководители», «помощники (советники)», «специалисты» высшей и главной групп должностей. Диплом бакалавра дает возможность замещать должности категории «руководители», «помощники (советники)» ведущей группы должностей, категории «специалисты» ведущей и старшей групп должностей, а также категории «обеспечивающие специалисты» главной и ведущей групп должностей гражданской службы[5].

Модель деятельности разрабатывается на максимальную должность, которую может замещать выпускник с определенным уровнем образования. Анализ нормативных документов позволил определить следующие максимальные должности, которые могут замещать выпускники бакалавриата.

На федеральном уровне:

- заместитель начальника отдела в департаменте (управлении) федерального министерства;
- помощник (советник) руководителя (начальника) службы федерального министерства;
- начальник отдела федеральной службы (агентства);
- помощник (советник) руководителя (директора) федеральной службы (агентства)[6].

На региональном уровне:

- заместитель директора департамента (начальника управления) в составе регионального министерства;
- начальник отдела в составе регионального министерства[7].

Выпускники магистерских программ могут замещать должности вплоть до заместителя федерального (регионального) министра, но рациональным будет подход, когда подготовка по магистерским программам будет идти на должности директоров департаментов и начальников управлений федеральных и региональных министерств. При этом необходимо обратить внимание на выделение программ «академической магистратуры», когда главной образовательной целью является подготовка к поступлению и обучению в аспирантуре [Бедный, Кузенков, 2016], и программы подготовки государственных служащих главной и высшей групп должностей. Размытость целевых ориентиров приводит к низкой результативности аспирантуры, с одной стороны, и недостаточной готовности выпускников решать профессиональные задачи высшего уровня государственного управления – с другой.

Реализация административно-управленческой деятельности предполагает максимальный должностной уровень, при этом в ходе профессиональной подготовки обучающие должны освоить умения исполнительско-обеспечивающей и организаторско-обеспечивающей деятельности. На основе максимального должностного уровня определяется объем профессиональной деятельности, к реализации которой должен быть готов выпускник. В рамках системно-деятельностного подхода мы определили следующую иерархию объема деятельности в различных сферах государственных полномочий:

- на уровне рода деятельности;
- на уровне вида деятельности;
- на уровне объекта деятельности;
- на уровне предмета деятельности [Горб, 2010].

Системообразующим видом инструментальной деятельности государственных служащих по реализации предписанных полномочий является информационно-коммуникативная. В структуру этой деятельности входят следующие виды задач:

- проектирование и актуализация информационного пространства реализации полномочий органа государственного управления;
- реализация компьютерных технологий в процессе исполнения полномочий органа государственного управления;
- взаимодействие с другими субъектами медиасообщества в процессе достижения целей социально-экономического развития государства;
- профессиональные и социальные коммуникации в процессе целевой деятельности органа государственного управления [Baimuratova, Dolgova, Imaeva, 2018].

В Федеральном государственном образовательном стандарте в общепрофессиональных компетенциях нормативно закреплены технологии информационно-коммуникативной деятельности:

- «ОПК-5. Способен использовать в профессиональной деятельности информационно-коммуникационные технологии, государственные и муниципальные информационные системы; применять технологии электронного правительства и предоставления государственных (муниципальных) услуг;
- ОПК-7. Способен осуществлять внутриорганизационные и межведомственные коммуникации, обеспечивать взаимодействие органов власти с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации»[8].

В настоящее время доминантой технологической инновации информационно-коммуникативной деятель-

4 Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 года № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

5 Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ред. от 8 декабря 2020 года). Ст. 12.

6 Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2005 года № 1574 «О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы» (ред. от 30 июля 2020 года).

7 Указ Губернатора Свердловской области от 5 мая 2005 года № 281-УГ «Об утверждении Реестра должностей государственной гражданской службы Свердловской области» (ред. от 29 декабря 2020 года).

8 Приказ Минобрнауки России от 13 августа 2020 года № 1016 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление».

ности является ее цифровизация [Сладкова, Степаненко, Ильченко, Шапошников, 2020], целесообразность которой будет зависеть от уровня ее научно-методологического обоснования в контексте стратегических целей и принципов развития человека, общества и государства.

Информационные технологии должны быть инструментом повышения результативности, эффективности и качества реализации управленческих технологий как метода реализации нормативно предписанных полномочий органа государственного управления. Технологизация предполагает структурирование профессиональных задач в логике управленческой деятельности. Как правило, управленческие технологии состоят из следующих периодов:

– *подготовительного*, в рамках которого осуществляется подготовка нормативно-методического, информационного, финансово-экономического, организационного, кадрового, материально-технического обеспечения деятельности;

– *организаторского*, в ходе которого реализуется содержание деятельности по достижению целей;

– *контрольно-аналитического*, предполагающего контроль и анализ результативности, эффективности и качества реализации содержания деятельности;

– *модернизационного,* основной задачей которого является принятие решений по повышению результативности, эффективности и качества деятельности в сложившихся социально-экономических условиях.

Перечень технологий, которыми должен владеть государственный служащий, представлен в Справочнике квалификационных требований[9]. При этом мы считаем необходимым выделить два уровня технологий: общепрофессионально-технологический и функционально-технологический.

К общепрофессионально-технологическому уровню относятся технологии, которые должен уметь реализовывать каждый государственный служащий. К функциональным отнесены технологии, которые выпускник должен знать (как они реализуются). Представленные критерии, а также содержание общепрофессиональных компетенций Стандарта позволили отнести к общепрофессиональному уровню следующие технологии, указанные в Справочнике:

- принятие (в рамках профессиональной компетенции) и исполнение государственных решений;
- нормативное правовое регулирование и выработка государственной политики (в рамках профессиональной компетенции);
- управление государственными финансами;
- предоставление государственных услуг;
- управление и распоряжение государственным имуществом;
- осуществление закупок товаров и заключение государственных контрактов на поставки товаров, оказание услуг, выполнение работ для нужд государственного органа;
- проектная деятельность;
- осуществление контрольно-надзорной деятельности;
- ведение делопроизводства, электронного документооборота;
- обеспечение защиты государственной тайны и конфиденциальной информации.

К функциональным отнесены следующие технологии:

- административно-хозяйственное и материально-техническое обеспечение деятельности;
- взаимодействие со СМИ и референтными группами;
- информационное обеспечение, ведение баз данных, классификаторов, информационно-справочной работы и обеспечение связи;
- обеспечение мобилизационной подготовки в государственном органе, а также организация пропускного и внутриобъектового режима;
- кадровое обеспечение и организационно-штатная работа;
- правовое, лингвистическое и переводческое сопровождение (обеспечение) деятельности, а также организация и обеспечение международного взаимодействия;
- представление интересов Российской Федерации в судах;
- ведение бюджетного (бухгалтерского) учета и отчетности[10].

В зависимости от профиля подготовки функциональные технологии могут переводиться на уровень общепрофессиональных. Таким образом, предложенный подход позволит не только конкретизировать профессиональные задачи государственного служащего, но и прописать в его должностном регламенте, что он должен уметь и какие технологии знать (как они реализуются). В настоящее время уровень знания применяется исключительно к нормативно-правовым актам. В предлагаемом системно-деятельностном подходе знание нормативно-правовых положений является необходимым условием разработки и реализации любой управленческой технологии; в этой связи создаются условия для более системного применения нормативно-правовых регуляторов.

На основе реализации управленческих технологий в предметной области деятельности государственного служащего проектируются его профессиональные задачи (**рисунок 1**).

Инновационный потенциал управленческих технологий определяется методологиями профессиональной деятельности, на основе которых они разработаны. Методологии практической деятельности могут быть нормативными и научными. Нормативные технологии отражены в нормативно-правовых актах; на их основе возможно проявление функциональной инновационно-

9 Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. Утвержден Минтрудом России.

10 Там же.

Рисунок 1. Структура проектирования профессиональных задач в модели деятельности государственного служащего

Figure 1. The structure for designing the professional tasks in the civil servant's model of activities

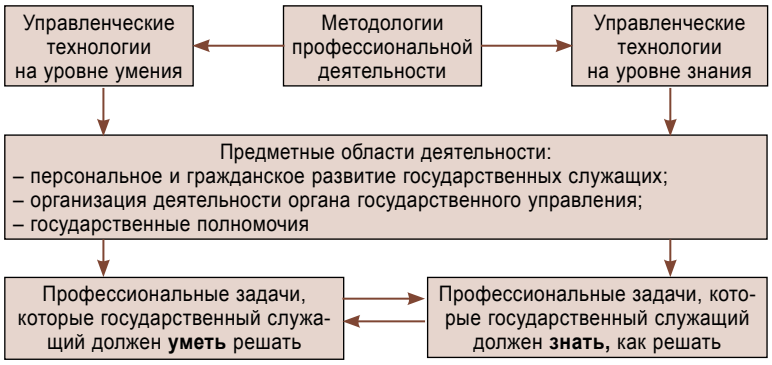


Таблица. Алгоритм проектирования модели деятельности государственного служащего

Table. Algorithm for designing a civil servant's model of activities

Этапы проектирования	Содержание проектной деятельности	Субъекты реализации
1.	Определение максимальной должности, которую имеет право занимать государственный служащий	Уполномоченный орган государственного управления
2.	Определение технологий информационно-коммуникативной деятельности, которые должен уметь реализовывать государственный служащий	Уполномоченный орган государственного управления; вуз
3.	Определение общепрофессиональных и функциональных управленческих технологий деятельности государственного служащего	Уполномоченный орган государственного управления
4.	Представление научно-методологических основ модернизации и инновационного преобразования управленческих технологий	вуз
5.	Определение объема профессиональных полномочий государственного служащего в следующих областях: – персональное и гражданское развитие государственных служащих; – организация деятельности органа государственного управления; – государственные полномочия.	Уполномоченный орган государственного управления
6.	Проектирование профессиональных задач, решать которые государственный служащий должен уметь и задач, которые он должен знать, как решать	Уполномоченный орган государственного управления; вуз

сти в рамках профессиональных полномочий государственного служащего. Научные методологии создают условия для модернизационной и инновационно-преобразующей активности.

На основе представленных положений мы разработали алгоритм проектирования модели деятельности государственного служащего как профессиональной цели его подготовки (**таблица**).

Таким образом, информационно-коммуникативные технологии и профессиональные задачи государственного служащего, отраженные в модели деятельности, являются профессиональными целями образовательного процесса в вузе. Представленный подход позволит конкретизировать содержание образовательной деятельности, определить целесообразные формы и методы образовательного взаимодействия для повышения уровня готовности выпускников не только к реализации актуальных профессиональных задач, но и развитию государственного управления на уровне, заявленном в модели профессиональной деятельности. Все эти возможности позволят модернизировать систему образовательного целеполагания не только в процессе реализации основных образовательных программ, но и при организации профессионального развития государственных служащих, формы и методы которого нормативно определены[11].

Образовательные цели профессиональной подготовки государственных служащих

Одним из основных научно-методологических положений представленного системно-деятельностного подхода является идея о достижении профессиональных целей подготовки государственных служащих на основе формирования и развития их профессиональной компетентности. Структура и диагностические признаки компонентов модели профессиональной компетентности государственных гражданских служащих представлены в предыдущих работах автора [Горб, 2010; Горб, 2017; Горб, 2018]. Базовым компонентом модели является личностный, отражающий лидерский потенциал государственного служащего. Этот потенциал оказывает факторное влияние на развитие гражданских и профессиональных качеств, определяющих уровень готовности служащего к решению актуальных профессиональных задач и дальнейшему профессиональному развитию.

Основными диагностическими признаками лидерского потенциала обучающегося являются личностные качества, проявляемые в следующих видах деятельности:

- «волевая: самоорганизация, самоконтроль, решительность;
- ценностно-определяющая: честность, скромность, аккуратность, эстетический вкус;

11 Указ Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» (вместе с «Положением о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации»).

- познавательная: эрудированность, внимательность, аналитичность, интегративность мышления;
- творческая: инициативность, находчивость;
- коммуникативная: коммуникабельность, вежливость;
- эмоциональная: эмоциональная устойчивость, эмпатийность;
- здоровьесберегающая: физическая подготовленность» [Горб, 2010].

Деятельность человека носит целостный характер, ее декомпозиция проведена для выявления отличительных признаков, диагностика которых позволит повысить эффективность принятия решений в отношении развития лидерского потенциала обучающегося.

В новой версии Федерального образовательного стандарта в качестве личностных потенциалов, с нашей точки зрения, рассматриваются универсальные компетенции, которые структурированы по группам, при этом методологические основы такого структурирования не заявлены, а в психолого-педагогическом контексте неочевидны. Рассмотрев универсальные компетенции, мы распределили их на основе системно-деятельностного подхода по указанным выше видам деятельности.

Волевая:

«УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни»[12].

Познавательная:

«УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач»[12].

Коммуникативная:

«УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)»[12].

Здоровьесберегающая:

«УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

УК-8. Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов»[12].

В перечне представленных в Стандарте универсальных компетенций не представлена ценностно-определяющая, эмоциональная и творческая деятельность обучающегося. При этом некоторые универсальные компетенции являются признаками гражданских и профессиональных качеств. К гражданским качествам относятся:

- «УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах»[12] (толерантность);
- «УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах»[12] (толерантность);
- «УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению»[12] (законопослушность).

Помимо указанных, гражданственность предполагает наличие следующих качеств: трудолюбие, адаптивность, гуманизм, общая культура, патриотизм, общественная активность, духовность, экологичность, семейная гармоничность [Горб, 2019]. Ключевыми индикаторами гражданских качеств являются умения реализовывать права и выполнять обязанности гражданина страны.

Таким образом, универсальные компетенции, представленные в Стандарте как образовательные цели профессиональной подготовки, с точки зрения системно-деятельностного подхода не в полной мере обеспечивают развитие лидерского потенциала обучающихся и их гражданственности, как готовности к социально направленной профессиональной деятельности. К сожалению, Стандарт не предоставляет право вузам определять дополнительные универсальные компетенции – такими полномочиями они наделены только в отношении профессиональных компетенций.

В ходе разработки модели профессиональной компетентности государственного и муниципального управленца мы выделили следующие его профессиональные качества:

- административно-управленческие;
- профессионально-правовые;
- профессионально-экономические;
- информационно-коммуникативные.

В свою очередь, административно-управленческие профессиональные качества включают:

- профессионально-прогностические;
- профессионально-организаторские;
- контрольно-аналитические;
- регулятивно-распорядительные.

Содержательными индикаторами профессиональных качеств государственного служащего являются метапредметные профессиональные навыки. В качестве примера приведем профессионально-организаторские метапредметные навыки:

- навыки разработки организационных и социально-экономических проектов;
- навык планирования деятельности (в зависимости от профессиональной компетенции) по реализации целей и задач организационных и социально-экономических проектов;

12 Приказ Минобрнауки России от 13 августа 2020 года № 1016 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление».

- навыки планирования и организации выполнения персональных профессиональных задач;
- навык регламентации действий в процессе выполнения планов и решения профессиональных задач;
- навык нормирования ресурсов и обязанностей государственных гражданских служащих;
- навыки формирования организационной структуры, аппарата организации;
- навыки разработки системы мотивации деятельности государственных гражданских служащих, основанной на принципах профессиональной и социальной справедливости;
- навыки организации конструктивного взаимодействия и сотрудничества между структурными подразделениями организации и государственных гражданских служащих между собой;
- навыки делегирования полномочий, обучения подчиненных и создания условий для их профессионального развития;
- навыки прогрессивного развития профессиональных групп и организации в целом;
- навыки предупреждения и конструктивного разрешения конфликтов между государственными гражданскими служащими в профессиональных группах и организации в целом [Горб, 2010. С. 45–48].

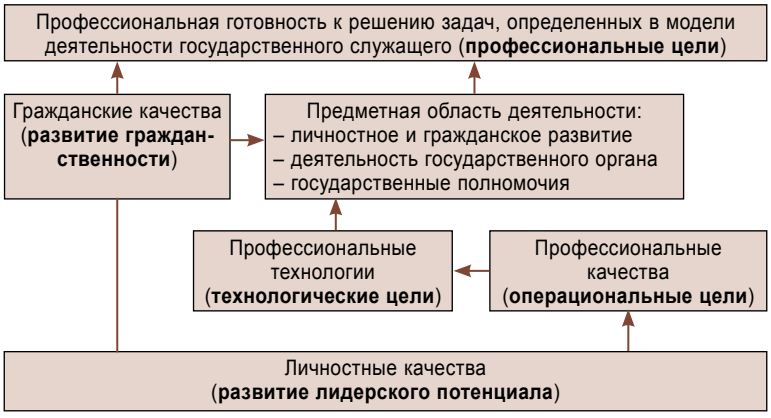
Для освоения конкретной управленческой технологии необходимы определенные административно-управленческие, информационно- коммуникативные, профессионально-правовые и профессионально-экономические метапредметные навыки. Их формирование и развитие относятся к операциональным образовательным целям профессиональной подготовки. Какие метапредметные навыки необходимо формировать или развивать для достижения технологических образовательных целей, определяет преподаватель в ходе разработки и утверждения нормативно-методического обеспечения преподаваемой учебной дисциплины. Структурно-логическая схема образовательных целей профессиональной подготовки государственных служащих представлена на **рисунке 2**.

Представленные методологические положения апробированы в процессе проектирования профессиональных и образовательных целей, тематического содержания, форм и методов образовательного взаимодействия по предмету «Принятие и исполнение государственных и муниципальных решений». По результатам освоения предмета студенты показали готовность решать следующие профессиональные задачи:

- «определение методологических основ принятия и исполнения государственных и муниципальных решений;
- организация конструктивного взаимодействия с лицом, принимающим решения на уровне органа государственного или муниципального управления;
- проектирование содержания деятельности структурного подразделения органа государственного или муниципального управления;
- разработка и реализация решений, регламентирующих деятельность органов государственного и муниципального управления;
- проектирование целей деятельности структурного подразделения в рамках реализации стратегических планов органов государственного или муниципального управления;
- реализация государственных и муниципальных программ в структурных подразделениях органов государственной власти и местного самоуправления;
- разработка проектов деятельности по реализации государственных и муниципальных решений» [Горб, 2017. С. 62].

Рисунок 2. Структура образовательных целей подготовки государственных служащих

Figure 2. The structure of educational goals for training civil servants



В процессе освоения управленческих технологий, необходимых для решения указанных профессиональных задач, наряду с нормативными студенты использовали следующие научные методологии:

- системного структурирования периодов принятия и исполнения государственных и муниципальных решений;
- диагностики и развития управленческой культуры руководителя органа государственного управления и местного самоуправления;
- информационно-деятельностного подхода к определению результативности, интенсивности и качества деятельности государственных и муниципальных служащих;
- системно-функционального моделирования содержания деятельности органа государственного управления и местного самоуправления;
- системно-деятельностного проектирования деятельности по исполнению государственных и муниципальных решений.

В процессе достижения профессиональных целей предмета студенты проводили анализ развития сво-

их гражданских качеств и метапредметных профессиональных навыков, определенных рабочей учебной программой. По результатам анкетирования студентов о качестве образовательного взаимодействия по предмету, 92,3 % из них оценили его как высокое и отметили положительную динамику развития гражданских качеств и метапредметных профессиональных навыков.

Заключение

Представленный системно-деятельностный подход позволит более полно реализовать принципы профессиональной ориентированности образовательной деятельности в вузе, являющиеся методологической основой новых образовательных стандартов. Модели деятельности государственных служащих повысят уровень предметности профессиональной подготовки, позволят более содержательно сформулировать квалификационные требования к государственному служащему, прописываемые в его должностном регламенте. Разработка моделей деятельности позволит повысить адресность профессиональной подготовки, что обеспечит востребованность выпускников вуза, создаст методологические условия для повышения качества дополнительного профессионального образования и эффективности других форм профессионального развития государственных служащих.

Проектирование образовательных целей осуществляется на основе профессиональных целей и представленной модели профессиональной компетентности государственного служащего. К образовательным целям в представленном методологическом подходе относятся:

- развитие лидерского потенциала обучающегося;
- развитие гражданственности как умения реализовывать права и обязанности гражданина страны;
- формирование и развитие метапредметных навыков, являющихся признаками профессиональных качеств государственного служащего;
- овладение управленческими технологиями в определенной предметной сфере деятельности.

Первые результаты апробации показали конструктивный педагогический потенциал системно-деятельностного подхода, что позволяет считать это направление исследования актуальным в процессе решения задач повышения качества профессиональной подготовки государственных служащих.

Литература

Баймуратова Л.Р., Долгова О.А., Имаева Г.Р. и др. Цифровая грамотность для экономики будущего. М.: НАФИ, 2018.

Бедный Б.И., Кузенков О.А. Интегрированные образовательные программы «Академическая магистратура – аспирантура». *Высшее образование в России.* 2016. № 5 (201). С. 21–32.

Горб В.Г. Компетентностный подход в высшем образовании: проблемы и решения. *Вопросы управления.* 2018. № 6 (55). https://journal-management.com/issue/2018/06/29

Горб В.Г. Методологические основы технологий конкурса, аттестации и квалификационного экзамена государственных гражданских служащих. Екатеринбург, 2010. 88 с.

Горб В.Г. Повышение уровня гражданственности как цель образовательного процесса в вузе. *Педагогическое образование в России.* 2019. № 7. С. 13–21.

Горб В.Г. Системно-деятельностный подход к подготовке государственных и муниципальных служащих. *Государственная служба.* 2013. № 5. С. 57–61.

Горб В.Г. Теоретические трудности образовательного стандарта подготовки государственных и муниципальных управленцев. *Государственная служба*. 2017. № 2. С. 58–63.

Литвиненко Н.К. Система профессиональной подготовки государственных служащих (опыт Франции). *Педагогика и психология: теория и практика.* 2018. № 3 (11). С. 92–98.

Осейчук В.И. Стандарт и оценка профессионально важных качеств высших чиновников. *Государственная служба.* 2011. № 2. С. 18–21.

Пономаренко Б., Никульченко М. Компетентностный подход к профессиональному образованию государственных служащих. *Государственная служба.* 2015. № 3. С. 81–84.

Сладкова Н.М., Степаненко А.А., Ильченко О.А., Шапошников В.А. Квалификационные требования к государственным служащим в модели цифровых компетенций. *Государственная служба.* 2020. № 6. С. 46–56.

References

Baimuratova L.R., Dolgova O.A., Imaeva G.R. et al. Digital literacy for the economy of the future. Moscow: NAFI, 2018. In Russian

Bednyy B.I., Kuzenkov O.A. Integrated educational programs "Academic graduate – Ph.D. studies". *Vyssheye obrazovaniye v Rossi*. 2016. No. 5 (201). P. 21–32. In Russian

Gorb V.G. Competence approach in higher education: problems and solutions. *Voprosy upravleniya*. 2018. No. 6 (55). https://journal-management.com/issue/2018/06/29 In Russian

Gorb V.G. Methodological bases of technology of competition, certification and qualification exam of civil servants. Ekaterinburg, 2010. 88 p. In Russian

Gorb V.G. Raising the level of citizenship as the goal of the educational process at the university. *Pedagogicheskoye obrazovaniye v Rossii*. 2019. No. 7. P. 13–21. In Russian

Gorb V.G. System-active approach to resolving methodological difficulties of training state and municipal employees. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2013. No. 5. P. 57–61. In Russian

Gorb V.G. Theoretical difficulties of the educational standard of training state and municipal managers. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2017. No. 2. P. 58–63. In Russian

Litvinenko N.K. The system of professional training of civil servants (on the experience of France). *Pedagogika i psikhologiya: teoriya i praktika*. 2018. No. 3 (11). P. 92–98. In Russian

Oseichuk V.I. Standard and evaluation of professional qualities of high-level officials. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2011. No. 2. P. 18–21. In Russian

Ponomarenko B., Nikulchenko M. Competence approach to professional education of civil servants. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2015. No. 3. P. 81–84. In Russian

Sladkova N.M., Stepanenko A.A., Ilchenko O.A., Shaposhnikov V.A. Qualification requirements for civil servants in the digital competence model. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2020. No. 6. P. 46–56. In Russian