

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»)**

Провоторова Н.В.

**ФОРМИРОВАНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ К
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ
СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И
МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

Монография

Луганск
2023

УДК [378/011/3-051:352.08]:005.342

ББК 67.401.02р3

П78

Рецензенты:

- Руденко Г.В.** – доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой физического воспитания ФГОУ ВО «Санкт-Петербургский горный университет»
- Чернецкий В.Ю.** – доктор наук государственного управления, доцент кафедры непромышленной сферы ГОУ ВПО «ДОНА УИГС»
- Кривко Я.П.** – доктор педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой высшей математики и методики преподавания математики ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»

Провоторова Н. В.

П78 **Формирование профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления: теория и практика : монография / Н. В. Провоторова : ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ». – Луганск : Книта, 2023. – 249 с.**

В монографии раскрывается проблема формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления. Внимание уделяется исследованию особенностей и готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления. Разработаны концепция и модель формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления. Представлена система комплексного и системного внедрения в учебный процесс педагогических условий формирования указанной готовности.

УДК [378/011/3-051:352.08]:005.342

ББК 67.401.02р3

*Рекомендовано к печати Научной комиссией
Государственного образовательного учреждения высшего образования
Луганской Народной Республики
«Луганский государственный педагогический университет»
Протокол №4 от 29 ноября 2022 г.*

© Провоторова Н.В.
© ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
Глава 1. ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	12
1.1. Особенности инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления....	12
1.2. Проблема формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления	38
Глава 2. ПРЕДИКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	69
2.1. Правовое регулирование подготовки к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.....	69
2.2. Критерии профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.....	82
2.3. Концептуальные положения формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления	96
Глава 3. СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	124
3.1. Разработка модели формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления	124
3.2. Разработка педагогических условий формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления..	150
3.3. Внедрение в учебный процесс педагогических условий формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.....	174
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	205
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	214

ВВЕДЕНИЕ

Внедрение в систему государственной власти инновационных форм управления обусловлено необходимостью повышения эффективности государственного управления и профессиональной деятельности специалистов данной сферы.

Очевиден тот факт, что профессионализм госслужащих гораздо ниже необходимого на данном этапе развития современного общества. Наряду с низким уровнем институционального развития и престижности госслужбы, несовершенной системой управления персоналом, несовершенством нормативно-правовой базы, недостаточным уровнем административной культуры государственных гражданских служащих наблюдается несоответствие системы подготовки требованиям времени, влекущее за собой низкое качество и эффективность результатов их деятельности. Всё чаще полученные ранее знания, умения, навыки, привычные способы принятия решений оказываются не достаточно эффективными в ситуациях, требующих быстрого реагирования и нестандартного подхода, что свидетельствует о необходимости модернизации профессиональной подготовки и переподготовки специалистов сферы государственного и муниципального управления.

Инновации в государственном управлении необходимо рассматривать как самостоятельный класс инновационных явлений и процессов с собственной спецификой и сферой функционирования, требующих от специалистов данной сферы соответствующих практических навыков и умений управления инновационными изменениями и взаимодействия с людьми.

Существующая на сегодняшний день подготовка специалистов сферы государственного и муниципального управления, не в полной мере формирует такие навыки. Профессиональная деятельность специалиста сферы государственного и муниципального управления в новых условиях приобретает инновационный характер, когда его действия, особенности принятия управленческих решений, зависящих от его личностных способностей, образования, квалификации, профессиональных умений, определяют стратегию и тактику успешной реализации своих профессиональных функций, успешного государственного управления в целом.

Вопросу профессионального обучения, профессиональной подготовке государственных гражданских служащих посвящены работы Е. А. Агеевой, А. А. Антипова, Г. В. Атаманчука, В. Н. Галузо, В. В. Гарасыма, В. Г. Игнатова, В. П. Иванова, С. В. Кивалова, А. М. Колесникова, К. О. Магомедова, В. П. Мельникова, Т. Е. Наливайко, В. С. Нечипоренко, А. М. Осавелюка, Е. В. Охотского, А. Н. Позднышова, Б. Т. Пономаренко, Д. С. Саралиновой, А. И. Турчинова, В. В. Черепанова и др.

Современные исследователи акцентируют внимание на том, что, в целом, подготовка будущих специалистов сферы ГМУ основывается на информационной модели обучения, ориентированной на получение, переработку, усвоение и применение знаний. Данная модель способствует усвоению пассивной роли исполнителя и обеспечивает специалисту умение действовать в стандартных ситуациях, она не нацелена на формирование профессиональной готовности в условиях

инновационных преобразований. Также ученые подчеркивают необходимость построения процесса обучения в соответствии с требованиями времени, основным из которых является готовность к инновационным преобразованиям, и, соответственно, к инновационной деятельности.

Исследованию инновационной деятельности в современной науке уделяется пристальное внимание, вместе с тем существует методологическая проблема изучения инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

Теоретико-методологические аспекты инновационной деятельности, были рассмотрены в трудах Г. Г. Виноградова, И. М. Дичковской, С. В. Ермасова, Н. Б. Ермасовой, Э. Ф. Зеера, Е. Е. Конюховой, А. Н. Леонтьева, В. С. Лазарева, Б. М. Мартиросяна, Л. С. Нерадовской, Н. А. Ткачевой, Ю. Е. Перинского, Й. А. Шумпетера и др.

Вопросам инновационной деятельности в сфере государственного управления уделяли внимание А. А. Акимов, Т. М. Атнашев, Е. Н. Дубененкова, С. А. Загороднюк, Н. Л. Иванова, И. К. Костюк, Ю. А. Кузьменко, А. С. Никитина, В. Л. Чепляев и др.

В исследование профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления вносят личный вклад исследователи, изучающие вопросы «инновационной компетентности» (Л. С. Нерадовская), результативности государственных служащих в условиях инновационной деятельности (В. А. Мельман), влияния инновационных

преобразований в сфере государственного управления на систему профессиональных действий госслужащих (А. С. Никитина), профессиональных компетенций госслужащих в условиях инноваций (С. В. Загороднюк и А. А. Акимов), аналитической компетентности, как основополагающего компонента профессиональной готовности в условиях инновационно-ориентированного управления (Ю. А. Кузьменко), инновационной культуры (М. В. Коновалова).

В качестве объекта исследования в монографии рассматривается профессиональная готовность к инновационной деятельности как необходимое условие эффективной профессиональной деятельности в условиях реформирования государственного управления. Предметом исследования являются особенности и организационные условия формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.

Руководствуясь целью, которая состоит в разработке, теоретическом обосновании и внедрении в учебный процесс педагогической модели формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ были сформулированы следующие приоритетные задачи:

1. Проанализировать теоретические основы формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

2. Выявить специфику формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

3. Разработать педагогическую модель формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

4. Определить особенности внедрения в учебный процесс педагогических условий формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

Анализ специфики инновационной деятельности позволил сформулировать авторское определение понятий «инновационная деятельность» и «инновационная деятельность специалистов сферы государственного и муниципального управления».

Научные представления о феномене готовности, понятиях «профессиональная готовность», «профессиональная готовность будущих госслужащих», «профессиональная деятельность в сфере государственного управления», «инновационная деятельность» способствовали раскрытию содержания авторских дефиниций «готовность», «готовность к профессиональной деятельности», «профессиональная готовность к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления» и обоснованию её содержательных характеристик.

Для определения уровня профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ на этапах профессионального обучения нами были определены критерии профессиональной готовности. На основе выделенных критериев охарактеризованы показатели и уровни профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

Предложенная в монографии оригинальная концепция формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов государственного и муниципального управления предполагает обновленное понимание содержания и характерных черт процесса обучения как движущей силы формирования их профессионализма. Основной идеей авторской концепции является теоретическое и технологическое обеспечение процесса формирования профессиональной готовности будущих специалистов государственного управления к инновационной деятельности, как основы эффективности профессионального становления и самореализации личности. Миссия концепции заключается в модернизации системы профессиональной подготовки с помощью внедрения и реализации педагогической модели формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

Представленная педагогическая модель формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и

муниципального управления содержит целевой, теоретико-методологический, процессуально-содержательный и оценочно-результативный блоки, которые описаны в монографии.

Исследование теоретических основ формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления, разработка концептуальных положений этого процесса и педагогической модели формирования изучаемой готовности, анализ результатов констатирующего эксперимента, осуществленного на базе университетов Российской Федерации, Луганской Народной Республики, Донецкой Народной Республики, диктует необходимость разработки адекватных изучаемому процессу педагогических условий.

Комплексное и системное внедрение в учебный процесс разработанных с учетом требований современного инновационного управления и обоснованных педагогических условий формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления способствует высокому уровню их профессиональной подготовки.

Настоящая монография имеет важное теоретико-практическое значение для науки. Выявлены и проанализированы теоретические основы формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления, к которым отнесены понятийно-категориальная

идентификация и структурно-содержательная разработка основных дефиниций.

Практическая значимость исследования заключается в разработке и внедрении в учебный процесс педагогической модели формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

Полученные теоретико-методологические и эмпирические данные могут быть использованы в рамках учебного процесса высших учебных заведений для чтения специализированных курсов. Результаты исследования также могут быть использованы в системе дополнительного образования для переподготовки и повышения квалификации специалистов сферы государственного и муниципального управления различного уровня.

Глава 1. ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

1.1. Особенности инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления

В современном мире инновации стремительно внедряются во все сферы жизни общества. Если в прошлом столетии более актуальными были технологические инновации, обеспечивающие научно-техническое и экономическое развитие государства, то на сегодняшний день спектр инновационных преобразований значительно расширился. Всё больше в сферу деятельности человека внедряются управленческие, социальные, экологические и прочие нетехнологические инновации.

Понятие «инновация» (англ. Innovation) в переводе с английского означает «введение новаций». Инновации, или нововведения, распространяются на весь спектр социальных явлений и процессов и предполагают новый порядок, новый обычай, новый метод, новую форму управления и т.п. [125, с. 10]. Инновация означает процесс использования нового в любой сфере деятельности.

Впервые указанное понятие было предложено Й. А. Шумпетером как некий результат, полученный вследствие

определенных изменений, как совокупность новых способов управления организацией, новых товаров и услуг [213].

В словаре В. А. Макаренко инновация рассматривается как:

- вложение средств в экономику, обеспечивающее смену поколений техники и технологии;
- новую технику или технологию, являющуюся результатом достижений научно-технического прогресса;
- выработку, синтезирование новых идей, создание новых теорий и моделей, претворение их в жизнь и пр. [94].

В социологии под инновацией ученые понимают «целенаправленное изменение, вносящее в среду внедрения новые стабильные элементы (новшества), вызывающие переход системы из одного состояния в другое» [158, с. 29].

Термин «инновация» в экономике понимался как внедрение новых идей и технологий, касающихся технологии производства или управления предприятием [46].

В педагогике под инновацией ученые понимали новые педагогические идеи или технологии, новые способы деятельности, которые дают положительный результат [207].

Созвучно с этим мнение И. П. Подласого и Ю. В. Громыко, которые под инновациями понимают как сам процесс создания нововведений, так и средства и способы их внедрения и функционирования [45; 153]. А. П. Усольцев и Т. Н. Шамало рассматривают инновацию как результат инновационной деятельности, реализуемый в виде процесса, «направленного на создание и осуществление принципиально новых или усовершенствованных идей, приемов, способов в какой-либо деятельности» или объектов, в частности «новых или

усовершенствованных продуктов, технологий, услуг или деятельности, имеющих законченный вид товара» [185; с. 7].

В государственном управлении инновация определяется как конечный результат инновационной деятельности, получивший реализацию в виде нового или усовершенствованного продукта, реализуемого на рынке и используемого в практической деятельности [10].

В целом можно отметить, что основное содержание инноваций, это различного рода изменения и усовершенствования с целью улучшения качества конечного продукта технологического или социального.

К основным функциям инноваций ученые относят:

- стимулирующую (создание соответствующих условий для развития человека как движущей силы развития различных производственных и социальных систем);
- преобразующую (соединение теории с практикой в определенной сфере деятельности);
- воспроизводственную (значимость инноваций для экономического роста государства);
- социальную (повышение качества жизни людей и комфорта) [63, с. 11] (рис.1.1.).



Рисунок 1.1 – Функции инноваций

В научной литературе предложено значительное количество классификаций инноваций (А. В. Васильев, В. В. Горшков, П. Н. Завлин, Е. А. Кретьева, Г. Менш, Г. И. Морозова, Н. И. Морозова, А. И. Пригожин, Ю. В. Тюрина, Э. А. Уткин, Ю. В. Яковец), определяющих их виды по различным параметрам (рис. 1.2.).

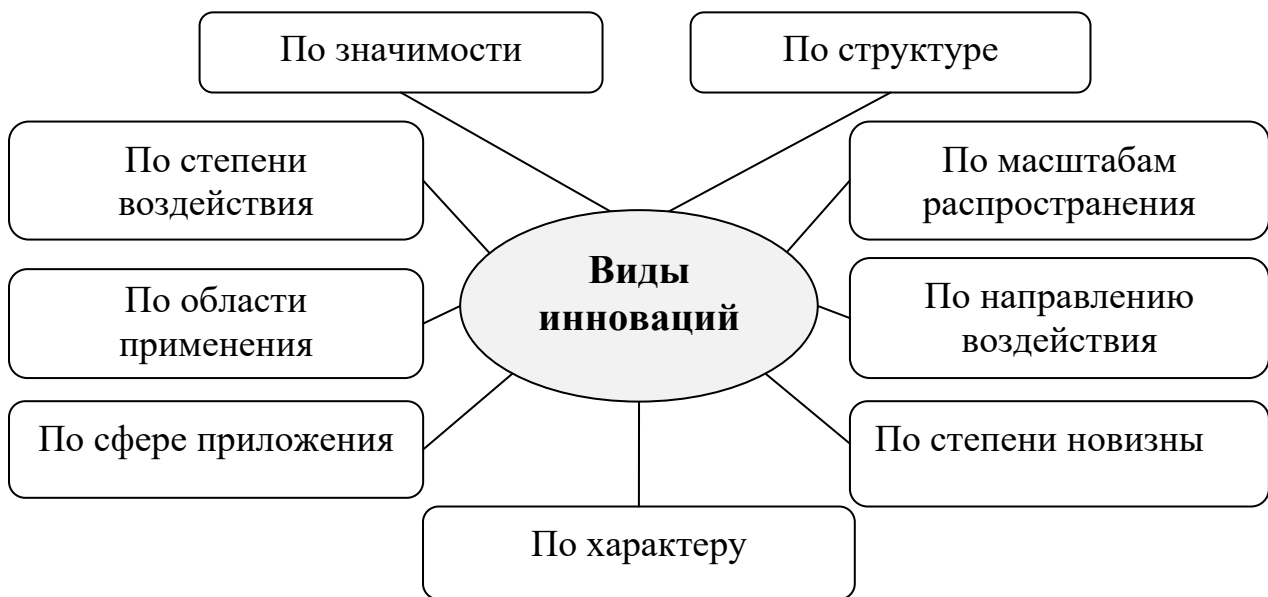


Рисунок 1.2 – Виды инноваций

По значимости инновации бывают стратегические и текущие; по степени воздействия – опережающие и последующие; по структуре – продуктовые и процессные; по степени новизны – радикальные, комбинаторные, совершенствующие; по области применения – технологические, экономические, маркетинговые, социальные, экологические, информационные, организационно-управленческие; по направлению воздействия – для внутреннего и внешнего применения; по сфере приложения – научно-технические, организационно-экономические, социально-культурные и

государственно-правовые; по масштабам распространения – глобальные, национальные, региональные, отраслевые и локальные (на предприятии, в компании); по характеру – эволюционные и радикальные [17; 62; 81; 131; 134; 158 и др.].

В сфере государственного управления термин «инновация» имеет различные трактовки. Современные ученые его понимают как:

- форму изменений, созданную и внедряемую ее инициатором целенаправленно в виде нового продукта или технологии [129, с. 181];

- создание, распространение и применение новшеств, удовлетворяющих потребности человека и общества, вызывающих материальные, технологические и социальные изменения [75, с. 39];

- деятельность по поиску и получению новых результатов, способов их создания, устранению рутинных, неэффективных условий труда, управленческих структур, форм жизнедеятельности [184];

- завершённый процесс внедрения новых форм, способов и методов государственного управления в целях повышения эффективности деятельности государственных структур, как в ходе внутрисистемных изменений, так во внешне системном взаимодействии с обществом и бизнесом [49, с. 8];

- принятие, создание или развитие идей, объектов и практик, которые являются новыми для пользователей [222, с. 592].

Учитывая, что профессиональная деятельность государственных служащих является управленческой [161],

обратим внимание на то, как трактуют понятие «управленческие инновации» современные исследователи.

Под управленческими инновациями ученые понимают:

- изменение традиционных способов руководства в системе управления государственной структурой с целью повышения эффективности ее функционирования [204];

- новые управленческие технологии, административные процессы и организация труда служащих, направленные на изменение отношений внутри государственной структуры [128];

- новую систему организации и управления, новую управленческую технологию или бизнес-процесс [69, с. 265]

В целом можно сказать, что управленческие инновации представляют собой некие модернизации в сфере управления обществом, которые обеспечивают качество и эффективность управленческих решений.

Резюмируя вышесказанное, отметим, что под инновациями в государственном управлении мы понимаем разработку органами государственной власти новых направлений деятельности, использование принципиально новых подходов, инструментов управления, поиск эффективных и творческих решений проблем связанных с внедрением новых методов управления [165].

Целью инноваций в сфере государственного управления является эффективное взаимодействие для достижения положительного результата [49].

Определяют различные типы инноваций в сфере государственного управления (рис. 1.3.).



Рисунок 1.3 – Основные типы инноваций в современном государственном управлении

Так, С. Н. Князев и И. И. Гончаренко различают 4 типа инноваций:

- учредительные инновации, которые предусматривают обновление существующих или создание новых учреждений (организаций);

- организационные инновации, ориентированные на внедрение новых процедур и методов управления;

- процессные инновации, направленные на совершенствование и повышение качества государственных услуг;

- концептуальные инновации, которые предусматривают внедрение новых форм управления (управление на основе широкого участия населения) [81].

Опираясь на различные подходы в классификации инноваций А. С. Никитина выделяет следующие основные типы:

- сервисные (предоставление государственных и муниципальных услуг);
- технологические (внедрение новых технологий усовершенствования качества и способов предоставления государственных и муниципальных услуг);
- управленческие (реструктуризация управления);
- кооперативные (организация форм коммуникативной деятельности в процессе предоставления государственных и муниципальных услуг);
- правительственные (способствующие мотивации граждан на активное участие в жизни страны) [130, с. 63].

В зависимости от особенностей деятельности специалистов сферы государственного управления Н. Л. Иванова и Е. Н. Дубененкова выделяют две группы инноваций: структурные и результативные [75].

Структурные инновации связаны с формированием профессионального кадрового состава, а результативные с повышением эффективности и результативности профессиональной деятельности [75, с. 36]. Данные инновации в сфере государственного управления способствуют эффективной инновационной деятельности специалистов сферы государственного управления, их профессиональному развитию, формированию культуры отношения с гражданами и исполнения управленческих решений.

Зарубежные ученые классифицируют инновации в сфере государственного управления следующим образом:

– по областям политики (политические, административные, общественные) [216];

– в зависимости от видов деятельности (услуги, технологические, организационные, вспомогательные) [221];

– в зависимости от типа инноваций в различных сферах (продуктовые, сервисные, процессные, статусные, стратегические, правительственные, коммуникативные) [219].

На сегодняшний день переход к инновационному типу управления становится определяющим фактором в ускорении социально-экономического развития государства. В связи с этим возникает необходимость анализа новых моделей управления применяемых в органах государственной власти, определяющих понимание особенностей профессиональной деятельности специалистов сферы государственного управления в инновационных условиях (рис. 1.4.)

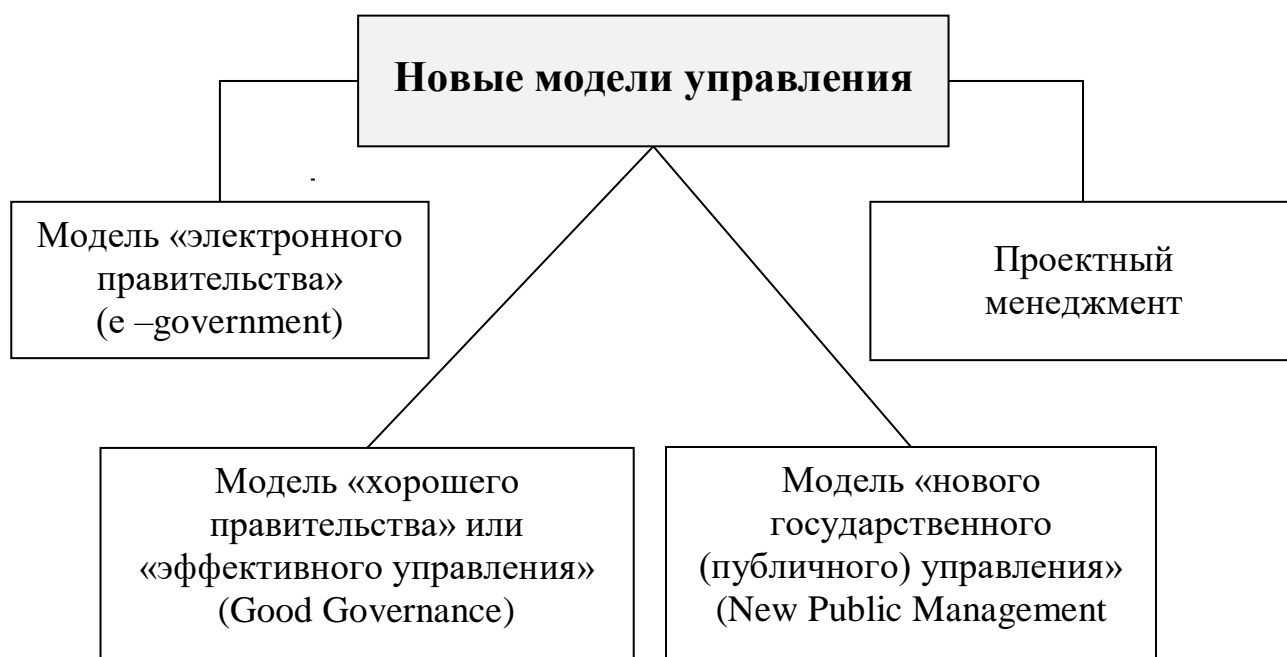


Рисунок 1.4 – Новые модели государственного управления

New Public Management – это модель публичного управления, с помощью которой государство обеспечивает предоставление услуг гражданам, мотивирует их к самостоятельному решению проблемных ситуаций, координирует деятельность государственных и коммерческих организаций [217].

Основная особенность New Public Management заключается в применении рыночных механизмов в государственном управлении. Выделяются следующие условия «нового государственного менеджмента», способствующие пониманию специфики деятельности будущих специалистов сферы государственного управления в рамках данной модели:

- применение современных инновационных управленческих технологий;
- проявление креативности, самостоятельности и открытости;
- повышение качества публичных услуг [146, с. 122].

Модель «хорошего правительства», или «эффективного управления» (Good Governance), предполагает особый тип управления («управление без правительства») и означает тесное сотрудничество на партнерских началах между государственным и негосударственным секторами, где политики и государственные служащие принимают решения вместе с представителями общественности [219].

Good Governance основывается на условиях «участия общества в управлении, ориентированность на достижение консенсуса, подотчетность, прозрачность, комплиментарность сложившемуся социальному запросу, эффективность и

действенность, справедливость и следование принципу верховенства закона» [157, с. 40].

Отличительной особенностью модели «хорошего правительства» является стремление к достижению общего блага с учетом политико-моральных критериев, построенных на сотрудничестве и эффективной коммуникации, поэтому основными требованиями к будущим специалистам сферы государственного управления в рамках этой модели являются коммуникативные навыки и навыки сотрудничества [57].

При схожести содержания представленных концепций новое государственное управление предусматривает децентрализацию органов государственного управления, а модель «хорошего правительства» – проектный принцип организации.

Проектный менеджмент в современном государственном управлении – одна из наиболее актуальных и прогрессивных управленческих технологий. Управление проектами – это совокупность специальных методов и приемов, способствующая решению организационно-технических проблем, предполагающая процесс управления командой, ресурсами в целях успешного осуществления проекта. Новаторское толкование термина «проект» предполагает понимание проекта как элемента, фрагмента, этапа в выполнении определенных программ, самостоятельного управленческого решения хозяйственного, финансового характера [197]. Следует заметить, что любая инновация, реформа в государственном управлении может быть внедрена только с помощью реализации различного рода проектов. Соответственно, специалисты сферы

государственного управления должны обладать знаниями, умениями и навыками проектной деятельности, развитым аналитическим, стратегическим и творческим мышлением.

E-government («электронное правительство») предполагает использование новых информационных и коммуникативных технологий в органах государственного управления для совершенствования его функционирования и предоставления электронными средствами административных услуг всем категориям граждан и частным структурам, а также их информирование о работе государственных органов, что делает максимально простым и доступным ежедневное общение граждан и бизнес-структур с официальными учреждениями. Одна из основных ценностей e-government – это возможность участия населения в решении вопросов государственного управления. Поэтому основными требованиями к будущим специалистам являются глубокие знания этих технологий, навыков ведения документации, наличие информационной культуры [77].

В целом проблемы, связанные с внедрением новых моделей управления, сводятся к вопросам подготовки будущих специалистов к деятельности в новых условиях, а именно к инновационной деятельности [167].

Об актуальности исследования инновационной деятельности на сегодняшний день свидетельствует высокая степень освещенности данного вопроса в трудах ученых различных направлений, в частности, Г. Г. Виноградова, И. М. Дичковской, С. В. Ермасова, Н. Б. Ермасовой, Э. Ф. Зеера, Е. Е. Конюховой, А. Н. Леонтьева, В. С. Лазарева,

Б. М. Мартиросяна, Л. С. Нерадовской, Н. О. Ткачевой, Ю. Е. Перинского, Й. А. Шумпетера и др.

Под инновационной деятельностью Й. А. Шумпетер подразумевал реализацию новшеств, позволяющих удовлетворить потребности нового порядка, возникшие в результате возникновения новых форм социальных и производственных отношений [213].

По мнению Г. Г. Виногорова, инновационная деятельность – это приобретение и реализация новых знаний и навыков в виде новой продукции, технологий, способов управления производством, предполагающая экономический доход или иной общественно полезный эффект [38].

Другие исследователи под инновационной деятельностью подразумевают реализацию инновационного процесса от создания идеи продукта до его реализации [65].

Особое место в исследовании инновационной деятельности отведено в педагогической науке [54; 72; 102; 127; 149; 195].

Чаще всего, данное явление ученые рассматривают с двух сторон: как совокупность качеств педагога, способствующих развитию как собственной деятельности, так и деятельности коллег, и как способность видеть и решать проблемы учеников [72]. Это определение можно в полной мере применить и к будущим специалистам сферы государственного управления, для которых также важны эти качества и способности, способствующие как эффективности собственной деятельности, так и эффективности взаимодействия с коллегами и гражданами.

С точки зрения В. С. Лазарева и Б. П. Мартиросяна, инновационная деятельность – это целенаправленное введение в

профессиональную деятельность различного рода новшеств [101; 102].

Созвучно с этим определением мнение Л. С. Нерадовской, которая отмечает, что инновационная деятельность – это целенаправленное введение новшеств в практическую деятельность и «умение грамотно и быстро решать проблемы, возникающие на жизненном пути, применять свои креативные способности, творчество, коммуникативные навыки в совместной с другими членами общества деятельности» [127].

На законодательном уровне встречаем ряд формулировок данного термина. Так, в постановлении правительства РФ от 24.07.1998 № 832 «О Концепции инновационной политики Российской Федерации на 1998–2000 годы» под инновационной деятельностью понимается процесс, направленный на реализацию результатов законченных научных исследований и разработок, либо иных научно-технических достижений в новый или усовершенствованный продукт, реализуемый на рынке, в новый или усовершенствованный технологический процесс, используемый в практической деятельности, а также связанные с этим дополнительные научные исследования и разработки [10].

В федеральном законе от 21 июля 2011 г. № 254-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике», законе ЛНР от 5 мая 2018 № 226-П «О науке и государственной научно-технической политике», Федеральном законе от 16 апреля 2022 г. N 108-ФЗ «О внесении изменений в статью 12 Федерального закона «О науке и государственной научно-технической политике» и статью 8 Федерального закона «Об образовании в

Российской Федерации» инновационная деятельность трактуется как деятельность (включая научную, технологическую, организационную, финансовую и коммерческую деятельность), направленную на реализацию инновационных проектов, а также на создание инновационной инфраструктуры и обеспечение ее деятельности [5; 7; 8; 12].

В целом следует отметить, что инновационную деятельность можно рассматривать как создание чего-то нового и внедрение его в профессиональную деятельность, как способы реагирования на инновации.

Выделяют отличительные признаки, условия и факторы инновационной деятельности [58; 78; 205; 81].

К основным признакам инновационной деятельности относятся:

- системный характер, проявляющийся в системе действий, ведущих к новому результату;

- комплексный характер, свидетельствующий о зависимости нового результата от комплекса мер по его достижению;

- целевой характер, предполагающий рассмотрение нового результата как цели;

- рисковый характер, показывающий подверженность факторам риска результатов инновационной деятельности [58] (рис. 1.5.).



Рисунок 1.5 – Основные признаки инновационной деятельности

Условиями инновационной деятельности являются:

- общая подготовленность будущих специалистов к инновационной деятельности;
- аналитическая обоснованность инновационной деятельности;
- ориентация при планировании и организации работы на других субъектах деятельности, с учетом их интересов и возможностей [78, с. 11] (рис. 1.6.).



Рисунок 1.6 – Условия инновационной деятельности

Определяя факторы инновационной деятельности, ученые акцентируют внимание на том, что одни и те же факторы могут как ускорить, так и затормозить осуществление инновационной деятельности.

Эффективность инновационной деятельности как сотрудников организации, так и организации в целом определяют следующие группы факторов: экономические и технологические; политические и правовые; социально-психологические и культурные; организационно-управленческие [113].

Также выделяют факторы, под воздействием которых формируется инновационная деятельность субъектов государственного управления, которые делятся на внешние (инновации, внедряемые «сверху» целевыми субъектами управления); внутренние (потребности, интересы, установки госслужащих в условиях инноваций) факторы [131, с.77] (рис. 1.7.).



Рисунок 1.7 – Факторы, способствующие формированию инновационной деятельности

Вместе с тем, ученые акцентируют внимание на факторах, влияющих на мотивацию и динамику инновационной деятельности, разделяя их на поддерживающие и усиливающие данный вид деятельности [205, с. 11] (рис.1.8).



Рисунок 1.8 – Мотивационные факторы инновационной деятельности

Опираясь на понимание термина «инновационная деятельность» авторитетными учеными, мы определяем данное понятие как деятельность, базирующуюся на знаниях об инновациях, инновационных умениях и навыках, направленную на внедрение принципиально новых способов решения производственных задач, предполагающую нестандартный

подход к их решению с целью быстрого достижения желаемого результата.

Проблеме исследования профессиональной деятельности специалистов сферы государственного управления (ГМУ) в инновационных условиях в современной науке уделено крайне мало внимания.

Данному вопросу посвятили свои научные изыскания А. А. Акимов, Т. М. Атнашев, Е. Н. Дубененкова, С. А. Загороднюк, Н. Л. Иванова, И. К. Костюк, Ю. А. Кузьменко, Л. В. Сморгун, А. С. Никитина, В. Л. Чепляев.

Так, Л. В. Сморгун подчеркивает, что инновационность деятельности современных госслужащих заключается в отходе от традиционной регламентированности и переход к взаимодействию, построенному на основе согласия и договорённости с использованием инновационных практик [188].

По мнению Н. Л. Ивановой и Е. Н. Дубененковой инновационная деятельность специалистов сферы государственного управления – это определение и проведение изменений в сфере государственного управления, направленная на «поиск и получение новых результатов, устранение рутинных, неэффективных условий труда, управленческих структур, форм жизнедеятельности» [75, с. 39].

И. К. Костюк определяет инновационную деятельность специалистов ГМУ как «совокупность действий по решению поставленной задачи новыми альтернативными и эффективными методами, целью которых является повышения уровня

социально-экономического развития общества посредством создания новых технологических процессов» [90, с. 519].

С точки зрения А. С. Никитиной, инновационная деятельность государственных гражданских служащих – это «система профессиональных действий государственных служащих, возникающих в результате инновационных преобразований в сфере государственного управления», заключающаяся в изменении схем и механизмов реализации управленческих решений и в целом профессиональной деятельности [132, с. 77].

Анализ практической деятельности специалистов сферы государственного управления показывает, что, как правило, рядовые государственные гражданские служащие выполняют нормативно-регламентированные и закреплённые на уровне вышестоящего органа власти исполнительские функции, однако, при исполнении управленческих решений спущенных «сверху», не содержащих пошаговых понятийных механизмов и алгоритмов их реализации, специалисты в рамках своих полномочий (в полномочия государственных гражданских служащих входит разработка проектов и управленческих решений) сами выбирают способы выполнения поставленных задач.

Вышесказанное свидетельствует о том, что деятельность специалистов сферы государственного управления является инновационной в рамках их полномочий и заключается в нахождении нестандартных путей решения поставленных задач.

Успешной инновационной деятельности специалистов сферы государственного и муниципального управления способствуют различные факторы.

Опираясь на опыт экспертов ООН, С. Н. Князев и И. И. Гончаренок, выделяют ключевые факторы эффективности инновационной деятельности в сфере государственного управления [81] (рис. 1.9.).



Рисунок 1.9 – Ключевые факторы эффективности инновационной деятельности в сфере государственного управления

С точки зрения С. А. Загороднюка и А. А. Акимова, успешность инновационной деятельности специалистов ГМУ зависит от обязательного развития различных качеств и компетенций профессионала, в частности, открытости мышления и поведения, инновационности, добродетели, социальных навыков, нацеленности на результат, организованности и дисциплинированности [66, с. 284].

По мнению М. В. Коноваловой, эффективность инновационной деятельности специалистов сферы государственного и муниципального управления обеспечивают сильное личное желание рисковать, готовность принимать изменения, ориентация на долгосрочный результат, открытость к новой информации, позитивное отношение к науке, признание ценности образования и повышения своего профессионального уровня [87, с. 100].

Стоит подчеркнуть особую роль в процессе инновационной деятельности специалистов сферы государственного и муниципального управления инновационной культуры [87] и социокультурной компетенции, включающей языковую, культурную, прагматическую, предметную, стратегическую, представительскую коммуникативную компетентности [161].

По мнению В. Л. Чепляева, условием достижения высоких результатов в инновационных условиях является служение [208]. Так же акцентирует свое внимание на мотивации общественного служения Т. М. Атнашев [23].

Необходимыми качествами для деятельности в условиях инноваций с точки зрения И. Б. Новосельской являются способность действовать в интересах людей, социальная и профессиональная ответственность, мобильность, лабильность, установка на успех и достижение результата, целеустремленность, умение прогнозировать, планировать, стремление к профессиональному развитию [139, с. 45].

По мнению С. К. Хаидова, специалисты сферы государственного управления для решения профессиональных задач в условиях инновационного управления должны обладать

высоким уровнем развития коммуникативных, волевых, мотивационных, регуляторно-личностных, социально значимых качеств [203, с. 117].

С точки зрения А. П. Пакрухина, современный государственный гражданский служащий в условиях инновационного управления должен иметь навыки прогнозирования, уметь находить варианты решений, разрабатывать концепцию и алгоритм действий, уметь выбирать «действенные способы и инструменты достижения цели» [147, с.73].

Такие качества и умения как системное аналитическое мышление, самоорганизация, командная работа, креативность, коммуникационные и информационные компетенции, способности планирования выделяет А. В. Бородина [27]. Как необходимое условие эффективной инновационной деятельности специалистов сферы ГМУ рассматривает развитое аналитическое мышление Ю. А. Кузьменко [96].

С точки зрения Н. С. Огневенко, обязательными качествами являются инновационность, решительность, стратегическое мышление, лидерство, способность к планированию, коммуникативные навыки, устойчивость, личная мотивация [141].

Зарубежные ученые, учитывая специфику профессиональной деятельности специалистов сферы государственного управления в инновационных условиях, выделяют следующие необходимые способности, качества и умения:

- аналитические (способность определить проблему и разработать пути ее решения);
- управленческие (способность эффективно использовать государственные ресурсы для достижения стратегических целей);
- политические (умение осуществлять взаимодействие в сфере предоставления государственных услуг) [220, с. 77].

Опираясь на труды вышеназванных ученых, предлагаем структурировать профессионально важные качества, необходимые будущим специалистам сферы ГМУ для эффективного выполнения инновационной деятельности следующим образом (рис 1.10.).



Рисунок 1.10 – Структура профессионально-важных качеств будущих специалистов сферы ГМУ

Анализируя государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» и представленные в нем компетенции, автором выявлен ряд компетенций, обеспечивающих готовность будущих специалистов к инновационной деятельности. В то же время, анализ работ современных ученых дает возможность выделить навыки и умения, необходимые для осуществления инновационной деятельности, позволяющие дополнить перечень представленных в стандарте компетенций. Обобщенный перечень необходимых навыков и умений будущих специалистов сферы ГМУ представлен на рисунке 1.11.



Рисунок 1.11 – Структура необходимых навыков и умений будущих специалистов сферы ГМУ

Опираясь на труды современных ученых [75; 90; 130; 131; 132; 188] и авторские исследования [160; 164; 168] подчеркнем, что инновационная деятельность будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления предполагает понимание инноваций, способов и особенностей их применения, наличие соответствующих личностных особенностей, профессиональных навыков, положительного отношения к инновациям и к субъектам, вовлеченным в инновационные формы взаимодействия. А также умение быстро и профессионально выполнять задачи в нестандартных условиях, способность применять креативные, творческие, коммуникативные способности и навыки. Это не сформированные модели и формы поведения, а готовность и умение находить эффективные способы решения нестандартных задач, используя инновационный потенциал (совокупность различных ресурсов, необходимых для осуществления инновационной деятельности).

В целом, под инновационной деятельностью будущих специалистов сферы ГМУ мы понимаем вид профессиональной деятельности, направленный на реализацию управленческих решений, предполагающий наличие у специалистов высокого уровня профессиональной подготовки, интеллектуальной наполненности, креативного мышления, способности к использованию в своей работе принципиально новых подходов, методов и инструментов управления.

1.2. Проблема формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления

Качество профессиональной подготовки госслужащих во многом определяет состояние и перспективы развития любого государства. Уровень социального и экономического развития России на современном этапе, консервативная подготовка будущих госслужащих к профессиональной деятельности, слабое применение зарубежного опыта, неумелое использование инновационных форм и методов управления ярко иллюстрируют необходимость подготовки высококвалифицированных кадров для аппарата госслужбы, профессионалов, способных к осуществлению инновационной деятельности.

Комплексный анализ федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования: по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата), по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень магистратуры), а также образовательных программ различных вузов ЛНР и России [1; 2; 145] показал, что сегодня в профессиональной подготовке будущих госслужащих отсутствуют необходимые трансформации, направленные на подготовку данных специалистов к инновационной деятельности. Большая часть университетов продолжают готовить специалистов сферы управления по традиционной модели, не

учитывая то, что инновационные процессы стали важнейшим признаком системы государственного управления и вызвали возникновение социального спроса на специалистов, которые не только овладели стереотипными приемами работы, но и являются способными к инновационной деятельности.

Важнейшим показателем профессионализма и морально-психологической зрелости личности, которые необходимы для высокой профессиональной «отдачи» является, прежде всего, профессиональная готовность.

Категория «готовность» была введена в научный оборот в 50–60 годы XX столетия Б. Г. Ананьевым. Ученый рассматривал готовность как свойства личности, определяющие достижение определенного уровня продуктивности [22].

Наиболее обобщенное представление о феномене «готовность» дает справочная литература. Например, в философском энциклопедическом словаре профессиональная готовность рассматривается как целостная интегральная характеристика субъекта деятельности, проявления которой связаны с широким спектром «субъективных сил» [198]. В толковом словаре В. И. Даля «готовность» трактуется как «состояние и свойство готового», а понятие «готовый» означает «тот, кто приготовился к чему-либо» [47]. Данное понятие в словаре С. И. Ожегова трактуется как «состояние подготовленности к чему-то, склонность к определенным действиям, состояние зрелости» [142, с. 455–456]. В педагогическом энциклопедическом словаре, готовность – это «определенный уровень морфофункционального и психологического развития» [148, с. 56]. Современный словарь

по педагогике Е. С. Рапацевича трактует готовность как «интегративное качество личности (готовность к самообразованию), характеризующееся наличием желания постоянно расширять спектр восприятия жизни с целью более глубокого его понимания и способности к систематической учебной деятельности (умение свободно ориентироваться в различных источниках информации, критически анализировать их и самостоятельно находить ответы на все актуальные вопросы жизни)» [189, с. 101].

Анализ научной литературы в контексте определения содержательной сущности готовности, ее структуры и факторов, показал, что в педагогической науке нет единого понимания этого феномена.

В частности, педагоги (В. А. Сластенин, Л. Ф. Спирин, В. И. Лозовая, Н. Д. Никадров, С. И. Архангельский, Ю. К. Бабанский, Р. И. Хмельюк, Н. В. Кузьмина, А. И. Пискунов) исследовали дидактические и воспитательные факторы и условия, позволяющие управлять становлением и развитием готовности; психологи (А. Н. Леонтьев, А. А. Нерсисян, А. Ц. Пуни, К. К. Платонов, С. Л. Рубинштейн, Д. Н. Узнадзе, П. Р. Чамата) изучали характер связей и зависимостей между состоянием готовности и эффективностью деятельности и пр.

В современной научной литературе готовность рассматривается педагогами и психологами в разных аспектах (рис. 1.12.).

Как состояние	Дьяченко М. И., Викулина М. А., Дурай-Новакова К. М., Ильин Е. П., Левитов Н. Д.
Как качество личности	Павлютенков Е. М., Платонов К. К., Сериков В. В., Шадриков В. А.
Как комплекс способностей	Ананьев Б. Г., Рубинштейн С. Л.
Как синтез личностных качеств	Дыбин С. А., Крутецкий В. А.
Как уровень ценностных ориентаций	Мясищев В. Н.
Как комплекс проф. знаний, умений и навыков	Романенко Л. В. , Сериков В. В.
Как отношение к деятельности	Мясищев В. Н.
Как системное личностное образование	Васильева С. Г., Веденов А. В., Кандыбович Л. А., Мясищев В. Н.

Рисунок 1.12 – Многоаспектность исследований готовности в науке

Как сложное психическое образование рассматривает готовность П. А. Рудик. Ученый подчеркивает важность личностного подхода к изучению состояния готовности и выделяет в ней роль психических познавательных процессов, эмоциональных компонентов, волевых компонентов и мотивов поведения [178].

По мнению Н. Д. Левитова, готовность – это состояние, зависящее от индивидуальных особенностей личности, типа высшей нервной деятельности и условий, в которых протекает деятельность [104].

С точки зрения В. А. Крутецкого, под готовностью понимается пригодность к деятельности, предполагающая положительное отношение к ней, склонность к данному виду деятельности, наличие определенного запаса знаний, умений и навыков в соответствующей области [95].

Изучая готовность к деятельности А. А. Деркач, отмечает, что это система мотивов, отношений, знаний, умений и навыков, установок, особенностей личности, обеспечивающих эффективность данного вида деятельности [50].

Готовность как избирательную активность, настраивающую личность на деятельность определяет Ю. А. Полещук [155]. При этом ученый рассматривает готовность как условие успешного выполнения деятельности.

С точки зрения Э. Ф. Зеера и его коллег, готовность – это «активнодейственное состояние личности, отражающее содержание стоящей перед ней задачи и условия предстоящего ее решения и выступающее условием успешного выполнения любой деятельности» [71, с. 122].

С нашей точки зрения, готовность в целом и готовность к деятельности в частности (без акцентирования внимания на конкретном виде деятельности) можно рассматривать как положительное отношение к действию, как некую предпосылку к формированию готовности к определенной профессиональной деятельности. Готовность, безусловно, подразумевает также наличие знаний, умений, навыков, интеллектуальной истории в конкретной профессиональной деятельности, наличие профессионального кругозора, способность к самообучению, самореализации, креативному мышлению и т. д.

Осуществив сущностно-содержательный анализ понятия «готовность» необходимо учитывать его взаимообусловленную связь с категорией «готовность к профессиональной деятельности» [165; 166; 170].

Анализ исследований готовности к профессиональной деятельности в разные периоды развития педагогической науки дает основания утверждать, что данный феномен ученые рассматривают в разных аспектах [29; 59; 84; 186; 104; 124; 172] (рис. 1.13.).

Как психическое состояние	Аверкин Р. Г., Александров И. О., Алмаев Н. А., Бодров В. А., Васильев В. Л., Дружинин В. Н.
Как совокупность профессионально-значимых требований к определенной профессиональной деятельности	Сластенин В. А., Исаев И. Ф., Шиянов Е. Н.
Как целенаправленное выражение личности	Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А.
Как целостное проявление свойств личности	Левитов Н. Д.
Как система профессионально значимых качеств, мотивов, компетенций, умений	Белозерцев Е. П., Колесникова И. А., Титова Е. В.
Как существенный компонент профкомпетентности	Мищенко А. Н.

Рисунок 1.13 – Многоаспектность исследований профессиональной готовности в современной науке

Профессиональную готовность К. К. Платонов связывает с внутренним осознанным состоянием личности, выражающемся в уверенности субъекта труда в своей подготовленности к определенной профессиональной деятельности и желании выполнять данную деятельность [150, с.173].

Отметим, что уверенность личности в собственной подготовленности является субъективным фактором при отсутствии критериев, на которые можно ориентироваться.

Для того, чтобы данное состояние было полностью осознанным и верно истолкованным необходимо эти критерии обозначить. Критериальная система оценки сформированности профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ будет предложена в параграфе 2.2.

С точки зрения ряда ученых готовность к профессиональной деятельности – это система знаний, навыков, мотивов, личностных качеств и пр. [51; 210 и др.]. Так, профессиональную готовность В. А. Шадриков рассматривает как многокомпонентное интегративное качество личности, включающее мотивы, цели, программу деятельности, блок принятия решения и подсистему профессионально важных качеств [210]. Как систему мотивов, знаний, умений, навыков, отношений, обеспечивающих эффективное выполнение профессиональных функций, понимает готовность к профессиональной деятельности А. А. Деркач [51]. Ученый утверждает, что профессиональная готовность предполагает образование таких необходимых установок, свойств и качеств личности, которые обеспечивают будущему специалисту

возможность сознательно и компетентно выполнять свои профессиональные функции и обязанности [50].

Представители личностно-деятельностного подхода, в частности Л. М. Попов, И. М. Пучкова, П. Н. Устин готовность к профессиональной деятельности рассматривают во взаимосвязи индивидуальных, личностных и субъектных свойств и качеств будущего специалиста [173].

В нашем исследовании мы уделяем особое внимание изучению и формированию системы профессионально-важных качеств будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

Также ученые акцентируют внимание на таких характеристиках профессиональной готовности как трудовая активность, ценности трудовой деятельности в жизни человека, профессиональная направленность и т.п. [60; 79; 149].

В частности, по мнению Е. А. Климова, готовность к труду характеризуется, в первую очередь, интенсивностью направленности личности на труд, трудовой мотивацией, трудовыми целями, субъективной ценностью труда, привычкой трудиться и освоенностью рабочего состояния [79]. С точки зрения К. М. Дурай-Новаковой профессиональная готовность проявляется активностью в подготовке к труду и включает профессиональную ориентацию, профессиональный отбор, профессиональное обучение и воспитание в вузе [60]. Как способность организовать, выполнить и регулировать свое активное взаимодействие в сфере профессиональной компетентности путем выбора методов деятельности, адекватных ее целям и основанных на профессиональных знаниях, умениях и

навыках, личностных и профессиональных качествах, мотивационной и эмоциональной сферах человека рассматривают готовность к профессиональной деятельности Ю. Е. Перинский [149].

В целом, говоря о готовности к профессиональной деятельности с учетом проанализированных исследований, можем констатировать, что мы понимаем этот феномен как состояние личности, имеющее целостную структуру, характеризующееся определенными психологическими особенностями и сформированными качествами, выражающееся в способности выполнения человеком необходимых функций.

Для глубокого понимания феномена «профессиональная готовность будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности», а также определения структуры указанной готовности, необходимо изучить существующие в педагогической науке подходы к определению структурных компонентов готовности в целом, готовности к управленческой и инновационной деятельности, а также специфику профессиональной деятельности специалистов сферы государственного управления, сквозь призму которой мы сформулируем авторское определение готовности будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности и определим ее структурные компоненты.

Современные педагоги и психологи уделяют достаточно внимания изучению структуры готовности к профессиональной деятельности во всем многообразии её компонентов (рис. 1.14.).

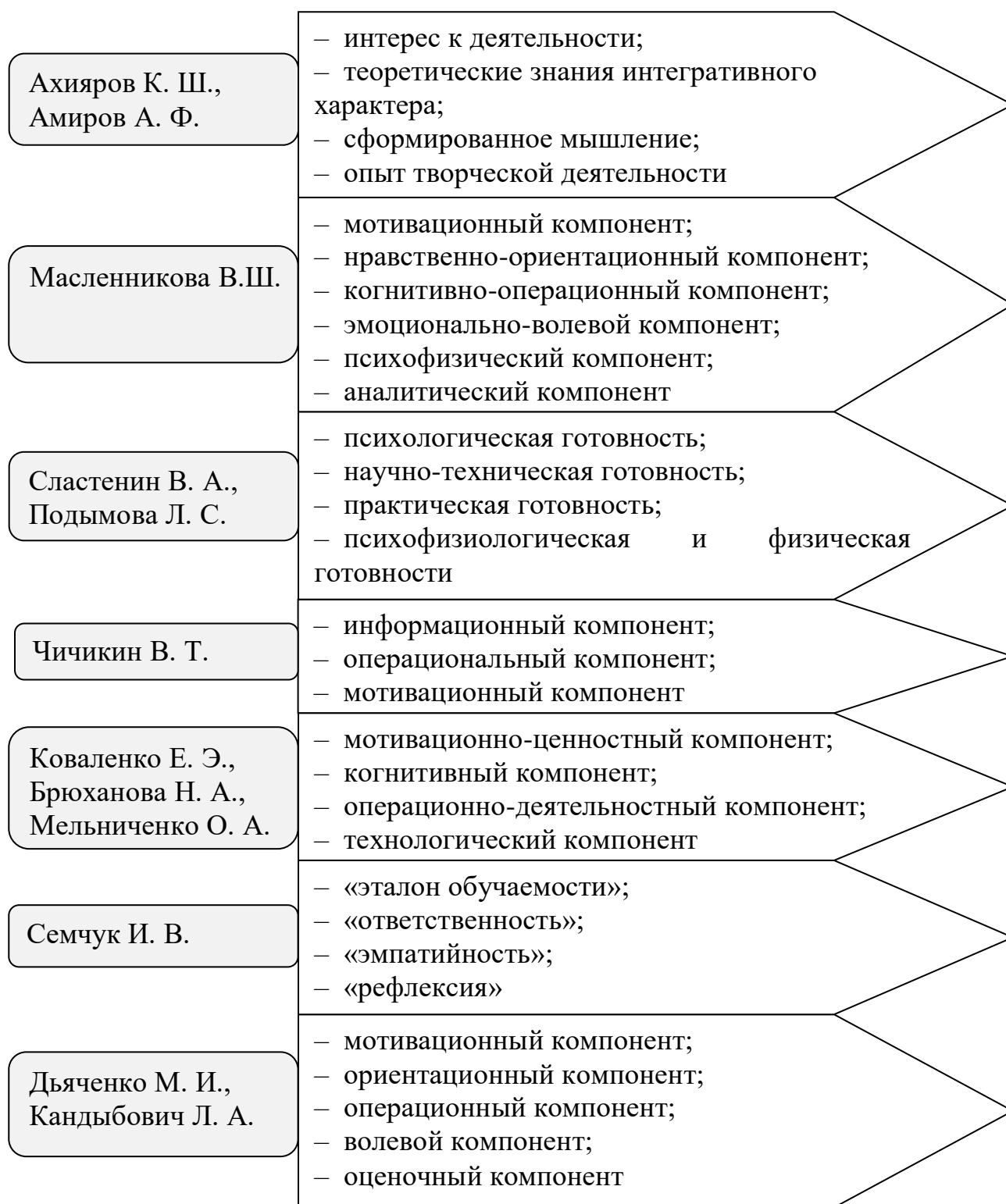


Рисунок 1.14 – Структурные компоненты готовности к профессиональной деятельности с точки зрения современных ученых

Исследования К. Ш. Ахиярова, А. Ф. Амирова по данной проблеме, основанные на трудах таких ученых как П. Р. Атутов, И. Я. Лернер, В. В. Сериков, К. К. Платонов, Р. З. Тагариев и др.,

позволили выделить следующие основные структурные компоненты готовности к профессиональной деятельности:

- теоретические знания интегративного характера (включая профессиональные), необходимые для осуществления деятельности умения и навыки;
- сформированное мышление;
- интерес к деятельности;
- опыт творческой деятельности [25].

Рассматривая профессиональную готовность как сложное психологическое образование, В. Ш. Масленникова предлагает структуру, которая включает:

- мотивационный компонент (профессиональные установки, интересы, стремление заниматься выбранной профессиональной деятельностью, профессиональная направленность);
- нравственно-ориентационный компонент (нравственно-профессиональная ориентация, базирующаяся на профессиональной этике, профессиональных взглядах, убеждениях, принципах, готовности действовать в соответствии с ним);
- когнитивно-операционный компонент (внимание, представление, восприятие, воображение, мышление, действия, операции и приемы, необходимые специалисту для успешного осуществления профессиональной деятельности);
- эмоционально-волевой компонент (чувства, волевые процессы, обеспечивающие успешность процесса и результативность деятельности, эмоциональный тонус,

восприимчивость, целеустремленность, самообладание, настойчивость, решительность);

– психофизический компонент (свойства и способности, которые обеспечивают специалисту высокую работоспособность при выполнении профессиональных функций: уверенность в своих силах, стремление упорно завершить начатое дело, способность произвольно управлять своим поведением и поведением других, активность и саморегуляция, уравновешенность и выдержка, подвижность, темп работы);

– аналитический компонент (самооценка своей профессиональной подготовленности) [119, с. 34–36].

В свою очередь В. А. Сластенин выделяет, так называемые, функциональные готовности, к которым относит:

– психологическую готовность как действующее состояние личности, что позволяет принимать и продуктивно реализовывать самостоятельное решение за возникновение сложных ситуаций и быстро ориентироваться;

– научно-техническую готовность (наличие необходимого объема психолого-педагогических и специальных знаний);

– практическую готовность (наличие определенных умений);

– психофизиологическую и физическую готовности [186].

В предложенной В. Т. Чичикиным структуре профессиональной готовности выделены: информационный, операциональный и мотивационный компоненты, характеризующие знания, способы деятельности и потребности [209]. Ученый определяет функции каждого компонента. Так, функция информационного компонента, с точки

зрения автора, состоит в обеспечении меры использования ресурсных возможностей других компонентов для достижения целевого результата; функция операционального компонента состоит в определении отношений между компонентами в процессе реализации ресурсного потенциала в пространстве и времени; функцией мотивационного компонента является активизация проявления других компонентов.

Изучая феномен профессиональной готовности, Е. Э. Коваленко Н. А. Брюханова, О. А. Мельниченко выделяют следующие ее компоненты:

- мотивационно-ценностный (потребность успешно решать профессиональные задачи, интерес к процессу их решения, стремление преуспеть и показать себя с наилучшей стороны и т. д.);

- когнитивный (понимание профессиональных задач, оценка их значимости, знание способов решения и т. д.);

- операционно-деятельностный (знания, умения, навыки по специальности);

- технологический (инновационные технологии, то есть применение новых подходов и методик в профессиональной деятельности) [82]. Проведя глубокий анализ понятия готовности в системе современного психолого-педагогического знания, Ю. А. Грачев приходит к выводу, что большинство ученых рассматривают готовность к деятельности через совокупность мотивационных, познавательных, эмоциональных и волевых качеств личности как общее психофизиологическое состояние, обеспечивающее актуализацию потенциальных возможностей человека [44, с. 175]. Автор подчеркивает, что результаты

исследований свидетельствуют о том, что при наличии высокого уровня теоретических знаний, будущие специалисты в различных сферах слабо владеют практическими умениями общего характера. Мы объясняем это как слабый уровень развития когнитивно-операционного и социально-психологического компонента профессиональной готовности.

И. В. Семчук предлагает четырехфакторную структуру готовности к профессиональной деятельности [183].

Первый фактор – «эталон обучаемости», по мнению автора, отражает «самостоятельность мышления и выбора способов действия в творчестве и исследовательской активности, самоконтроль и самоуправление, самореализацию в достижении цели и поиске новых, интересных, стимулирующих учебную деятельность материалов», он включает такие показатели как самостоятельность, стимуляцию, достижения, активность, настойчивость, любопытство, мечтательность, экстраверсию, продуктивность (интеллект).

Второй – «ответственность» предполагает «способность понимания того, что результаты деятельности зависят от качества собственных действий» и включает такие показатели как интегральность профессиональной деятельности и межличностного общения.

За способность к позитивному отношению к людям, терпимость к недостаткам, сопереживание, ответственность, самоконтроль и самовоспитание отвечает третий фактор – «эмпатийность», в состав которого входят такие показатели как уважение других и тревожность.

Четвертый фактор – «рефлексия» указывает на отзывчивость, душевное расположение к людям, стремление делать добро другим, повышенную моральную требовательностью к себе, способность воспринимать, понимать, запоминать и структурировать социально-психологические характеристики других людей, включает такие показатели как доброта, сензитивность, отношения с руководством [183, с. 167–168].

Интерес для нашего исследования представляет структура готовности, описанная М. И. Дьяченко и Л. А. Кандыбовичем. Ученые выделяют несколько взаимосвязанных между собой компонентов. К ним отнесены:

- мотивационный, выражающийся в наличии потребности успешно выполнять поставленную задачу, интересе к объекту деятельности, способах ее осуществления, стремление к успеху;
- ориентационный, включающий знания и представления об особенностях и условиях деятельности;
- операционный, предполагающий владение способами и приемами деятельности, умениями и навыками;
- волевой, характеризующий внутреннюю потребность в управлении действиями;
- оценочный, предусматривающий самооценку своей подготовленности и соответствия процесса решения профессиональных задач установленным требованиям [59].

Проанализировав структуру данного понятия, резюмируем, что готовность к профессиональной деятельности – это состояние личности, включающее интеллектуальные, эмоциональные, мотивационные, волевые аспекты; которое предполагает

направленность на выполнение той или иной деятельности; требует наличия определенных навыков, знаний, умений. Готовность к деятельности обуславливает осознанные и неосознанные установки, модели вероятного поведения, определение оптимальных способов деятельности, оценку своих возможностей в профессии и необходимость достижения определенного результата.

Любой вид профессиональной деятельности имеет свои характерные особенности. Профессиональная деятельность в сфере государственного управления – это особый, специфический вид деятельности, предполагающий как исполнительский, так и управленческий компоненты [169].

В своих исследованиях ученые выделяют следующие специфические признаки профессиональной деятельности в системе государственной службы:

- ориентированность труда государственных служащих на реализацию государственных интересов;
- высокая степень ответственности служащих за решения, которые принимаются в рамках их профессиональных полномочий;
- строгая правовая регламентация трудовой деятельности;
- использование интеллектуального ресурса и творческого потенциала для выполнения управленческих функций [118].

Анализ литературы показал, что при всем многообразии исследований профессиональной деятельности специалистов сферы государственного управления, изучению профессиональной готовности будущих специалистов данной

области уделялось не достаточно внимания. В частности, это научные изыскания:

– А. А. Акимова, исследовавшего профессиональную деятельность госслужащих в условиях евроинтеграции [19];

– Ю. П. Шарова, изучавшего готовность к выполнению муниципального менеджмента [211];

– М. И. Рудакевич, исследующей готовность специалистов государственной службы к интеграции в европейское пространство [179];

– С. К. Хаджираевой, рассматривающей готовность государственных служащих к профессионально-речевой коммуникации [201; 202];

– Е. А. Науменко, Г. Д. Бабушкина, Ю. В. Погребняк, В. Л. Чепляева, изучавших виды, компоненты, факторы готовности к профессиональной деятельности специалистов сферы государственного управления [126; 151; 152; 208].

Исследуя модель социально-психологической готовности специалистов сферы государственного управления Е. А. Науменко и Г. Д. Бабушкин, подчеркивают, что «профессиональная готовность кадров есть интегральное качество, обусловленное развитием общества и государства, их потребностями» и «определяется как способность работника с учетом условий и реальных возможностей найти оптимальные пути и способы реализации поставленных задач и возложенных полномочий, как система определенных качеств, обеспечивающих результаты приемлемого уровня в соответствующей сфере деятельности» [126]. В результате эмпирического исследования ученые выявили зависимость

успешности в профессиональной деятельности специалистов сферы государственного управления от уровня развития социально-психологических качеств личности и выделили факторы профессиональной готовности специалистов сферы государственного управления, среди которых, наиболее информативными являются:

– фактор социабельности, определяющийся возможностями межличностного взаимодействия;

– фактор коммуникабельности, проявляющийся в коммуникативных и организаторских способностях;

– фактор профессиональной ориентированности, определяющийся «способностью управлять собой, выраженностью личностных целей и ценностей, потенциалом саморазвития»;

– фактор креативности, затрагивающий «достаточный уровень творческого подхода к решению задач управления, умение ситуативно влиять на окружающих, понимать особенности и специфику управленческого труда»;

– фактор организационных умений, включающий управленческие умения;

– фактор готовности к деловым переговорам, определяющийся готовностью «вести конструктивную дискуссию, гармонично распределять эмоциональную и рациональную нагрузку, а также оптимальный уровень управленческой, психологической культуры» [126, с. 33].

В. Л. Чепляев уделяет внимание изучению личностно-профессиональной готовности, особенностью которой, по мнению ученого, является «служение как общий

профессионально-личностный императив деятельности» [208, с. 58]. С точки зрения ученого, «служение определяет особый профиль личности, кардинально (существенно, достоверно) отличающийся от потребительского и бизнес-профиля» [208, с. 59] и является обязательным компонентом профессионализма госслужащих и условием достижения высоких результатов в профессиональной деятельности. Подчеркивает важность компетенций общественного служения для будущих специалистов сферы государственного управления и В. Н. Колесников [83]. Исследуя проектную деятельность государственных служащих как специфический способ овладения инновационными профессиональными знаниями и навыками в процессе практической деятельности, Ю.В. Погребняк, отмечает, что профессиональная готовность государственных служащих – это результат профессиональной подготовки государственных служащих, детерминированных такими базовыми аспектами готовности: мотивационный, личностный, гностический, информационный, деятельностный, функциональный и др. [151].

По мнению П. А. Агеевой, главной особенностью готовности к профессиональной управленческой деятельности «является ее интегративный характер, проявляющийся в упорядоченности внутренних структур, согласованности основных компонентов личности профессионала, в устойчивости, стабильности и преемственности их функционирования» [18]. Компонентами профессионально-психологической готовности к деятельности руководителя, с точки зрения исследователя, являются готовность к принятию решения, готовность к организации совместной деятельности, личностные качества,

необходимые для успешной деятельности в особых условиях, в нашем случае, в условиях инновационно-ориентированного управления [18].

Исследование профессиональной готовности руководителя к управленческой деятельности позволили ученым выделить функциональные (теоретико-прикладная готовность будущего управленца) и личностные (личностные характеристики и качества, обеспечивающие включенность и регуляцию управленческой деятельности) аспекты [65, с.12], а также нормативную (следование нормам профессиональной этики, уважение прав коллективных субъектов управления), деонтологическую (ответственность за принятые решения и их последствия) и регулятивную (психологическая устойчивость к стрессу) стороны, являющиеся, по мнению ученых, основой структуры готовности к управленческой деятельности [65, с. 13].

С каждым годом характер управленческой деятельности в сфере государственного управления постоянно усложняется и ставит перед специалистами данной области новые профессиональные задачи, предлагает ситуации, требующие принятия самостоятельных, в том числе инновационных решений, повышает уровень ответственности за своевременность и результативность принятия решений, и тем самым создает новые требования к качественной подготовке специалистов. Одной из стержневых задач эффективной подготовки будущих специалистов сферы государственного управления является формирование у них готовности к инновационной деятельности.

Готовность к инновационной деятельности предполагает совокупность мотивационно-ценностного отношения к

профессиональной деятельности, владение инструментами достижения поставленных задач, способности к творческой их реализации [54].

Ученые, изучающие готовность к инновационной деятельности в педагогическом контексте также предлагают различные структуры данного вида готовности (рис. 1.15.).

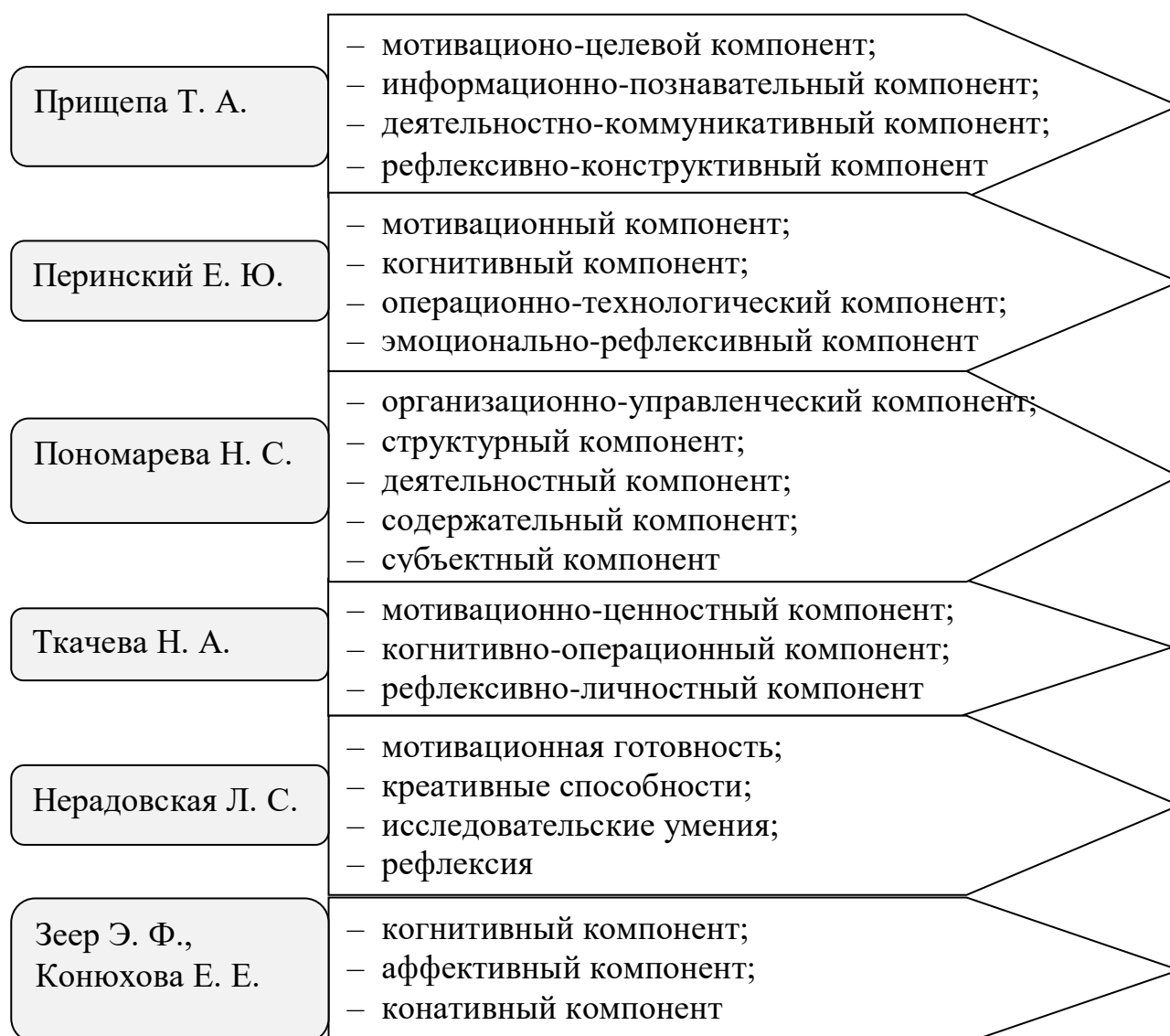


Рисунок 1.15 – Структуры готовности к инновационной деятельности, предложенные современными учеными

Так, Т. А. Прищепа предлагает структуру готовности к инновационной деятельности, содержащую мотивационно-целевой, информационно-познавательный, рефлексивно-конструктивный, деятельностно-коммуникативный компоненты [159].

Как совокупность мотивационного, когнитивного, операционно-технологического и эмоционально-рефлексивного компонентов предлагает рассматривать структуру готовности к инновационной деятельности Е. Ю. Перинский [149]. Похожую структуру предлагает И. Д. Дерновский, структурными составляющими которой являются мотивационный, когнитивный, креативный, рефлексивный компоненты [53].

Структура, предложенная Н. С. Пономаревой, содержит организационно-управленческий, структурный, деятельностный, содержательный и субъектный компоненты готовности к инновационной деятельности [156].

Н. А. Ткачева выделяет следующие компоненты:

- мотивационно-ценностный, предполагающий понимание будущими специалистами сущности и роли инноваций, а также сформированность мотивов, ценностей и установок, необходимых для успешного внедрения инноваций;
- когнитивно-операционный, заключающийся в умениях и навыках ориентироваться в условиях инноваций, способности отказаться от готовых стереотипов;
- рефлексивно-личностный, проявляющийся в виде личностных качеств, таких как интеллектуальная мобильность, рефлексивность, эмпатия, самокритичность и т. д. [195].

Нерадовская Л. С. видит готовность к инновационной профессиональной деятельности в формировании «инновационной компетентности», включающей в себя:

- мотивационную готовность (осознание инновационной деятельности как ценности);
- креативные способности (проявление социально-значимой творческой активности);
- исследовательские умения (овладение основными составляющими операционного компонента инновационной деятельности);
- рефлексию (умение анализировать и корректировать свою инновационную деятельность) [127, с. 230].

Авторитетные исследователи Э. Ф. Зеер и Е. Е. Конюхова считают, что психологическая готовность к инновационной деятельности – это единство когнитивного, аффективного и конативного компонентов, способствующих профессиональной деятельности в условиях инноваций [72, с. 41].

Бесспорно, каждая структура профессиональной готовности к инновационной деятельности имеет право на существование, тем более что можно выделить общие для всех предложенных структур компоненты, в частности мотивационный, когнитивный, эмоциональный и операциональный. При этом особый интерес представляют особенности готовности к инновационным формам профессиональной деятельности будущих специалистов сферы государственного управления.

Под «инновационной деятельностью государственных гражданских служащих» А. С. Никитина понимает «систему профессиональных действий государственных служащих,

возникающих в результате инновационных преобразований в сфере государственного управления» [132]. Следует подчеркнуть, что эффективная смена действий – это не просто смена алгоритма действий, а смена знаний, умений, навыков, мышления, поведения в соответствии с требованиями, предъявляемыми инновационно-ориентированными формами управления.

Например, А. С. Никитина выделяет факторы, под воздействием которых формируется инновационная деятельность субъектов государственного управления. Автор акцентирует внимание на внешних (инновации, внедряемые «сверху» целевыми субъектами управления) и внутренних (потребности, интересы, установки госслужащих в условиях инноваций) факторах [132, с. 78].

С точки зрения ряда исследователей данной проблемы в области государственного управления (А. А. Акимов, С. В. Загороднюк, М. В. Коновалова, Ю. А. Кузьменко, А. С. Никитина и др.), особое значение имеют профессиональные компетенции.

В частности, профессиональные компетенции как основу психологической готовности государственных служащих в условиях инноваций рассматривают С. В. Загороднюк и А. А. Акимов [66]. С точки зрения ученых, ключевыми являются «открытость мышления и поведения, инновационность, добродетель, социальные навыки, нацеленность на результат, организованность и дисциплинированность» [66, с. 284].

Проблему готовности к инновационной деятельности государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления раскрывает В. А. Мельман [117]. Ученый

утверждает, что существующие подходы к управлению и сопровождению профессиональной деятельности государственных служащих на сегодня не в полной мере отвечают современным требованиям. И, как решение данной проблемы, предлагает внедрение комплексной системы психологического сопровождения, диагностики и коррекции, как руководящего персонала, так и будущих специалистов в сфере государственного управления. Особое внимание ученый предлагает уделить развитию компонентов психологической структуры личности как фактора результативности государственных служащих в условиях инновационной деятельности. Другими словами, речь идет о психологической готовности специалистов сферы государственного управления, предполагающую сформированность психологических процессов, направленности, мотивационно-потребностной и эмоционально-волевой сферы, психологической компетентности как особенностей личности, готовой к овладению инновационной деятельностью.

Ю. А. Кузьменко подчеркивает, что в условиях инновационно-ориентированного управления следует акцентировать внимание на формировании готовности государственных служащих к аналитической деятельности как компонента профессиональной готовности [96].

Аналитическую деятельность государственных служащих ученый рассматривает как сложный, динамичный механизм, с помощью которого обеспечивается существование и развитие связей и отношений в области профессиональной деятельности, позволяющей устанавливать общезначимые правила для этой

деятельности, которые облегчают принятие решения и прогнозирование, взаимное приспособление поведения людей и обеспечивают кооперативную взаимопомощь, координируют действия по обмену информацией между частями этой системы (люди, группы людей, техника и т. д.), способные принимать информацию, накапливать, анализировать и перерабатывать ее. Как видим, аналитичность мышления в понимании ученого – это компонент, влияющий на важные стороны в деятельности специалистов сферы государственного управления, в частности, на принятие решений и на эффективное общение в условиях инновационного менеджмента.

Элементом профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного управления М. В. Коновалова видит инновационную культуру, характеризующуюся высокой восприимчивостью инноваций, готовностью и способностью поддерживать новые идеи [87]. В широком смысле инновационная культура как социальный феномен определяется способностью и готовностью к инновациям, устойчивой традицией воспринимать новое, способностью и готовностью комплексно его использовать в интересах общего прогресса. Автор подчеркивает, что инновационная культура государственного служащего определяет его готовность, как к профессиональной деятельности, так и к продуктивному, творческому развитию ее новых форм и себя как личности.

Характерными признаками специалиста сферы государственного управления в условиях инновационно-ориентированного менеджмента являются сильное личное

желание рисковать, готовность принять изменения, ориентация на долгосрочный результат, открытость к новой информации, позитивное отношение к науке, признание ценности образования и повышения своего профессионального уровня [87, с. 100].

Опираясь на представленные исследования, мы подчеркиваем, что готовность к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного управления предполагает понимание инноваций, способов и особенностей их применения, наличие соответствующих личностных особенностей, профессиональных навыков, положительного отношения к инновациям и к субъектам, вовлеченным в инновационные формы взаимодействия. А также это умение быстро и профессионально выполнять задачи в нестандартных условиях, способность применять креативные, творческие, коммуникативные способности и навыки. Это не сформированные модели и формы поведения, а готовность и умение находить эффективные способы решения нестандартных задач, используя инновационный потенциал (совокупность различных ресурсов, необходимых для осуществления инновационной деятельности).

Стоит отметить, что для эффективной профессиональной деятельности в условиях инновационного государственного управления нужны определенные знания, умения, навыки, настроенность и решимость осуществления профессиональных действий.

На основании анализа литературных источников, указанных выше, изучения практического опыта работы в государственной службе, синтезируя существующие в педагогической науке

подходы к структуре готовности в целом, готовности к профессиональной деятельности в сфере государственной службы [165; 166; 167; 170], мы пришли к пониманию структуры профессиональной готовности будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности (рис. 1.16.).



Рисунок 1.16 – Структура профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ

Первым компонентом профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ мы определили мотивационно-ценностный. Это связано с тем, что важнейшим условием эффективной профессиональной деятельности в целом, и формирования указанной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности является мотивация к профессии. Мотивационно-ценностный компонент представлен совокупностью мотивов, ценностных ориентаций и установок будущего специалиста и выражает осознанное отношение специалиста к инновационной деятельности, понимание ее роли в решении актуальных проблем

системы государственной службы. В практике государственного управления инновационная активность специалиста может быть обусловлена различными мотивами, а именно желанием приносить пользу государству, быть полезным другим людям; удовлетворение материальных и духовных потребностей; удовлетворение потребности в общественном признании, желание совершенствовать себя в профессии; стремление человека к достижению жизненного успеха и т. д. [108].

Следующим компонентом является интеллектуально-информационный. Уровень зрелости и структура интеллекта являются важнейшим условием овладения профессиональной деятельностью, а также творческого ее совершенствования. Интеллект определяет мыслительные способности личности, возможность создания принципиально новых идей, принятию инновационных решений, способность к постижению глубинной сущности явлений и процессов. Интеллектуально-информационный компонент отражает степень овладения профессиональными знаниями, умениями и навыками, уровень готовности овладения навыками инновационной деятельности в профессии, а также технологиями принятия рациональных решений, умение адаптироваться к различным изменениям, прогнозировать ход развития той или иной рабочей ситуации, используя инновационные подходы, методы и приемы.

Третьим компонентом профессиональной готовности будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности мы определили процессуально-деятельностный. Данный компонент определяется спецификой видов профессиональной деятельности будущего госслужащего и

необходимостью выполнения работы в государственном управлении. Будущий специалист должен быть способен к планированию и программированию своей профессиональной деятельности, обладать системой умений и навыков, а также неким практическим опытом, который может быть приобретен и в процессе прохождения практик студентами.

Важным условием эффективной профессиональной деятельности является наличие креативности, которая реализуется в оригинальном решении профессиональных задач, в способности к импровизации в работе. Признаками креативности, является способность к созданию новых моделей управления, инновационный подход к решению профессиональных задач, умение творчески подходить к делу, взаимодействовать с людьми.

Четвертый компонент указанной готовности – рефлексивно-аналитический, определяющий уровень профессиональной ответственности, критического мышления будущих специалистов, профессиональной этики и морали, способности к самосовершенствованию, профессиональному росту. Реализуется этот компонент через такие рефлексивные процессы, как самоидентификация и идентификация другого человека, самооценка и оценка других людей, самоинтерпретация и интерпретация, окружающих людей. Стремясь понять мысли и действия другого, человек обнаруживает способность рефлексивно отнестись к себе.

Таким образом, проведя анализ проблемы формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности

будущих специалистов сферы ГМУ, отметим, что данная проблема требует более детального изучения.

Опираясь на теоретические разработки указанных выше ученых, а также на результаты проведенного исследования, мы пришли к пониманию основной дефиниции данного диссертационного исследования – «профессиональная готовность к инновационной деятельности будущего специалиста сферы ГМУ». Мы понимаем этот феномен как состояние личности, выражающееся в способности выполнения служащим функций государства, принятии социально-значимых решений, характеризующееся целостной структурой, включающей мотивационно-ценностный, интеллектуально-информационный, процессуально-деятельностный, рефлексивно-аналитический компоненты, и предполагающее умение использовать принципиально новые подходы, методы и инструменты управления.

Глава 2. ПРЕДИКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

2.1. Правовое регулирование подготовки к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления

В современном нормативном поле подготовку госслужащих регламентируют три основных документа: два федеральных государственных образовательных стандарта высшего образования: по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата) и по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень магистратуры), а также «Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям, умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих», далее «Справочник» [1; 2; 191].

Отметим, что перечисленные документы должны коррелировать и находится в тесной взаимосвязи. ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата) и по

направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень магистратуры) представляет собой совокупность обязательных требований при реализации основных образовательных программ высшего образования по названным направлениям подготовки. Данное научное исследование охватывает контингент студентов уровня бакалавриата, поэтому ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень магистратуры) будет проанализирован в последующих научных работах.

Анализ профессиональной деятельности служащих в аппарате государственного управления показал, что при формировании должностных регламентов для сотрудников ГМУ основным документов является «Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям, умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих», поскольку в нем представлены квалификационные требования, которые определяют ключевые компетенции будущих госслужащих.

Следуя логике, мы можем предположить, что квалификационные требования, представленные в «Справочнике», должны полностью соответствовать федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования и образовательными программами по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень

бакалавриата) и по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень магистратуры).

С целью выяснения указанного соответствия, а также установления практических возможностей для формирования профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к осуществлению инновационной деятельности в процессе своей работы, нами осуществлен анализ перечисленных нормативных документов.

В «Справочнике» прописаны базовые и профессионально-функциональные квалификационные требования к госслужащим (рис. 2.1.).

В рамках базовых указаны требования к уровню профессионального образования, продолжительности стажа гражданской службы, а также к базовым знаниям и умениям, а именно к знанию государственного языка Российской Федерации; знанию основ конституции России, законодательства о государственной гражданской службе, законодательства о противодействии коррупции; знаниям в области информационно-коммуникационных технологий. Категория умений в документе разделена на два блока – это общие и управленческие умения. В блоке общих умений указаны следующие: умение системно мыслить, умение планировать, рационально использовать служебное время и достигать результата, коммуникативные умения и умение управлять изменениями. Отметим, что необходимость овладения умением управлять изменениями определяет актуальность подготовки будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности.

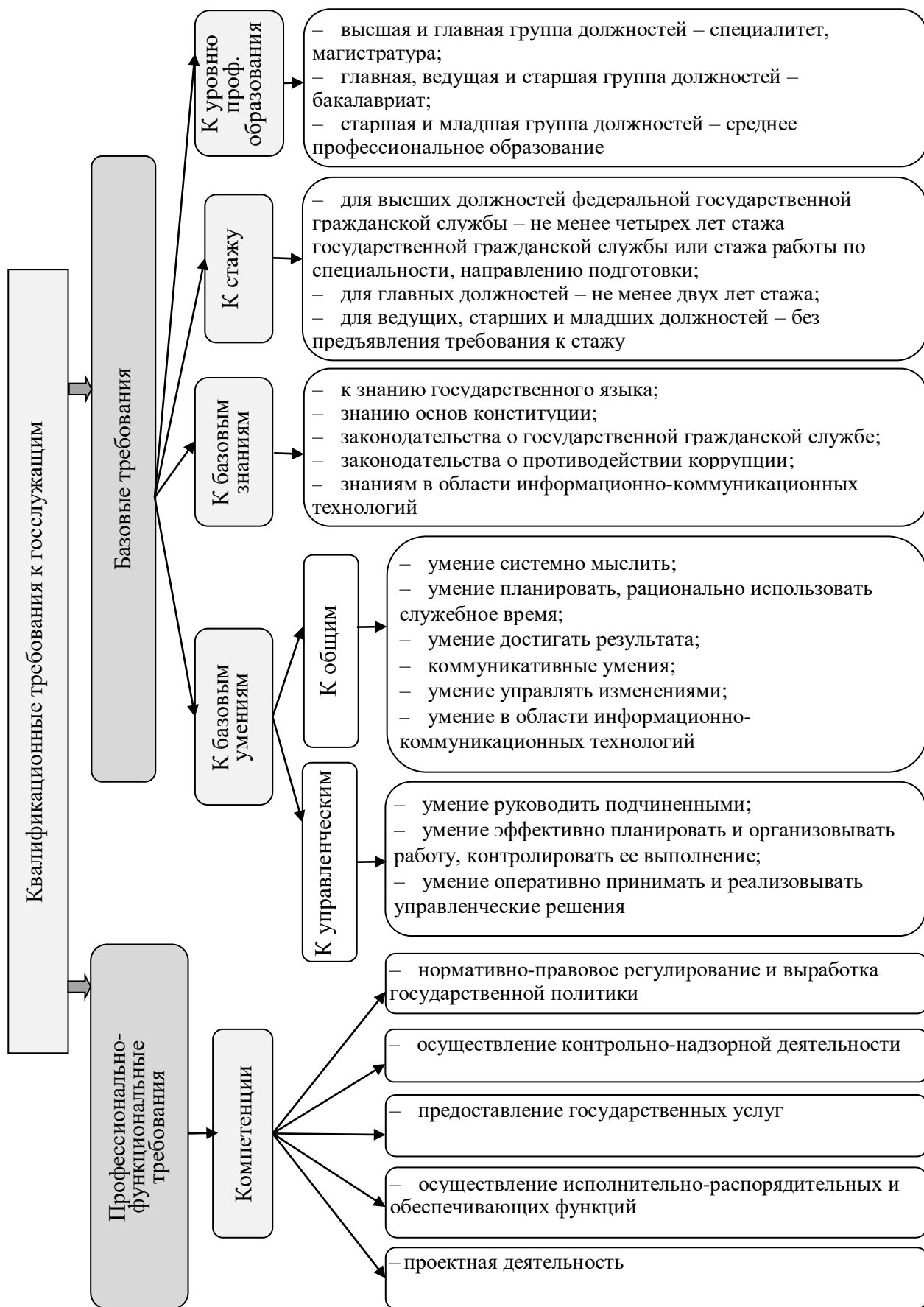


Рисунок 2.1 – Квалификационные требования к госслужащим

В блоке управленческих умений выделены следующие: умение руководить подчиненными; умение эффективно планировать и организовывать работу, контролировать ее выполнение; умение оперативно принимать и реализовывать управленческие решения, что определяет актуальность подготовки будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности.

Совокупность профессионально-функциональных квалификационных требований наполняют функциональные обязанности(компетенции). Для каждого вида компетенций определен перечень знаний, умений и навыков, выступающих показателями профессиональной состоятельности специалиста по данной компетенции. В документе выделяется пять видов компетенций, которые обуславливают функциональную квалификацию госслужащих. К ним отнесены: нормативно-правовое регулирование и выработка государственной политики, осуществление контрольно-надзорной деятельности, предоставление государственных услуг, осуществление исполнительно-распорядительных и обеспечивающих функций, проектная деятельность [191].

Содержательный анализ «Справочника» показал, что требования к профессиональной готовности будущих служащих к инновационной деятельности в процессе их профессиональной деятельности в документе практически отсутствуют, хотя реальная практика работы в аппарате государственной службы актуализирует данный аспект подготовки будущих специалистов. Только лишь одна позиция «умение управлять изменениями» в

блоке базовых требований, указывает на необходимость такой подготовки.

Анализ современной практики профессиональной деятельности в сфере государственного управления показал, что квалификационные требования к функциональным знаниям и умениям, в соответствии с каждой функциональной обязанностью, необходимо дополнить требованиями к знаниям и умениям, отражающим профессиональную готовность специалистов к инновационной деятельности, что и будет предложено в рамках научного исследования.

Это обосновано тем, что в современных условиях функционирования системы государственной службы каждая из функциональных обязанностей требует от специалиста профессиональной готовности к инновационной деятельности.

Приведем несколько примеров, которые доказывают нашу точку зрения. Первая функциональная обязанность «Нормативно-правовое регулирование и выработка государственной политики» предполагает осведомленность служащего в вопросах нормативно-правового регулирования инновационной деятельности на региональном уровне. Вторая и третья функциональные обязанности «Осуществление контрольно-надзорной деятельности», «Предоставление государственных услуг» предусматривают внедрение в работу госслужащих инновационных практик в контролирующей и надзорной работе, управленческой деятельности, в том числе, путем внедрения новых, инновационных методов предоставления государственных услуг.

Что касается последней функциональной обязанности «Проектная деятельность», отметим, что вопросы совершенствования инновационной проектной деятельности в системе государственного управления крайне актуальны сейчас и бесспорно нуждаются в научном обосновании.

На основе проведенного анализа ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата), утвержденного 13. 08. 2020 № 1016 можем отметить, что необходимость формирования профессиональной готовности будущих специалистов к инновационной деятельности в процессе профессиональной подготовки в нем, как и в «Справочнике», отражена очень скромно. Изучив документ, отметим, что в нем представлены три группы компетенций, которыми должен овладеть будущий специалист: универсальные, общекультурные, профессиональные.

Универсальные компетенции – это личностные качества, от которых зависит успешность профессиональной деятельности. К данному виду компетенций отнесены одиннадцать позиций. В контексте проблематики нашего исследования особый интерес вызывают: УК-2 – разработка и реализация проектов; УК-6 – самоорганизация и саморазвитие; УК-10 – экономическая культура. Формирование этих компетенций, напрямую зависит от готовности служащего к инновационной деятельности и инновационной активности личности.

Общекультурные компетенции определяют активную жизнедеятельность личности, развитие общего кругозора в сфере науки и культуры, формируют у студентов когнитивные навыки

и ценностные установки. К числу общекультурных компетенций отнесены семь позиций. Проанализировав их, обращаем внимание на ОПК-5, ОПК-6 и ОПК-7. В рамках этих общекультурных компетенций предполагается способность специалиста: использовать информационно-коммуникационные технологии, государственные и муниципальные информационные системы; применять технологии электронного правительства и предоставлять государственные услуги; использовать технологии управления финансами; осуществлять внутриорганизационные и межведомственные коммуникации. Все это требует максимального внедрения в работу системы государственного управления инновационного подхода, а значит высокого уровня готовности служащих к инновационной деятельности.

Профессиональные компетенции имеют особое значение, поскольку они отражают готовность специалиста к конкретной профессиональной деятельности и прописываются в ОПОП ВО. В совокупности профессиональных компетенций выделены три блока: обязательные профессиональные компетенции ОПК, рекомендуемые профессиональные компетенции и самостоятельно установленные вузом компетенции ПК, УВ [13; 145; 160].

Обратимся к анализу ООП ВО направления подготовки 38.03.04. «Государственное и муниципальное управление», профиль «Государственное управление таможенными процессами», квалификация «Бакалавр» ГОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Целью основной образовательной программы является формирование общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций; развитие у студентов необходимых личностных качеств; обеспечение государственных органов управления высококвалифицированными специалистами способными к осуществлению профессиональной деятельности; подготовка управленцев, способных обеспечить организацию и эффективную деятельность органов регионального управления, и местного самоуправления, с учетом требований законодательства и исследованием инновационных управленческих технологий. Как мы видим, цель образовательной программы актуализирует подготовку специалистов к использованию инновационных подходов, методов и технологий в профессиональной деятельности.

Виды профессиональной деятельности –организационно-управленческая, информационно-методическая, коммуникативная, проектная, вспомогательно-технологическая, организационно-регулирующая, исполнительно-распорядительная [145].

В соответствии с каждым видом профессиональной деятельности в программе сформулированы профессиональные задачи, большинство из которых коррелируют с инновационной деятельностью в процессе выполнения служащими профессиональных функций и требуют осведомленности будущего госслужащего в проблематике использования различного рода инноваций в профессии.

В результате освоения образовательной программы выпускник должен овладеть девятью общекультурными (ОК),

шестью общепрофессиональными (ОПК) и двадцатью семью профессиональными (ПК) компетенциями. Изучив каждую из компетенций, отметим, что только одна, из числа профессиональных (ПК-13 – способность использовать современные методы управления проектом, направленные на своевременное получение качественных результатов, определение рисков, эффективное управление ресурсами, готовностью к его реализации с использованием современных инновационных технологий) прямо указывает на необходимость формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих госслужащих.

Далее определим возможности студентов образовательного уровня «Бакалавр», направление подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», профиль «Государственное управление таможенными процессами», квалификация «Бакалавр» ГОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» в отношении получения ими необходимых знаний, умений и навыков для осуществления инновационной деятельности в системе государственного управления в рамках учебного процесса.

Содержательный анализ изучаемых дисциплин позволяет констатировать, что только в рабочей программе дисциплины «Инновационно-инвестиционная политика государства» четко прописаны темы, направленные на изучение инновационной деятельности будущих госслужащих, и то только в контексте инновационно-инвестиционной политики государства.

Важно отметить, что такие предметы, как «Управление персоналом госслужбы», «Введение в специальность», «Принятие и исполнение государственных решений», «Основы управления государственными проектами и программами», «Информационные системы в управленческой деятельности», «Стратегическое планирование и прогнозирование в государственном управлении», логично требуют введения в их содержание тем, направленных на изучение инновационных процессов и инновационной деятельности. В качестве обоснования нашей точки зрения приведем некоторые примеры.

Остановимся на анализе дисциплин, которые имеют значительный потенциал для наполнения их тематикой, связанной с подготовкой обучающихся к использованию инноваций в государственном управлении.

Проанализировав содержание дисциплины «Управление персоналом госслужбы», приходим к выводу о том, что в рабочей программе предмета отсутствует материал, направленный на изучение инноваций. В тоже время, развитие инновационной системы управления является важнейшим условием эффективного функционирования любой организации. В этой связи, в программу дисциплины обязательно должны быть включены темы, в рамках которых изучались бы такие темы, как инновационный образовательный менеджмент, инновационный кадровый маркетинг, инновационный технологический кадровый менеджмент и др.

Одной из задач предмета «Введение в специальность» является ознакомление с видами и задачами профессиональной деятельности будущего госслужащего. В рамках данной задачи

необходимо введение в содержание дисциплины тем, посвященных изучению инновационной деятельности в профессии, что и будет предложено в других параграфах диссертационного исследования.

Содержательно изучив предмет «Принятие и исполнение государственных решений», приходим к пониманию необходимости дополнения его информацией об инновационных методах принятия управленческих решений.

Содержание дисциплины «Основы управления государственными проектами и программами» не будет раскрыто в полной мере, если обучающиеся не будут ознакомлены с инновационными методами управления программами и проектами.

Предмет «Информационные системы в управленческой деятельности» требует изучения связи и взаимообусловленности информационных технологий и готовности будущих госслужащих к инновационной деятельности.

Содержание дисциплины «Стратегическое планирование и прогнозирование в государственном управлении» должно быть дополнено информацией об использовании инновационных методик и моделей планирования и прогнозирования, этот материал в значительной мере повысит эффективность подготовки будущих специалистов.

Инновационная деятельность госслужащего является важной составляющей его профессионализма, в этой связи, в рамках дисциплины «Организация деятельности госслужащего» должны быть представлены темы, отражающие важнейшие аспекты подготовки будущего специалиста к использованию

разного рода инноваций в своей работе. В анализируемой рабочей программе данная информация отсутствует.

Эффективность управления зависит во многом от готовности специалистов-управленцев использовать инновационные подходы в профессиональной деятельности, в связи с этим, дисциплина «Теория управления» должна быть дополнена темами, освещающими проблематику инновационной деятельности будущих специалистов.

Большой потенциал в отношении подготовки обучающихся к инновационной деятельности имеют учебная и производственные практики, в связи с чем, программы практик должны быть дополнены заданиями, направленными на формирование умений и навыков в плоскости подготовки студентов к использованию инноваций в практической деятельности.

Завершая анализ нормативных документов, регламентирующих профессиональную подготовку будущих государственных служащих, отметим, что данные документы хоть и коррелируются, но в тоже время имеют существенные расхождения. Например, в «Справочнике» размещены 144 требования к знаниям, умениям и навыкам будущих госслужащих, которые объединены в пять групп (компетенций). Стандарты включают 18 компетенций (11 универсальных компетенций и 7 общепрофессиональных). Отметим, что общепрофессиональные компетенции, например, не соотносятся со справочником вообще. В тоже время некоторые функциональные обязанности не отражены в ФГОС ВО. В свою очередь ООП ГУТII предполагает формирование девяти

общекультурных (ОК), шести общепрофессиональных (ОПК) и двадцати семи профессиональных (ПК) компетенций. Сопоставив компетенции ООП ГУТП с ФГОС ВО и «Справочником», мы пришли к заключению, что все три документа имеют разночтения в различных позициях, хотя для эффективной подготовки специалистов ГМУ необходимо полное соответствие изученных нормативных документов.

2.2. Критерии профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления

Важнейшим условием эффективной подготовки будущих специалистов сферы государственного управления является формирование у них профессиональной готовности к инновационной деятельности.

Для определения уровня указанной готовности на различных этапах профессионального обучения необходимо определить критерии и показатели готовности, соотношение которых будет свидетельствовать о качестве профессиональной подготовки к инновационной деятельности в сфере ГМУ.

Проблема определения критериальной базы и диагностического инструментария для оценки готовности обучающихся к профессиональной деятельности освещалась в научных трудах И. В. Гавриш, Т. М. Давыденко, К. М. Дурай-Новаковой, И. А. Зимней, И. А. Зязюна, Л. А. Кандыбович, Н. В. Кузьминой, В. А. Сластенина, Л. В. Шинкарева и др. При всем многообразии исследований этого вопроса, критерии,

показатели и уровни оценки профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности не раскрыты в педагогической науке.

Исходя из содержательных характеристик профессиональной готовности будущих государственных служащих к инновационной деятельности [165], опираясь на анализ теоретических источников [16; 24; 70; 79; 115; 181; 193; 210] и учитывая специфику инновационной деятельности, мы определили, что формирование профессиональной готовности будущих госслужащих к инновационной деятельности как системного многоуровневого явления со сложной динамической структурой, осуществляется в процессе профессионального образования и включает формирование мотивационно-ценностного, интеллектуально-информационного, процессуально-деятельностного, рефлексивно-аналитического компонентов [163].

Содержательная характеристика основных компонентов структуры профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности определяет критерии ее развития и диагностирует уровни ее сформированности.

Критерий мотивационно-ценностной готовности содержательно наполняет система мотивов (материальные и духовные потребности, склонности, стремления, побуждения общественного и собственно-социального характера); ценностных ориентаций (профессионализм, карьера, положение в обществе, благополучие, социальный престиж и др.) и установок будущего госслужащего (готовность к профессиональному росту, ориентация на формирование своего собственного

профессионального стиля, достижение стойкой профессиональной успешности и др.). Мотивация к профессии, формируемая на основе позитивного отношения к деятельности в сфере государственной службы и осознание индивидуальных потребностей в материальном, интеллектуальном и социальном контексте, выступает важнейшим условием формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих госслужащих в профессии. Формирование готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности как важного компонента профессионализма актуализируется и обосновывается противоречиями между требованиями, компетенциями, комплексом профессионально значимых качеств личности и существующими потребностями профессиональной деятельности, изменениями социальных условий.

Система профессионально значимых качеств, сформированных на базе совокупности профессиональных компетенций и способностей студентов, обусловлена спецификой работы в аппарате госслужбы. Например, осуществление специалистом властных полномочий от имени государства обуславливает развитие у государственного служащего чувства долга, высокой ответственности за последствия своих решений. Все это является предпосылкой успешной самореализации личности будущего госслужащего в профессиональной деятельности. Стремление человека к достижению жизненного успеха как совокупности личностного (степень самосовершенствования) и профессионального (степень творческого своеобразия конечного результата деятельности)

успеха [108, с. 427] актуализирует необходимость совершенствования профессиональной компетентности, формирования профессионально важных качеств специалиста. Учитывая то, что важнейшее значение для формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ имеет позитивное отношение личности к своей работе, наличие стремления осуществлять профессиональную деятельность и достигать в ней успешности, основными *показателями* критерия мотивационно-ценностной готовности в работе определены такие критерии, как значимость для будущих госслужащих мотивов профессиональной деятельности; мотивация будущих специалистов в сфере государственного управления к успеху.

Критерий интеллектуально-информационной готовности отражает степень овладения профессиональными знаниями, умениями и навыками, уровень готовности овладения навыками инновационной деятельности в профессии, а также технологиями принятия рациональных решений, умение адаптироваться к различным изменениям, прогнозировать ход развития той или иной рабочей ситуации, используя инновационные подходы, методы и приемы.

Данный критерий связан с интеллектуальной составляющей личности специалиста, профессиональным кругозором и раскрывает предметное содержание данного феномена. Интеллектуально-информационная составляющая изучаемой готовности специалиста отражает степень овладения навыками инновационной деятельности в профессии, уровень вооруженности профессиональными знаниями, умениями и

навыками, способность моделировать рабочие ситуации, степень овладения технологиями принятия рациональных, инновационных решений, умениями адаптироваться к различным изменениям, прогнозировать ход развития той или иной возникшей в ходе деятельности ситуации, предупреждать негативные последствия чрезвычайных событий.

Интеллектуально-информационная составляющая формируется в процессе накопления профессионального опыта личности, выступая фундаментом для развития профессионализма и неким связующим звеном мотивационно-ценностного и процессуально-деятельностного компонентов. Данный факт объясняется тем, что наличие знаний, умений и навыков, необходимых для осуществления различных видов деятельности, в том числе и инновационной, в сфере государственного управления способствует адекватному восприятию теоретической информации, практического опыта, и позволяет в соответствии с целевой установкой личности успешно осуществлять профессиональную деятельность. Сложная, как в интеллектуальном смысле, так и в плане ответственности, профессиональная деятельность государственного служащего отличается своей спецификой и предъявляет к специалисту широкий спектр разнообразных требований. Кроме того, обуславливает необходимость знания и запоминания научных и специальных дефиниций, фактологического материала, изучаемых предметов, профессиональных доктрин, документов, инструкций, рекомендаций и других профессионально-ориентированных

знаний, используя которые, будущий госслужащий формирует свою профессиональную компетентность и мастерство.

Критерий интеллектуально-информационной готовности будущих специалистов в системе государственного управления имеет непосредственно прикладное значение, так как определяется уровнем овладения комплексом профессионально-предметных знаний и способами их освоения, самостоятельного приобретения, переноса и интеграции. Основными *показателями* данного критерия нами определены: средний балл успеваемости обучающихся; усвоение ими основных понятий профессиональной деятельности в сфере государственной службы; осведомленность студентов в проблематике инновационных процессов в аппарате государственной службы.

Критерий процессуально-деятельностной готовности определяется спецификой видов профессиональной деятельности будущего госуправленца и необходимостью выполнения работы в государственном управлении. Результаты исследования показали, что в основу федерального государственного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», положен деятельностный подход, который обуславливает формирование системы профессиональных умений, способность решать стандартные и специфические профессиональные задачи. Будущий специалист должен быть способен к планированию и программированию своей профессиональной деятельности, обладать системой умений и навыков, а также практическим опытом, который может быть приобретен и в процессе прохождения практик.

Профессиональное выполнение рабочих задач специалистами в области государственной службы определяется наличием целого ряда умений. Например, решать типовые профессиональные задачи и ситуации, сочетать профессиональные действия, среди которых выделяем умение организовывать различные виды деятельности, в частности, организационно-управленческую, информационно-методическую, коммуникативную, проектную, вспомогательно-технологическую, организационно-регулирующую, исполнительно-распорядительную и, конечно же, инновационную. А также осуществлять эффективные социальные взаимоотношения в процессе решения профессиональных задач; быть способным к предупреждению и преодолению проблемных ситуаций в профессиональной деятельности.

Обязательным условием успешного выполнения профессиональных функций является такая составляющая личности как креативность, выражающаяся в умении использовать в своей работе различного рода инновации, находить новые варианты решения профессиональных задач.

Опираясь на значимость сформированности системы умений в профессии и необходимость формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ, основными *показателями* процессуально-деятельностного критерия готовности нами определены такие, как осмысленность профессиональных действий, наличие креативного мышления у обучающегося.

Критерий рефлексивно-аналитической готовности будущих специалистов в системе государственной службы к

инновационной деятельности определяет уровень профессиональной ответственности, критического мышления студентов, профессиональной этики и морали, способности к самосовершенствованию, профессиональному росту.

Данный критерий профессиональной готовности к инновационной деятельности отражает соответствие индивидуальных качеств студента существующим требованиям к специалисту аппарата госслужбы; осознание и глубокое осмысления собственного реагирования в случае возникновения нестандартных рабочих ситуаций; анализ личностного смысла в собственных профессиональных действиях; умение конструктивно разрешать свои внутриличностные и межличностные противоречия и конфликты.

Отметим, что именно рефлексивные процессы, направленные на формирование профессиональной готовности будущих специалистов к инновационной деятельности, позволяют самоидентифицироваться в профессии, сформировать профессиональную ответственность и сознание, оценить собственные возможности в реализации профессиональных задач в следующих видах деятельности: организационно-управленческий, политико-административный, исследовательский, информационно-методический, коммуникативный, проектный, организационно-регулирующий, исполнительно-распорядительный, контрольно-надзорный [1; 2].

Анализируя рефлекссию как направленность сознания будущего специалиста в сфере государственной службы на глубокую осознанность профессиональной деятельности, самодетерминацию, самоанализ, самооценку и основу развития

профессиональной самоидентичности и ответственности за результаты своей профессиональной деятельности, **показателями** рефлексивно-аналитического критерия нами определены такие, как способность самоанализа сформированности профессиональной готовности будущего специалиста к инновационной деятельности и самооценка необходимости в самосовершенствовании.

На основе выделенных критериев и показателей охарактеризованы три уровня профессиональной готовности будущего специалиста ГМУ к инновационной деятельности – низкий, средний и высокий.

Низкий уровень профессиональной готовности будущего специалиста ГМУ к инновационной деятельности характеризуется низким уровнем значимости для будущих госслужащих мотивов профессиональной деятельности; их заинтересованности в профессиональных достижениях, отсутствием интереса к выполнению профессиональных действий, направленных на решение профессиональных задач. Будущий госслужащий не имеет мотивации к успеху, испытывает неуверенность в своих силах, боится нестандартных ситуаций, связанных с профессиональной деятельностью. У обучающегося низкий балл успеваемости и слабый уровень усвоения основных понятий, характеризующих профессиональную деятельность в сфере государственной службы. Студент слабо ориентируется в проблематике инновационных процессов в аппарате государственной службы.

Низкий уровень отражает отсутствие осмысленности профессиональных действий. Будущий специалист ГМУ не

способен решать практические задачи, требующие инновационного подхода, не способен к инновационной деятельности, не понимает ее сущности и содержания, осуществляет действия по алгоритму, не проявляя самостоятельность и креативность. Рефлексивно-аналитические качества не выражены или выражены слабо, у обучающегося нет способности осуществлять самоанализ сформированности его профессиональной готовности к инновационной деятельности, формировать самооценку реализации необходимости в самосовершенствовании и понимании необходимости инновационной деятельности в процессе осуществления государственного управления.

Средний уровень профессиональной готовности будущего специалиста ГМУ к инновационной деятельности характеризуется осознанием значимости для будущих госслужащих мотивов профессиональной деятельности; заинтересованностью в профессиональных достижениях, проявлением интереса к выполнению профессиональных действий, направленных на решение профессиональных задач.

Будущий госслужащий имеет достаточную мотивацию к успеху, испытывает уверенность в своих силах, не боится нестандартных ситуаций, связанных с профессиональной деятельностью и инновационной в том числе. Обучающийся имеет средний и выше среднего балл успеваемости. Достаточный уровень усвоения понятий об основных положениях, принципах и ценностных ориентациях профессиональной деятельности в сфере государственной службы. Студент ориентируется в

проблематике инновационных процессов в аппарате государственной службы.

Средний уровень отражает полную осознанность владения профессиональными умениями и действиями. Студент решает практические задачи, осуществляя действия творчески и самостоятельно. Рефлексивно-аналитические качества выражены, у будущего специалиста ГМУ есть сложившаяся система саморазвития, он способен осуществлять самоанализ своей профессиональной готовности к инновационной деятельности, формировать самооценку реализации необходимости в самосовершенствовании. Студент чувствует необходимость осуществления инновационной деятельности в процессе выполнения функций в системе государственного управления.

Высокий уровень профессиональной готовности будущего специалиста ГМУ к инновационной деятельности характеризуется неоспоримой приоритетностью мотивов профессиональной деятельности; высокой степенью заинтересованности в профессиональных достижениях, проявлением личного интереса к выполнению профессиональных действий, направленных на решение профессиональных задач.

Будущий госслужащий имеет высокую мотивацию к успеху, испытывает полную уверенность в своих силах, стремится к выполнению нестандартных ситуаций, связанных с инновационной деятельностью в профессии. У обучающегося высокий балл успеваемости и высокий уровень усвоения основных понятий об основных положениях, принципах и ценностных ориентациях профессиональной деятельности в сфере государственной службы. Студент виртуозно владеет

пониманием инновационных процессов в аппарате государственной службы.

Высокий уровень отражает полную осознанность владения профессиональными умениями и действиями. Студент успешно решает практические задачи. Обучающийся имеет высокий уровень эрудиции и умеет использовать интеллектуальный ресурс в практической деятельности. У будущего специалиста ярко выражены рефлексивно-аналитические качества, присутствует постоянное стремление к саморазвитию, он способен к глубокому анализу профессиональных ситуаций, умеет прогнозировать, осуществлять самоанализ сформированности профессиональной готовности к инновационной деятельности, формировать самооценку реализации необходимости в самосовершенствовании и понимании необходимости осуществления инновационной деятельности в процессе выполнения профессиональных функций. У студента есть полное понимание процесса формирования профессиональной готовности, студент успешно осуществляет самоанализ профессиональной подготовки.

Критериальная система оценки сформированности профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ представлена на рисунке 2.2.

Отметим, что разработанный нами критериальный аппарат исследования является диагностическим инструментарием для анализа результатов педагогических экспериментов, которые определяют уровень сформированности профессиональной готовности будущих государственных служащих к инновационной деятельности на разных этапах.

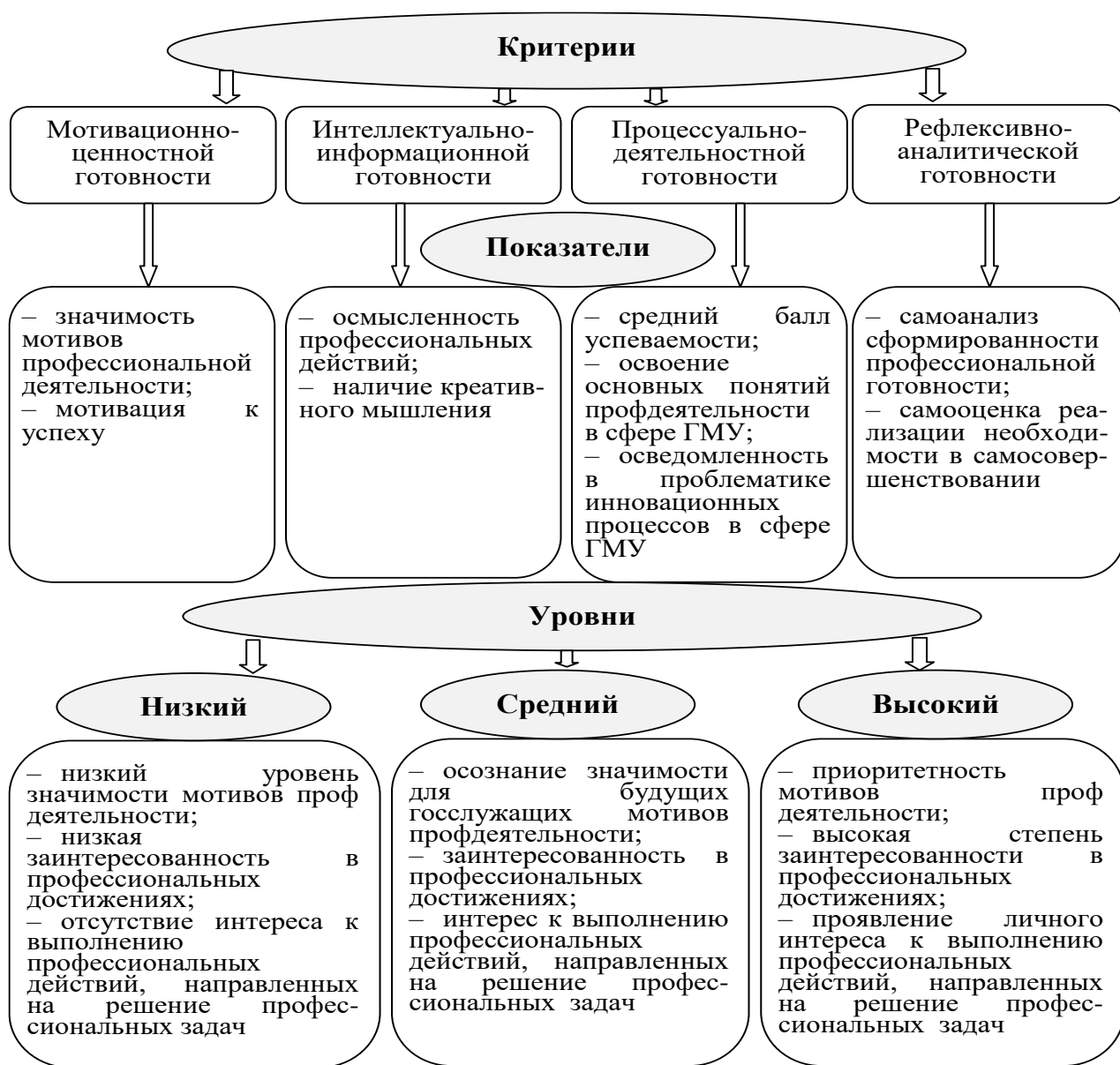


Рисунок 2.2 – Критериальная система оценки сформированности профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ

Итак, результаты анализа современной практики формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности позволяют констатировать, что на сегодняшний день этот процесс далек от идеала. Университеты не состоятельны в отношении удовлетворения социального запроса в специалистах сферы государственного управления,

способных к осуществлению инновационной деятельности по следующим причинам:

– в нормативных документах, регламентирующих подготовку будущих специалистов ГМУ (справочнике, стандартах, образовательных программах) практически отсутствуют необходимые компетенции, а в образовательных программах дисциплины, направленные на формирование профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов в профессии. Как следствие, студенты не осведомлены в вопросах теоретико-методологических и технологических основ осуществления инновационной деятельности, испытывают затруднения в понимании необходимости ее осуществления, что существенно затрудняет процесс их профессионального совершенствования;

– сравнительный анализ содержания «Справочника», ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриат) и ООП ГУТП направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», профиль «Государственное управление таможенными процессами», квалификация «Бакалавр» ГОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», показал, что данные документы хоть и коррелируются, но в тоже время имеют существенные расхождения, что снижает эффективность подготовки специалистов ГМУ в целом, а также уровень их профессиональной готовности к инновационной деятельности;

– в программы существующих в учебном процессе практик не включены задачи и, соответственно, задания, направленные на

ознакомление студентов с инновациями в системе государственного управления. Это вызывает дополнительные затруднения в адаптационном процессе молодого специалиста к профессии, а также существенно снижает возможность использования специалистами в работе инноваций разного содержания и уровня;

– анализ нормативных документов, регламентирующих профессиональную подготовку будущих государственных служащих, а также учебного процесса, показал, что в обучении будущих специалистов не предусмотрен комплекс мероприятий, направленных на их становление как субъектов инновационной управленческой деятельности. Как следствие, большинство студентов, независимо от стажа и возраста, отличаются низким уровнем мотивации к достижениям в профессиональной сфере и не воспринимают цели модернизационных процессов в системе профессионального образования как лично значимых.

2.3. Концептуальные положения формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления

Значимость модернизации профессиональной подготовки специалистов сферы государственного управления в направлении повышения профессионализма и конкурентоспособности выпускников университетов актуализирует необходимость разработки и внедрения в учебный процесс вузов педагогической концепции формирования профессиональной готовности к

инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ.

Анализ литературы показал, что в современной педагогической науке проблемой изучения методологии построения педагогических концепций занимались Е. В. Бережная, Т. А. Дмитриева, В. В. Краевский, Н. С. Пурышева, В. А. Рыжко, Л. Ф. Спирин, Р. В. Гурина, Е. В. Яковлев, Н. О. Яковлева, А. М. Новиков В. Э. Штейнберг и другие.

Опираясь на научные труды авторитетных ученых, приходим к пониманию разнообразных подходов к трактовке изучаемой дефиниции. Этот педагогический феномен исследователи рассматривают по-разному [21; 55; 174; 180; 189; 190; 215] (рис. 2.3.).

Представленные подходы к пониманию педагогической концепции демонстрируют характерные свойства изучаемого феномена и дают основания для обозначения основных требований к ее разработке.

К ним мы отнесли:

- существование основополагающей научной идеи;
- системность изложения концептуальных положений;
- обоснованность и взаимообусловленность концептуальных положений развитием науки и социума;
- взаимосвязь теоретических наработок и практической деятельности [162; 171].

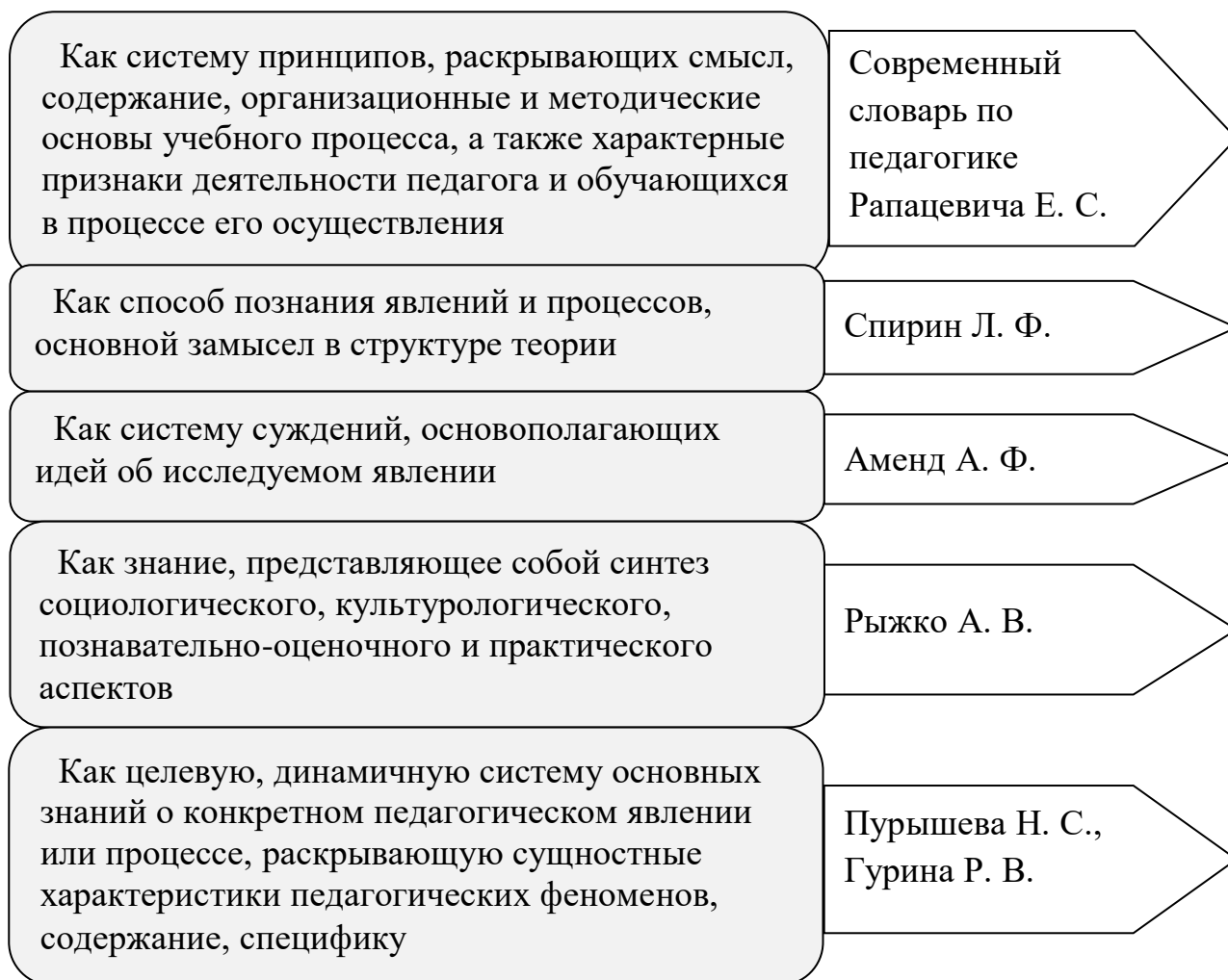


Рисунок 2.3 – Основные подходы к пониманию педагогической концепции

В рамках представленной научной работы интерес вызывают положения исследователей о структуре педагогических концепций, позиционирующих современные тенденции системы высшего образования.

Опираясь на исследования В. В. Краевского и Е. В. Бережновой, Е. Н. Харланова видит структуру педагогической концепции как совокупность ценностно-целевых ориентиров, теоретико-содержательного наполнения и нормативной модели реализации концепции, раскрывающей поэтапно три ее научные грани (социокультурную, логико-

гносеологическую и практическую) [204, с. 107]. Исследователь приходит к заключению о том, что ценностно-целевые ориентиры как первый структурный компонент концепции, раскрывает социокультурный аспект и включает основополагающие ценностные установки, обосновывающие главную идею, цель, разработку понятийного поля диссертационного исследования.

Теоретико-содержательное наполнение, являясь следующим структурным компонентом концепции, реализует логико-гносеологический аспект, включающий методологические подходы, важнейшие закономерности, основополагающие принципы, теоретические модели.

Нормативная модель является третьим компонентом и позиционирует практический аспект концепции. Как считает Е. Н. Харланова, два первых компонента педагогической концепции выполняют научно-теоретическую функцию, третий компонент – конструктивно-технологическую, что, по мнению ученого, позволяет выделить в педагогической концепции научно-теоретический и практический блоки.

Обобщая приведенные выше научные наработки, исследователь понимает педагогическую концепцию, как совокупность представлений о каком-либо педагогическом феномене, объединенную основополагающей идеей во взаимодействии социокультурного, логико-гносеологического и практического аспектов, осуществляющую научно-теоретическую и конструктивно-технологическую функции [204, с. 109].

Научный интерес в контексте нашего исследования вызывает структура педагогической концепции, предложенная В. Е. Яковлевым.

Автор научных трудов по изучаемой проблематике выстраивает логику педагогической концепции и наполняет ее фундаментальными положениями, понятийным аппаратом, теоретическим и методологическим обоснованием, ядром концепции, содержательной и смысловой демонстрацией, педагогическими условиями продуктивной деятельности изучаемого явления [215, с. 91].

Некоторые исследователи представляют структуру педагогической концепции в виде совокупности методологического, теоретико-педагогического и технологического компонентов. В рамках первого компонента представлена общая методология, второй компонент подразумевает цель, основные задачи, совокупность принципов, векторы развития, прогнозируемые результаты. Технологический компонент представляет необходимые условия и технологию реализации педагогической концепции в практической деятельности [137, с. 16].

По мнению Н. С. Пурышевой и Р. В. Гуриной, существует прямая зависимость выстраивания концепции от специфических особенностей изучаемого объекта. Исследователи в качестве основных блоков педагогической концепции выделяют:

– проблемный, включающий в себя миссию, цели, задачи, основные факторы, требованиями к изучаемому объекту;

– базисный, содержащий предпосылки, источники, совокупность норм и постулатов, моделей, характеризующих объект;

– содержательный, состоящий из основных идей, подходов, принципов, моделей, основных концептуальных позиций, научной новизны;

– практический, представленный методами и средствами построения процесса, механизмами его реализации, собственно диагностикой и диагностическим инструментарием [174, с. 16 – 18].

Опираясь на представленный материал, рассмотрим сущность педагогической концепции формирования готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления, представленной системой ключевых дефиниций, основных идей, закономерностей, принципов, модели, педагогических условий, научно-обоснованного методического инструментария реализации исследуемого процесса, демонстрирующих содержание и специфику исследуемого явления и обеспечивающих ориентированность образовательного процесса университета на формирование компонентов профессиональной готовности обучающихся к инновационной деятельности.

В современных условиях развития общества необходима модернизация высшей школы, прежде всего, в отношении повышения качества профессиональной подготовки студентов, идентификаторами которой являются профессиональная готовность выпускников к инновационной деятельности, сформированность их профессиональных компетенций.

Специалисты сферы государственного управления – это отдельная крупная социальная группа со своими целевыми установками, нормативной базой, ценностями и корпоративными особенностями. Глубокое научное понимание закономерностей формирования их готовности к инновационной деятельности является важнейшим условием повышения эффективности профессиональной подготовки будущих специалистов.

Созданная оригинальная концепция формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов государственного управления предполагает обновленное понимание содержания и характерных черт процесса обучения как движущей силы формирования их профессионализма.

Основной идеей авторской концепции является теоретическое и технологическое обеспечение процесса формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов государственного управления, как основы эффективности профессионального становления и самореализации личности.

Миссия концепции заключается в модернизации системы профессиональной подготовки с помощью внедрения и реализации педагогической модели формирования профессиональной готовности будущих специалистов государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.

Цель разработанной концепции заключается в научно-теоретическом, методологическом обосновании и методическом обеспечении процесса формирования профессиональной

готовности к инновационной деятельности будущих специалистов государственного управления.

Разработанная в предложенном исследовании концепция представлена как единство цели, сущности, структуры, содержания и результата ее реализации и синтезирует научно-теоретические и практические достижения высшего образования в сфере государственного управления, позиционирует авторские изыскания в указанной сфере и выступает фундаментом принятия новых концептов в формировании профессиональной готовности будущих специалистов государственного управления к инновационной деятельности.

Базовыми нормативными документами, на которые мы опирались при разработке концепции формирования профессиональной готовности будущих специалистов государственного управления к инновационной деятельности являются:

- «Конституция Российской Федерации» [14];
- «Конституция Луганской Народной Республики» (2014) [3];
- Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 [9];
- Программа социально-экономического развития Луганской Народной Республики до 2023 года «Наш выбор» (2018) [4];
- законодательные акты, регулирующие образование в России и ЛНР в системе высшего образования: Закон РФ «Об образовании» [5];
- Закон ЛНР «Об образовании» [6];

- программы развития образования РФ [11; 13; 15];
- Государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата) [1].

Кроме вышеперечисленного, нормативными положениями разработки терминологического аппарата авторской концепции являются и нормативные документы учреждений высшего образования.

С целью научного понимания сущностных характеристик процесса формирования профессиональной готовности будущих специалистов государственного управления к инновационной деятельности необходимо изучить и охарактеризовать комплекс предварительных условий (предпосылок), обеспечивающих этот процесс (рис. 2.4.).

К основным предпосылкам мы отнесли:

- базовые нормативные документы, перечисленные выше, региональные и локальные нормативные акты;
- разработку и реализацию новой российской образовательной концепции, предполагающей тотальное внедрение разнообразных мер по повышению эффективности подготовки будущих специалистов в контексте их готовности к осуществлению инновационной деятельности в процессе выполнения служебных обязанностей;
- международный и отечественный опыт профессиональной подготовки будущих государственных служащих;

- мировой опыт внедрения новых инновационных моделей управления: модель «нового государственного (публичного) управления» (New Public Management), модель «эффективного управления» (Good Governance), проектный менеджмент, «электронное правительство» (e-government) [76, с. 118];
- появление новых видов профессиональной деятельности будущих государственных служащих.



Рисунок 2.4 – Предпосылки формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности

Обозначенные предпосылки указывают на необходимость формирования профессиональной готовности будущих специалистов государственного управления к инновационной деятельности, что обеспечит их высокую квалификацию, востребованность и конкурентоспособность на рынке труда, формирование у госслужащих инновационной активности, многогранное раскрытие их интеллектуального и творческого потенциала.

В условиях современного общества профессиональная готовность будущего госслужащего к инновационной деятельности является необходимым идентификатором его профессиональной состоятельности.

Разработка авторских концептуальных положений представлена теоретико-методологической стратегией, основывающейся на совокупности методологических подходов: акмеологического, аксиологического, системного, деятельностного, компетентностного [171]. Данные подходы являются ядром или телом концепции [212, с. 16], определяющим научный фундамент исследования.

Профессиональная готовность будущих специалистов сферы государственной службы к инновационной деятельности согласно акмеологического подхода [35; 52; 97; 114; 123 и др.], является процессом формирования личности студента, ориентированной на достижение самого высокого уровня профессионального мастерства.

В этом контексте акмеология («акме» в переводе с греческого «вершина»), как наука изучает возможности достижения человеком его собственных вершин в

индивидуальном и профессиональном развитии (С. Д. Антонюк, С. И. Баландин, Н. А. Беликова, М. Я. Виленский и С. Н. Бегидова, А. А. Деркач, Э. Ф. Зеер, Н. В. Кузьмина, Р. П. Карпюк, А. А. Реан, Н. А. Строгова, Р. В. Чудная и др.).

В данном исследовании достижения в личностном и профессиональном развитии связываются с высоким уровнем профессиональной готовности обучающихся к инновационной деятельности.

В современных условиях развития аппарата государственной службы конкурентоспособным и профессиональным специалистом является тот служащий, который четко знает требования, предъявляемые к нему как специалисту, обладает широким кругозором, высоким интеллектом, профессиональной интуицией, логикой и инновационным мышлением, системой знаний не только о своей профессии, но и знаниями, умениями и навыками, обеспечивающими осуществление инновационной деятельности в рамках выполнения своих обязанностей, способен выполнять служебные функции в постоянно изменяющихся социально-экономических условиях, компетентен в отношении применения инновационных подходов и инновационного инструментария в своей работе.

Учитывая вышесказанное, резюмируем, что профессиональная готовность к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ согласно акмеологического подхода обеспечивается актуализацией и активизацией необходимости у обучающегося достижения «акме» т. е. «вершины» в своей профессии.

Для понимания сущностных характеристик процесса профессиональной подготовки будущих госслужащих к инновационной деятельности необходимо рассмотреть этот процесс сквозь призму аксиологического подхода, изучением которого занимались ведущие ученые педагогической науки (В. Ф. Балашова, С. Н. Бегидова, В. К. Бальсевич, Л. В. Ведерникова, М. Я. Виленский, Л. А. Деминская, С. В. Дмитриев, Н. В. Кузьмина, Р. П. Карпюк, Н. А. Строгова и другие).

Лаконично характеризуя аксиологический подход в профессиональной подготовке специалистов, необходимо отметить, что он четко ориентирован на личность как высшую ценность и отражает суть гуманистической педагогики [41; 73; 116; 200].

В контексте этого подхода любой участник педагогического процесса является активным мотивированным ценностными установками субъектом деятельности и актуальнейшей задачей является изучение и понимание ценностей как сущностной характеристики человека.

Некоторые ученые не рассматривают ценности как отдельный феномен и соотносят их с потребностями, мотивами, смыслами (А. Маслоу, К. Роджерс, Б. С. Алишаев, Д. А. Леонтьев). Большинство же исследователей понятие «ценность» определяют сквозь призму совокупности характеристик, присущих формам общественного сознания: значимость, рациональность, нормативность, необходимость.

Мы полностью разделяем мнение Х. Г. Магогаджиевой, которая отмечает, что именно благодаря ценностным установкам

опосредуется практическая деятельность человека. Исследователь подчеркивает, что ответственное отношение к работе, поиск креативных идей и решений, желание самосовершенствоваться и повышать уровень профессионализма определяется наличием профессионально значимых ценностных ориентиров [112].

Профессор О. В. Фролов в работе «Ценности профессиональной деятельности государственных служащих» констатирует, что ценностной основой новой модели государственной службы является комплекс следующих ценностей:

- общечеловеческих (духовно-нравственных, моральных);
- нормативных (совокупность нравственных, гуманистических, моральных, правовых, эстетических императивов, определяющих образ действий человека),
- ценностей российской ментальности (совокупность политических, экономических, педагогических и других принципов),
- корпоративных ценностей (социально-профессиональных и профессионально-деловых ценностей) [199].

Ученый подчеркивает, что важнейшим условием становления личности будущего государственного служащего является формирование аксиологически центрированного профессионального поведения обучающегося в рамках учебного процесса.

Системный подход, по мнению авторитетных исследователей (А. Н. Аверьянов, П. К. Анохина, С. Г. Афанасьева, В. П. Беспалько, И. В. Блауберг и Э. Г. Юдина,

Н. В. Кузьмина, В. П. Садовский), определяется как основной классический подход педагогического научного знания, основанный на изучение конкретных объектов как систем. При этом объекты исследуются с точки зрения внешних и внутренних системных связей и качеств, определяющих целостную структуру данного объекта, его внутреннюю организацию и функциональные характеристики. Как отмечает Н. Н. Никулина, системный подход предполагает исследование явлений и процессов как взаимодействие структурных компонентов одного целого, выявление в этом взаимодействии основополагающих тенденций, принципов и закономерностей [134].

В контексте нашего исследования системный подход дает возможность организовать формирование профессиональной готовности будущих госслужащих к инновационной деятельности как целостный педагогический процесс, которому присуща определенная структура, иерархичность, взаимосвязь с внешней средой. В тоже время использование данного подхода позволило выделить компоненты профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности и их структурно-функциональные связи. Отметим, что возможности системного подхода позволили сформулировать теорию изучаемой проблемы путем осуществления моделирования процесса формирования профессиональной готовности будущих госслужащих к инновационной деятельности.

Учитывая вышеизложенное, приходим к пониманию, что:

– во-первых, профессиональная готовность к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ является системным процессом;

– во-вторых, исследуемая готовность структурирована и представлена мотивационно-ценностным, интеллектуально-информационным, процессуально-деятельностным, рефлексивно-аналитическим компонентами;

– в-третьих, сама личность будущего специалиста воспринимается нами как система;

– в-четвертых, процесс формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ мы изучаем как педагогическую модель, эффективность которой проверим в рамках педагогического эксперимента.

Деятельностный подход безапелляционно доказывает, что результаты изучаемой профессиональной готовности будущих специалистов проявляются только в деятельности [40; 61; 98].

В контексте нашего исследования деятельностный подход можно понимать как такую организацию формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ, при которой студент действует с позиции активного субъекта познания, у которого целенаправленно формируются знания, умения и навыки относительно профессиональной готовности к указанной готовности, в процессе профессионального обучения планируются его этапы, процесс выполнения и регулирования, самоконтроль готовности к инновационной деятельности, анализ и оценка результатов этого процесса. Таким образом, как раз в

процессе деятельности происходит становление личности обучающегося, появляются возможности для его самореализации и профессиональной идентификации.

Отметим, что деятельностный подход обеспечивает развитие креативных способностей личности и позволяет считаться с особенностями каждого студента (индивидуальными, гендерными, возрастными) путем их включения в деятельность, направленную на саморазвитие, самореализацию и личностный рост.

С учетом вышесказанного, хотим подчеркнуть, что деятельностный подход, обогащая цели и задачи педагогического процесса своими свойствами, трансформирует, в первую очередь, его процессуально-технологический аспект так, чтобы субъекты освоили разные виды деятельности в их целостном представлении [74].

Всесторонним изучением компетентностного подхода занимались В. Ф. Балашова, С. Н. Горшенина, И. А. Зимняя, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, Л. М. Митина, Н. А. Строгова, А. И. Субетто, А. В. Хуторской и другие. Отметим, что компетентностный подход положен в основу обучения студентов по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата), поскольку ориентирован на формирование у студентов определенных компетенций (универсальных, общепрофессиональных, профессиональных).

Данный методологический подход актуален и весьма востребован в сегодняшних реалиях, поскольку является практико-ориентированным и реализуется в профессиональной подготовке будущих госслужащих посредством обеспечения

возможности не просто овладеть знаниями, умениями и навыками, но и уметь их использовать в практической деятельности.

По мнению исследователей, понятие «компетенция» понимается как соответствие существующим требованиям, разработанным критериям и стандартам в определенных сферах деятельности и при решении конкретных задач, обеспеченность нужными активными знаниями, способность смело достигать результатов и управлять ситуацией [122, с. 32].

С целью эффективной реализации компетентностного подхода в процессе формирования профессиональной готовности будущих госслужащих к инновационной деятельности необходимо, во-первых, грамотно осуществить отбор и структурирование содержания обучения, во-вторых, обеспечить эффективную работу с целью получения качественно нового результата.

В рамках компетентностного подхода необходимо использовать образовательные технологии, соответствующие деятельностной части компетенций. Это позволит будущим специалистам приобрести опыт использования знаний их эффективного применения. В этом случае усиливается возможность проявления и дальнейшего развития индивидуальных качеств личности, обеспечивающих эффективную деятельность в пределах конкретной компетентности [89].

С учетом положений акмеологического, аксиологического, системного, деятельностного, компетентностного подходов нами выявлены закономерности формирования профессиональной

готовности будущих государственных служащих к инновационной деятельности (рис. 2.5.).

Закономерности формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности

Закономерность взаимосвязи мотивации будущих специалистов ГМУ, его нравственно-ценностных ориентаций и способности осуществлять основные направления инновационной деятельности

Закономерность обусловленности формирования профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности

Закономерность целостности, системности и взаимосвязи, компонентов готовности

Закономерность использования различных видов, форм и методов самостоятельной работы

Закономерность эффективности

Рисунок 2.5 – Закономерности формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности

Первая закономерность (общественной и личной обусловленности формирования профессиональной готовности у будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности) демонстрирует зависимость необходимости формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности от

существующих и возрастающих с каждым годом требований общества к наличию у специалистов инновационного мышления и их способности использовать в своей профессиональной деятельности принципиально новые подходы, методы и инструменты управления. Современная концепция образования в России предполагает введение комплекса мер, направленных на подготовку специалистов способных осуществлять инновационную деятельность.

Важнейшим условием эффективной профессиональной деятельности в сфере государственного управления является мотивация к профессии. Закономерность взаимосвязи степени мотивации будущих специалистов ГМУ, его нравственно-ценностных ориентаций и способности осуществлять основные направления инновационной деятельности представлена синтезом мотивов, ценностных ориентаций и установок будущего специалиста и выражает осознанное отношение специалиста к инновационной деятельности, понимание ее роли в решении актуальных проблем системы государственной службы. Особый интерес для нашего исследования вызывают ценностные ориентации будущих специалистов, наличие профессиональной морали и моральных норм, профессиональной этики. Для эффективного специалиста аппарата госслужбы характерны общечеловеческие, нормативные, корпоративные ценности, а также ценности российской ментальности [199]. Профессиональная мораль, возникнув исторически, стала определенной духовной действительностью, которая является отчасти самостоятельной. Мораль живет по собственным законам и становится определяющим фактором поведения будущих

государственных служащих. Профессиональные моральные нормы – это руководящие начала, правила, принципы, эталоны. Профессиональная этика – это те специфические особенности нравственных норм профессиональной деятельности, которые направлены непосредственно на человека в тех или иных условиях его профессиональной и служебной деятельности [26].

Третья закономерность – целостность, системность и взаимосвязь мотивационно-ценностного, интеллектуально-информационного, процессуально-деятельностного, рефлексивно-аналитического компонентов.

Системность и целостность процесса формирования профессиональной готовности будущих государственных служащих к инновационной деятельности демонстрирует взаимосвязь и взаимозависимость всех структурных компонентов готовности и этапов ее формирования, а также дает возможность представить изучаемую научную категорию как подсистему профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного управления.

Изучение взаимосвязей между структурными компонентами педагогической системы формирования профессиональной готовности будущих государственных служащих к инновационной деятельности необходимо для разработки педагогических условий, при которых данный процесс будет протекать наиболее эффективно.

Закономерность использования различных видов, форм и методов самостоятельной работы в учебной, квазипрофессиональной и профессиональной деятельности.

На наш взгляд, будущих специалистов сферы государственного управления с первого курса обучения в процессе их профессиональной подготовки необходимо готовить к осознанной и продуктивной самостоятельной работе, к использованию в рамках аудиторных и внеаудиторных занятий разнообразных форм, видов, методов и средств различных способов самостоятельной деятельности (индивидуальной, групповой и т. д.).

Кроме того, считаем необходимым условием повышения эффективности подготовки специалистов поэтапное увеличение доли самостоятельной работы, как индивидуальной, так и групповой. Это связано с тем, что самостоятельная работа обучающихся под руководством педагога-наставника представляет собой педагогическое обеспечение развития готовности студентов к самообучению, профессиональной идентификации и самообразованию, является дидактическим средством учебного процесса, в тоже время ориентирована на формирование мотивации к профессиональной деятельности и развитие способности к использованию инноваций. Отметим, что мотивация должна основываться на стремлении к достижению запланированного результата.

Значимым условием указанной деятельности является оказание индивидуальной поддержки и консультационной помощи обучающимся со стороны преподавателей или коллег со старших курсов.

Актуальной и эффективной формой работы со студентами является организация квазипрофессиональной деятельности, которая является промежуточным и связующим звеном между

профессиональной подготовкой и реальной службой в государственном управлении. Квазипрофессиональная деятельность по форме является учебной, а по сути профессиональной и осуществляется одновременно с учебным процессом в непрерывном формате за счет приобретения и переживания опыта профессиональной деятельности. Этот процесс происходит в рамках тесного и постоянного взаимодействия обучающихся, педагогов и специалистов-практиков [154].

Закономерность эффективности демонстрирует связь между целью процесса формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности и ее результатами.

Реализация закономерности эффективности предполагает наличие у будущего специалиста системного представления о профессиональной деятельности в системе государственного управления в целом, об осуществлении инновационной деятельности в процессе выполнения своих служебных обязанностей, ее структуре и значимости для профессионального развития обучающегося, критического анализа и продуктивного самоанализа будущим специалистом уровня сформированности компонентов профессиональной готовности к инновационной деятельности.

Выявленные и описанные закономерности позволяют сформулировать принципы формирования профессиональной готовности будущих государственных служащих к инновационной деятельности, соответствующие вышеперечисленным закономерностям (рис. 2.6.).



Рисунок 2.6 – Принципы формирования профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности

Таким образом, к принципам формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности мы отнесли:

– принцип актуальности и востребованности, характеризующий многовекторную востребованность специалистов системы государственного управления, способных к инновационной деятельности, и актуальность подготовки студентов к использованию инновационных подходов и технологий в своей профессии;

– принцип интеракции, демонстрирующий главенствующую роль взаимодействия и эффективной коммуникации участников

образовательного процесса, их личностной и групповой совместной деятельности в формировании профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности;

– принцип индивидуально-личностного развития, заключающийся в некоей гармонизации процессов социального развития будущего специалиста системы государственного управления его индивидуализации. Это возможно в процессе индивидуально-личностного обучения, основывающегося на дифференциации и индивидуализации обучения будущих специалистов ГМУ.

– принцип партнерства и сотрудничества, отражающийся в содержании работы педагога и обучающихся на всех ступенях и этапах формирования профессиональной готовности будущих специалистов государственного управления к инновационной деятельности. Педагог выступает куратором, наставником, который помогает будущим госуправленцам в процессе формирования профессиональных компетенций, поэтапно усиливая учебную и как результат профессиональную самостоятельность;

– принцип структурной целостности, устанавливающий целостность изучаемого объекта, взаимосвязь и взаимообусловленность его структурных компонентов. Данный принцип дает возможность выявить и изучить педагогические закономерности и механизмы формирования профессиональной готовности будущих специалистов государственного управления к инновационной деятельности. Подготовка будущих специалистов к указанной деятельности должна быть целостной,

логично раскрывать её содержание и структуру и обеспечивать формирование у будущих специалистов мотивационно-ценностного, интеллектуально-информационного, процессуально-деятельностного, рефлексивно-аналитического компонентов профессиональной готовности к инновационной деятельности;

– принцип технологичности, выражающийся в том, что формирование профессиональной готовности будущих государственных служащих обеспечивается комплексом педагогических технологий;

– принцип проблемности и креативности формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ, базирующийся на конструировании и решении проблемных заданий, нестандартных ситуаций, путем использования инновационных подходов, методик, инновационного инструментария;

– принцип индивидуализации и дифференциации обучения, характеризующийся широким спектром используемых методов и форм подготовки к инновационной деятельности, рационально-обоснованным сочетанием общих, групповых, индивидуальных форм и методов обучения, ориентированных на самореализацию и саморазвитие будущих государственных служащих;

– принцип обратной связи, направленный на создание постоянной и продуктивной обратной связи. Этот процесс является необходимым условием для осуществления диагностики профессиональной готовности к инновационной деятельности будущего специалиста сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.

Реализация этого принципа предполагает обучение студентов способности к диалогу, правильному восприятию критических замечаний, внутренней свободе, позволяющей вступать в дискуссию с преподавателем, задавать ему вопросы.

Таким образом, вышеизложенные закономерности и принципы являются фундаментальной основой конструирования и содержательного наполнения авторской концепции формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущего специалиста сферы государственного и муниципального управления.

На основе анализа научной литературы и результатов авторских научных исследований сформулировано понятийное поле авторской концепции:

- уточнено понятие «готовность к профессиональной деятельности»;
- конкретизировано понятие «профессиональная деятельность будущего специалиста в сфере ГМУ»;
- сформулировано понятие «инновационная деятельность будущего специалиста в сфере ГМУ»;
- дана авторская формулировка научной категории «профессиональная готовность будущего специалиста в сфере ГМУ к инновационной деятельности».

На основе выполненного исследования мы можем констатировать, что понятийное поле концепции формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущего специалиста сферы ГМУ определяет комплекс когнитивных (возможности системы профессиональной подготовки в отношении формирования компонентов готовности

к инновационной деятельности), организационно-методических (педагогические условия обеспечения продуктивности изучаемого процесса) и социальных явлений, определяющих реализацию поставленной цели исследования.

Таким образом, разработка авторских концептуальных положений формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущего специалиста сферы государственного управления в соответствии с предложенной структурой обеспечивает целостность, самостоятельность и завершенность авторских выводов.

Глава 3. СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

3.1. Разработка модели формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления

Разработанная концепция формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ обусловила необходимость конструирования педагогической модели реализации этого процесса в условиях высшей школы, с целью использования теоретических наработок по исследуемой проблематике в практической плоскости.

Комплексный анализ моделирования формирования данного вида готовности диктует необходимость понимания содержания понятия «педагогическая модель».

Большинство ученых склоняются к мнению, что педагогическая модель – это мысленно представляемый конструкт, отражающий характерные свойства, специфические признаки, объекта научного исследования, закономерности его внутренней организационной структуры.

Проблематика педагогического моделирования широко отражена в научных трудах В. И. Загвязинского, В. В. Краевского, А. М. Новикова, М. В. Ядровской [67; 93; 214].

По мнению ученых, моделирование является основной категорией научного познания, обеспечивающей возможность структурно представить и описать образовательный процесс [99].

Как считают исследователи, модель дает возможность осуществить анализ обратной связи контролируемой системы, после чего выбрать и применить на практике конкретное управляющее действие, которое приведет к нужному результату. Данный подход дает возможность исследовать научное моделирование формирования профессиональной готовности будущих специалистов государственного и муниципального управления к инновационной деятельности как важнейшую форму познания и управления этим процессом, которая в свою очередь позволяет понять структуру изучаемого явления, преобразовать его теоретический уровень в практику работы высших учебных заведений.

Анализ научной литературы позволяет утверждать, что в современной педагогической науке разработаны различные типологии педагогических моделей.

По мнению В. И. Загвязинского, классификация педагогических моделей выглядит следующим образом.

Первая категория моделей – описательные, демонстрирующие принципы трансформации, ее методы, взаимосвязь между задачами и содержанием, способами ее преобразования и результатами.

Вторая категория – структурные модели, показывающие расположение различных компонентов модели в порядке из подчинения.

К третьей категории относятся функциональные модели, чаще всего представляющие собой схемы или таблицы, демонстрирующие взаимосвязь между компонентами, порядок функционирования системы.

Следующая категория – эвристические модели, обеспечивающие возможность демонстрации новых связей и взаимозависимостей.

Пятая категория – смешанные модели, наполненные компонентами нескольких категорий моделей [68].

Изучая типологию педагогических моделей Е. А. Лодатко отмечает, что базовая классификация должна основываться на содержании, структуре и функциональности предметов моделирования.

На этом основании ученый выделяет такие типы базовых педагогических моделей, как содержательные, структурные, и функциональные. Характеризуя содержательные модели, отметим, что здесь предметом моделирования является содержание исследуемого объекта. Для структурных моделей характерным является то, что предмет моделирования представлен структурой изучаемого объекта. Предметом моделирования для функциональных моделей является направленность педагогического объекта на выполнение определенных функций [110].

Как отмечают ученые, базовые типы моделей в педагогике являются фундаментальной основой для вторичных типов педагогических моделей, которые характеризуются двойственным предметом моделирования. Например, содержанием и структурой, функциональностью и структурой,

или же содержанием и функциональностью. К производным педагогическим моделям относятся: структурно-функциональные, структурно-содержательные, функционально-содержательные.

В нашем научном исследовании разработана структурно-содержательная модель формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ, представленная во всем разнообразии взаимозависимых и взаимообусловленных связей ее составляющих. Сконструированная модель даст возможность рассматривать формирование изучаемой готовности как единый педагогический процесс.

Разработка модели формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов государственного и муниципального управления осуществлялась с учетом критериев эффективности моделей (по Краевскому В. В.) [93] (рис. 3.1.).



Рисунок 3.1 – Критерии эффективности моделей по В. В. Краевскому

Научный интерес в контексте нашего исследования вызывает разработка этапов педагогического моделирования [48] (рис. 3.2.).



Рисунок 3.2 – Этапы педагогического моделирования

Научная разработка структурно-содержательной модели формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ требует детального описания ее базовых компонентов, а именно

целевого, теоретико-методологического, процессуально-содержательного и оценочно-результативного блоков (рис. 3.3.).

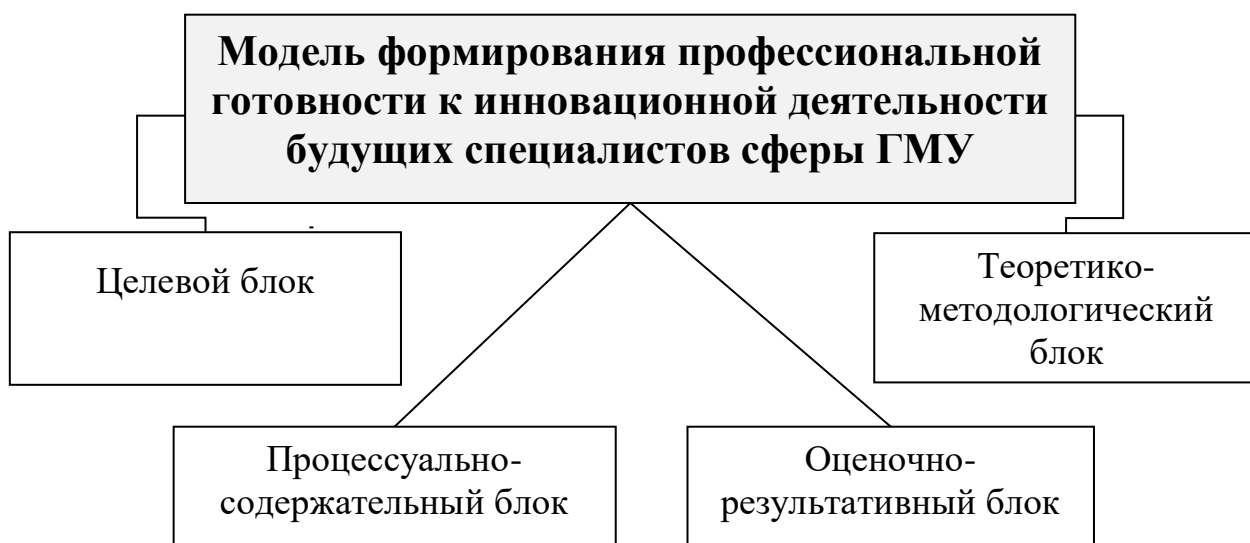


Рисунок 3.3 – Модель формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ

Целевой блок включает цели и задачи моделируемого процесса. Целью является формирование профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ. Базисом проектируемой конечной цели выступают социальная потребность общества в подготовке компетентных, высокопрофессиональных, инновационно-ориентированных государственных служащих; законы и нормативно-правовые акты, регулирующие образовательную деятельность в России и ЛНР в учреждениях высшего образования, определяющие существующие требования к профессиональной подготовке будущих специалистов сферы государственного управления (Закон РФ «Об образовании» [8], Закон ЛНР «Об образовании» [9], Государственный образовательный стандарт высшего образования ЛНР по

направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата) [1]. Исходя из цели, в научном исследовании сформулированы задачи профессиональной подготовки будущих специалистов государственного управления к инновационной деятельности (рис. 3.4.).

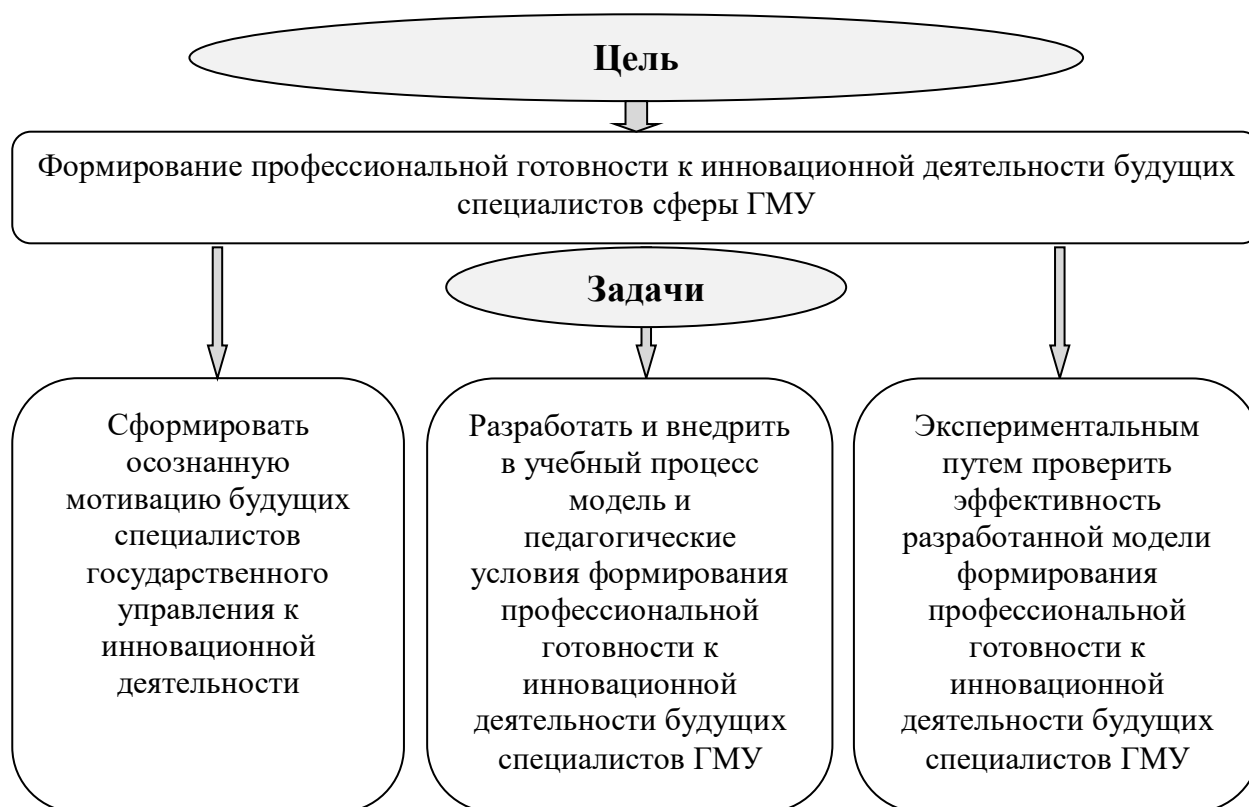


Рисунок 3.4 – Содержание целевого блока

Теоретико-методологический блок включает в себя описание методологических подходов к моделированию процесса формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления, а также характеристику закономерностей и принципов формирования указанной готовности (рис. 3.5.).

Разнообразие компонентов, разновекторных связей и условий, определяющих формирование профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов государственного и муниципального управления обусловило использование совокупности акмеологического, аксиологического, системного, деятельностного, компетентностного подходов.



Рисунок 3.5 – Содержание теоретико-методологического блока

Акмеологический подход обеспечил усиление профессиональной мотивации студентов, активизировал креативное начало обучающихся, способность к эффективному использованию личностных качеств и индивидуальных ресурсов для достижения успешной профессиональной деятельности средствами формирования акмеологической направленности обучающегося (А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, Г. В. Рева и др.).

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в РФ» и Стратегией воспитания до 2025 года, одной из главных целей образования является формирование общечеловеческих, национальных, традиционных ценностей [5; 15]. Использование аксиологического подхода в предлагаемом научном исследовании вызвано необходимостью повышения качества подготовки будущих специалистов государственного управления, обладающих системой ценностей и способных к инновационной деятельности.

Анализ практики профессиональной подготовки будущих государственных служащих показал, что в настоящее время выпускники университетов не обладают достаточным уровнем профессиональной мобильности, самоидентификации в профессии, о чем свидетельствуют низкий уровень их профессиональной ответственности и морали. Отметим, что выполнение профессиональных функций в аппарате государственной службы, специфика этой работы, требует от специалистов глубокого понимания моральных норм, наличия ценностных установок и ориентаций. Аксиологический подход позволяет рассматривать ценности сквозь призму сущностных

сил личности, ее умственного, духовно-нравственного потенциала, что проявляется в способности решать сложные профессиональные ситуации, осуществлять инновационную деятельность в профессии [64].

Научная идеология системного подхода (С. И. Архангельский, В. П. Беспалько, Л. С. Выготский) дала возможность представить формирование профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности как единую систему и изучать ее во множестве связей и отношений компонентов, находящихся в состоянии постоянного развития. Данная система обладает определенной структурой, иерархичностью, взаимосвязью с внешней средой.

Деятельностный подход в исследовании формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ базируется на принципах теории деятельности, разработанных А. Н. Леонтьевым [105; 106]. Данный подход обеспечил возможность определить модель формирования профессиональной готовности будущих госслужащих к инновационной деятельности как эталонный объект получения информации о профессиональной деятельности в аппарате государственной службы. А также посредством этого глубоко понять суть явлений, определяющих специфику формирования указанной готовности; определить направленность образовательного процесса на деятельностное изучение компонентов профессиональной готовности к инновационной деятельности; осуществить прямую связь общекультурных и общепрофессиональных компетенций с реализуемыми видами деятельности в сфере государственной службы; отбирать

адекватные специфике профессиональной подготовки средства, методы и технологии обучения.

Компетентностный подход позволил осмыслить формирование профессиональной готовности будущих госслужащих к инновационной деятельности как деятельность обучающихся по преобразованию базовых и специальных знаний и умений, поведенческих моделей будущих специалистов, профессиональных норм, ценностных установок, индивидуальных качеств личности как компонентов профессиональной готовности будущих госслужащих к инновационной деятельности; позволил определить уровни формирования указанной готовности; сформулировать педагогические условия изучаемого процесса; обосновать и предложить учебно-методическое обеспечение формирования профессиональной готовности будущих госслужащих к инновационной деятельности.

В научном исследовании выявлены и введены в структуру модели базовые закономерности формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ:

1) закономерность общественной и личной обусловленности формирования профессиональной готовности у будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности – показывает общественную и личную значимость и актуальность изучаемого процесса;

2) закономерность взаимосвязи степени мотивации будущих специалистов, его нравственно-ценностных ориентаций и способности осуществлять инновационную деятельность

–показывает важнейшую роль мотивации будущих специалистов к профессии, его ценностных установок в эффективном формировании профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности;

3) закономерность целостности, системности и взаимосвязи мотивационно-ценностного, интеллектуально-информационного, процессуально-деятельностного, рефлексивно-аналитического компонентов – раскрывает целостность, взаимозависимость и взаимосвязь компонентов профессиональной готовности будущих государственных служащих к инновационной деятельности, а также этапов ее формирования;

4) закономерность использования различных видов, форм и методов самостоятельной работы в учебной, квазипрофессиональной и профессиональной деятельности – актуализирует и демонстрирует необходимость использования разнообразных средств и технологий самостоятельной работы студентов с целью повышения эффективности профессиональной подготовки будущих специалистов в сфере государственного управления к инновационной деятельности;

5) закономерность эффективности наглядно показывает связь между целью процесса формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности и ее результатами.

В канву проектируемой модели включены принципы профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ: актуальности и востребованности; интеракции; индивидуально-личностного развития; партнерства и сотрудничества; структурной целостности, технологичности,

проблемности и креативности, индивидуализации и дифференциации обучения, принцип обратной связи.

Принцип актуальности и востребованности характеризует высокую востребованность специалистов системы государственного управления, способных к инновационной деятельности и актуальность подготовки студентов к использованию инновационных подходов и технологий в своей профессии. Данный принцип ориентирует высшую школу на выполнение общественной потребности по подготовке компетентных, инновационно-ориентированных специалистов ГМУ.

Реализация данного принципа требует осуществления педагогически целесообразного и систематического взаимодействия преподавателей и обучающихся с представителями учреждений государственной власти. Организация данного взаимодействия может осуществляться посредством:

- согласования рабочих программ профильных дисциплин, программ производственных практик с работодателями;
- совместного проведения научных мероприятий (конференций, круглых столов, форумов, мастер-классов и т. д.);
- осуществления консультаций работодателями по выполнению выпускных квалификационных работ.

Принцип интеракции демонстрирует главенствующую роль взаимодействия и эффективной коммуникации участников образовательного процесса, их личностной и групповой совместной деятельности в формировании профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной

деятельности. Данный принцип обуславливает эффективную трансформацию личности в процессе межличностного взаимодействия субъектов.

Реализация принципа интеракции предусматривает:

– комплексное использование в процессе профессиональной подготовки студентов индивидуальных, групповых и коллективных форм обучения с целью обеспечения эффективного сотрудничества, межличностного взаимодействия субъектов формирования профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности;

– применение интерактивных технологий обучения с целью совершенствования компетенций, необходимых для осуществления специалистами ГМУ инновационной деятельности, развития творческого потенциала обучающихся.

Принцип индивидуально-личностного развития заключается в гармонизации процессов социального развития будущего специалиста системы государственного управления и индивидуализации. Реализация данного принципа предполагает использование индивидуально-личностного подхода в профессиональном обучении, суть которого заключается в том, что в университете обучаются студенты-личности со своими индивидуальными чертами, мировоззренческими установками, чувствами и ценностями. Это необходимо учитывать преподавателю в своей работе с будущими специалистами ГМУ. Преподавательский состав должен уметь использовать в учебном процессе такие средства и технологии, в которых каждый обучающийся ощущает себя личностью, чувствует внимание

преподавателя лично к нему, уважение и интерес, как к личности, так и к специалисту.

Реализация данного принципа предусматривает:

- использование в учебном процессе проблемных заданий;
- создание позитивного эмоционального настроения студентов на выполнение учебных задач;
- стимулирование студентов к рациональному отбору и самостоятельному применению разнообразных способов решения профессиональных задач.

Принцип партнерства и сотрудничества отражается в содержании работы педагога и обучающихся на всех ступенях и этапах формирования профессиональной готовности будущих специалистов государственного управления к инновационной деятельности. Педагог выступает куратором, наставником, который помогает будущим госуправленцам в процессе формирования профессиональных компетенций, поэтапно усиливая учебную и, как результат, профессиональную самостоятельность. Принцип партнерства и сотрудничества характеризуется проявлением особого интереса к индивидуальным качествам личности, направленностью на осознанное развитие аналитического и критического мышления студентов, а не получение готовой информации, ее воспроизведение; проявлением доброжелательного отношения друг к другу и к преподавателям; созданием благоприятствующей обучению атмосферы сотрудничества.

Принцип структурной целостности демонстрирует целостность, логичность и завершенность изучаемого феномена, взаимосвязь и взаимообусловленность его структурных

компонентов. Данный принцип дает возможность исследовать и описывать педагогические закономерности и механизмы формирования профессиональной готовности будущих специалистов государственного управления к инновационной деятельности как единую педагогическую систему. Подготовка будущих специалистов к указанной деятельности должна быть целостной, логично раскрывать её содержание и структуру и обеспечивать формирование у будущих специалистов мотивационно-ценностного, интеллектуально-информационного, процессуально-деятельностного, рефлексивно-аналитического компонентов профессиональной готовности к инновационной деятельности.

Принцип технологичности выражается в том, что формирование профессиональной готовности будущих государственных служащих обеспечивается использованием разнообразных педагогических технологий, а именно информационно-коммуникационных, технологий развития критического мышления, проектных технологий, технологий развивающего обучения, технологий проблемного обучения, игровых технологий, модульных технологий, кейс-технологий, технологий интегрированного обучения, технологий педагогики сотрудничества, технологий уровневой дифференциации, групповых технологий.

Принцип проблемности и креативности базируется на конструировании и решении проблемных заданий и нестандартных ситуаций путем использования инновационных подходов, методик, инновационного инструментария. Данный принцип предполагает формирование креативного мышления и

положительного отношения студентов к проявлению творческой инициативы; разработку и использование в учебном процессе креативных проблемных заданий; развитие навыков творческой деятельности; поощрение желания к самооценке и самореализации.

Принцип индивидуализации и дифференциации обучения характеризуется широким диапазоном используемых методов и форм подготовки к инновационной деятельности, рационально-обоснованным сочетанием общих, групповых, индивидуальных форм и методов обучения, ориентированных на самореализацию и саморазвитие будущих государственных служащих.

Отметим, что при реализации данного принципа в первую очередь учитываются интересы, способности, а также уровень подготовленности студентов, определяющие возможную успешность их обучения. В основе реализации этого принципа лежит глубокое изучение индивидуальных качеств и личностных характеристик обучающихся. Индивидуализация и дифференциация ориентирована не только на имеющиеся на сегодняшний день возможности будущих специалистов, но и на максимально возможный уровень их развития (при условии повышения эффективности профессионального обучения).

Принцип обратной связи направлен на создание постоянной и продуктивной обратной связи. Этот процесс является необходимым условием для осуществления диагностики профессиональной готовности к инновационной деятельности будущего специалиста сферы ГМУ. Реализация этого принципа предполагает обучение студентов способности к диалогу, правильному восприятию критических замечаний, внутренней

свободе, позволяющей вступать в дискуссию с преподавателем, задавать ему вопросы.

Указанный принцип предполагает использование в учебном процессе конструктивных форм и методов обратной связи. Конструктивность обеспечивается следующими способами:

- четкой аргументацией преподавателя при оценивании ответов студентов;
- поощрением обратной связи, инициированной студентами;
- преобразованием теоретического обучения в практический опыт;
- использованием игровых технологий обучения; использованием мотивационного языка;
- применением в учебном процессе разнообразных техник обратной связи (расспрашивания, перефразирования, отражения чувств, резюмирования).

Процессуально-содержательный блок сконструированной модели содержит этапы, педагогические условия и содержание работы по формированию профессиональной готовности у будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности (рис. 3.6.).

В первую очередь считаем необходимым выделить следующие этапы формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности: мотивационно-диагностического, практико-развивающего, коррекционно-рефлексивного.



Рисунок 3.6 – Содержание процессуально-содержательного блока

Мотивационно-диагностический этап направлен на теоретическое исследование изучаемой проблемы, создание мотивационной платформы для дальнейшей работы по формированию ценностного отношения у будущих специалистов ГМУ к профессиональной деятельности в целом, и к инновационной в том числе, формирование профессиональных установок, интересов, профессиональной направленности, стремления заниматься выбранной профессиональной деятельностью, понимания необходимости использования инновационных подходов и технологий в процессе выполнения профессиональных функций.

Отметим, что на данном этапе закладывается фундамент формирования профессиональной готовности будущего специалиста к инновационной деятельности посредством

проникновения мотивов человека в профессию (желание приносить пользу государству, быть полезным другим людям; удовлетворение материальных и духовных потребностей; удовлетворение потребности в общественном признании; желание совершенствовать себя в профессии; стремление к достижению жизненного успеха).

Наряду с этим на мотивационно-диагностическом этапе констатируется исходный уровень профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности.

Практико-развивающий этап направлен на формирование у обучающихся таких компонентов профессиональной готовности к инновационной деятельности, как интеллектуально-информационный и процессуально-деятельностный. Они предполагают овладение профессиональными знаниями, умениями, навыками инновационной деятельности в профессии, технологиями принятия рациональных решений; формирование умений по адаптации к различным изменениям, прогнозу хода развития рабочих ситуаций посредством использования инновационных подходов, методов и приемов. Реализуя указанную направленность будущих специалистов на формирование компонентов профессиональной готовности студентов к инновационной деятельности, используются разнообразные способы, методы и формы организации изучаемого процесса, а именно обогащение системы знаний обучающихся об инновационных средствах и технологиях выполнения профессиональных функций, расширение спектра

практических умений, развитие профессионально важных качеств будущих специалистов.

Коррекционно-рефлексивный этап направлен на развитие у будущих специалистов профессиональной ответственности, критического мышления, профессиональной этики и морали, способности к самосовершенствованию, самооценке, профессиональному росту. Исследование компонентов профессиональной готовности обучающихся к инновационной деятельности, освоение их содержания, технологий их формирования, требует от студента использования современных подходов к саморазвитию, самоанализу и адаптации к условиям профессионального обучения.

В процессе научного исследования установлено, что эффективность формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности предполагает реализацию педагогических условий.

Мы разделяем мнение авторитетных ученых, трактующих педагогическое условие, как важный фактор, определяющий ход и эффективность образовательного процесса [28]. Некоторые исследователи отмечают, что педагогические условия являются некой образовательной средой, внутри которой осуществляются педагогические процессы. Педагогические условия являются не только компонентами образовательной среды, но и обстоятельствами, обеспечивающими учебный процесс [32].

Необходимо учесть, что важнейшей целью формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности

является разработка методического обеспечения этого процесса, в связи с чем, на наш взгляд, необходимо:

- сформировать у будущих специалистов положительное отношение и заинтересованность в использовании в профессиональной деятельности различного рода инноваций;

- определить и использовать для формирования указанной готовности эффективные способы совместной деятельности преподавателей и обучающихся;

- разработать и внедрить в учебный процесс специальный курс, обеспечивающий формирование системы знаний, умений по проблеме осуществления инновационной деятельности в работе служащего государственного управления;

- использовать в процессе профессионального обучения опыт профессиональной деятельности в аппарате государственной службы.

Педагогические условия формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности ориентированы на повышение эффективности этого процесса, они взаимосвязаны и взаимообусловлены. В нашем исследовании сформулирован ряд педагогических условий, представляющих собой регламентированные и взаимосвязанные процессы, обеспечивающие функционирование и развитие системы формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности в высшей школе (рис. 3.11.).

Оценочно-результативный блок характеризует контроль сформированности профессиональной готовности будущих

специалистов ГМУ к инновационной деятельности, критерии, показатели и уровни развития изучаемого феномена (рис 3.7.).

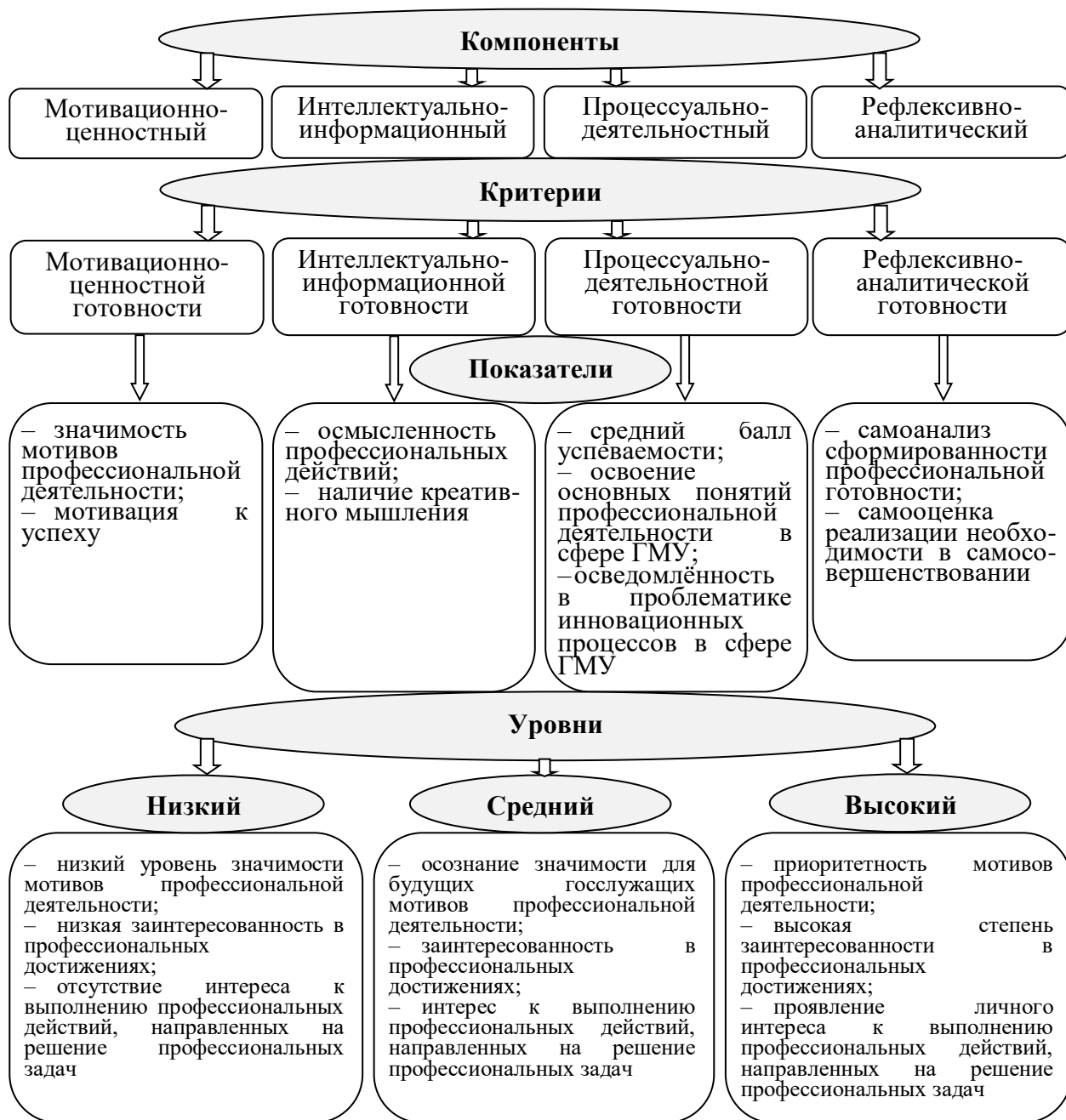


Рисунок 3.7 – Содержание оценочно-результативного блока

Структура профессиональной готовности будущего специалиста сферы государственного управления представлена:

– мотивационно-ценностным (совокупность мотивов, ценностных ориентаций и установок будущего специалиста, его

осознанное отношение к инновационной деятельности, понимание роли в решении актуальных проблем системы государственной службы);

– интеллектуальным-информационным (профессиональные знания, умения и навыки, уровень готовности овладения навыками инновационной деятельности в профессии, а также технологиями принятия рациональных решений, умение адаптироваться к различным изменениям, прогнозировать ход развития той или иной рабочей ситуации, используя инновационные подходы, методы и приемы);

– процессуально-деятельностным (способность к планированию и программированию своей профессиональной деятельности, владение системой умений и навыков, а также практическим опытом, наличие творческих способностей);

– рефлексивно-аналитическим (уровень профессиональной ответственности, критического мышления будущих специалистов, профессиональной этики и морали, способность к самосовершенствованию, профессиональному росту) компонентами.

Исходя из содержательного наполнения выделенных компонентов, были сформулированы критерии профессиональной готовности будущих госслужащих к инновационной деятельности:

Критерий мотивационно-ценностной готовности – определяется наличием мотивации к профессии, формируемой на основе позитивного отношения к деятельности в аппарате государственной службы и осознания личностных потребностей в материальном, интеллектуальном и социальном развитии.

Критерий интеллектуально-информационной готовности будущего специалиста в сфере государственного управления к инновационной деятельности отражает степень овладения навыками инновационной деятельности в профессии, уровень вооруженности профессиональными знаниями, умениями и навыками, способность моделировать рабочие ситуации, степень овладения технологиями принятия рациональных, инновационных решений, умение адаптироваться к различным изменениям, прогнозировать ход развития той или иной, возникшей в ходе деятельности ситуации, предупреждать негативные последствия чрезвычайных событий.

Критерий процессуально-деятельностной готовности отражает уровень сформированности профессиональных умений, способность к решению стандартных и специфических профессиональных задач, планированию и программированию, осуществлению эффективных социальных взаимоотношений в процессе решения профессиональных задач, предупреждению и преодолению проблемных ситуаций в профессиональной деятельности.

Критерий рефлексивно-аналитической готовности будущих специалистов в системе государственной службы к инновационной деятельности отражает соответствие индивидуальных качеств студента существующим требованиям к специалисту аппарата госслужбы; осознание и глубокое осмысление своего реагирования в случае возникновения нестандартных рабочих ситуаций; анализ личностного смысла в профессиональных действиях; умение конструктивно решать внутриличностные и межличностные противоречия и конфликты,

способность к самоидентификации в профессии, проявлению профессиональной ответственности, оценке собственных возможностей реализации профессиональных задач, а также показатели по каждому критерию и уровни сформированности профессиональной готовности будущего специалиста к инновационной деятельности – низкий, средний и высокий.

В оценочно-результативном блоке структурно-содержательной модели также представлены итоги экспериментального исследования. Результатом является сформированная профессиональная готовность будущего специалиста ГМУ к инновационной деятельности.

Резюмируя вышеизложенное, отметим, что модель формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущего специалиста ГМУ представлена в виде структурно-содержательной системы, объединяющей в себе целевой, теоретико-методологический, процессуально-содержательный и оценочно-результативный блоки, включающие цели, задачи, закономерности, принципы, этапы, педагогические условия, компоненты, критерии, показатели, уровни формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

3.2. Разработка педагогических условий формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления

Комплексный анализ научных теоретических и практических наработок по проблеме формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности позволил выявить ряд противоречий (рис. 3.8.)

Противоречия, определяющие необходимость формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ

Между потребностями социума в высококвалифицированных специалистах способных осуществлять инновационную деятельность и уровнем их подготовки к указанной деятельности в условиях высшей школы

Между необходимостью обеспечения высшими учебными заведениями процесса формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности и низкой эффективностью работы в этом направлении

Между существующими требованиями к профессиональной подготовке и недостаточной изученностью и раскрытием теоретико-методологических основ формирования их профессиональной готовности к инновационной деятельности

Между возрастающей необходимостью осуществления специалистами инновационной деятельности и отсутствием научно-обоснованных педагогических условий формирования профессиональной готовности студентов к указанному виду деятельности

Рисунок 3.8 – Противоречия, определяющие необходимость формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ

Сформулированные противоречия, исследование теоретико-методологических основ формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления, разработка концептуальных положений этого процесса и модели формирования изучаемой готовности, анализ результатов констатирующего эксперимента, осуществленного на базе ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный педагогический университет» и других университетов диктует необходимость разработки адекватных изучаемому процессу педагогических условий.

В педагогической науке ученые (В. А. Беликов, М. В. Зверева, Е. И. Козырева, Б. В. Куприянов, А. В. Лысенко) отмечают, что важнейшим аспектом, обеспечивающим продуктивность учебного процесса и эффективность осуществления профессиональной деятельности, являются педагогические условия.

В выполняемой научной работе дефиницию «педагогические условия» мы будем интерпретировать как систему мероприятий, осуществляемых в рамках образовательного процесса, ориентированных на достижение поставленных задач и реализацию конкретной цели – формирование профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности.

Анализ научной литературы (В. А. Беликов, Н. Г. Бондаренко, А. А. Володин, Е. В. Ключенко, А. В. Лысенко и другие), позволяет выделить классификационные категории «педагогических условий» [30; 39; 80; 111; 142 и др.] (рис. 3.9.).

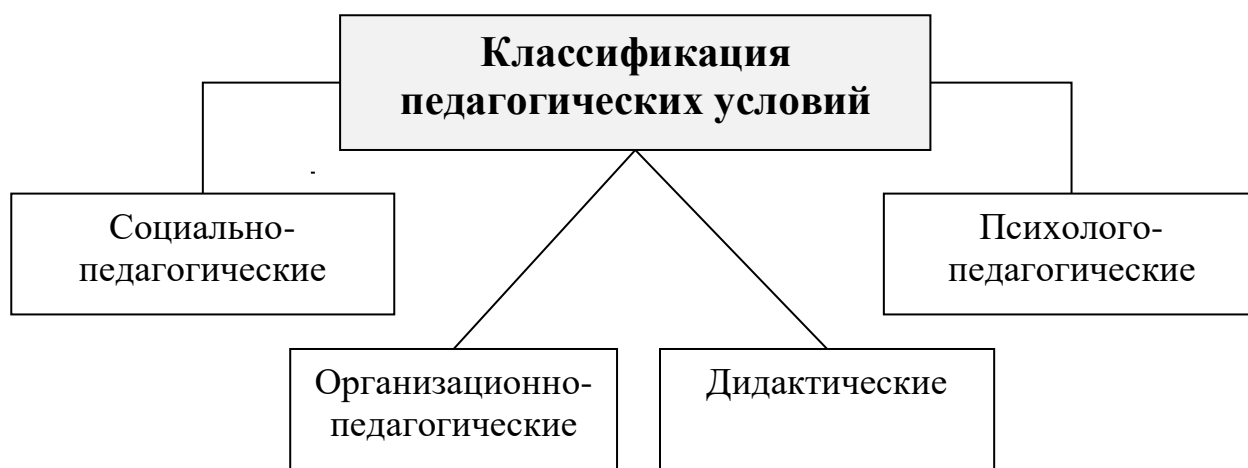


Рисунок 3.9 – Классификация категории «педагогические условия»

К социально-педагогическим условиям относят условия, обстоятельства от которых что-то зависит, обстановку в которой что-то происходит; к организационно-педагогическим – комплекс определенных возможностей, влияющих на эффективность учебного процесса; к психолого-педагогическим – совокупность мер педагогического сотрудничества, обеспечивающих трансформацию личностных характеристик, касающихся развития, обучения и воспитания человека; к дидактическим условиям относят результат адресного отбора, создания и использования составляющих содержания, методов и организационных форм обучения с целью реализации основных образовательных задач дидактических целей.

Необходимо отметить, что для компетентной разработки педагогических условий, обеспечивающих какой-либо педагогический процесс, а в нашем случае процесс формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности, необходимо учитывать следующие принципы:

- принцип разностороннего понимания научной категории «педагогические условия»;
- принцип разработки педагогических условий, соответствующих разным классификационным группам;
- принцип глубокого понимания ориентированности разработанных педагогических условий;
- принцип четкой аргументированности разработки конкретных педагогических условий для соответствующего научного исследования.

Определение педагогических условий формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности осуществлялось с учетом требований, предложенных И. Я. Лернером (рис. 3.10.).



Рисунок 3.10 – Требования к определению педагогических условий формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ

Первое требование основывалось на том, что педагогические условия должны быть инструментальными, т.е. приспособленными для проектирования образовательного процесса. Второе требование – универсальность, заключающаяся

в том, что педагогические условия должны касаться всего учебного процесса или его части. Третье требование заключается в автономности конкретных педагогических условий, предполагающей невозможность их подмены или поглощения какими-то другими условиями [107].

Учитывая наработки ученых по изучаемой проблематике, принципы разработки педагогических условий и требования к ним, содержание Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, Основных образовательных программ по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата), «Справочника квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям, умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих», результаты авторских исследований, мы сформулировали педагогические условия формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.

Сформулированные педагогические условия формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности ориентированы на повышение эффективности этого процесса, они взаимосвязаны и взаимообусловлены (рис. 3.11.).

Педагогические условия формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ

Обогащение содержания предметов цикла профессиональной подготовки тематикой, направленной на повышение мотивации к достижениям в профессии и подготовку специалистов к инновационной деятельности

Расширение спектра возможностей студентов в отношении формирования их готовности к инновационной деятельности за счет разнообразия форм проведения теоретических и практических занятий

Разработка специального курса «Организация деятельности госслужащего в условиях инновационного управления»

Организация социального партнерства университета с учреждениями государственной власти

Рисунок 3.11 – Педагогические условия формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ

Переходим к обоснованию и характеристике вышеназванных педагогических условий.

Первым педагогическим условием мы определили обогащение содержания учебных дисциплин цикла профессиональной подготовки тематикой, направленной на повышение мотивации к достижениям в профессии и подготовку специалистов к инновационной деятельности.

Основной научной категорией разрабатываемого педагогического условия является «содержание учебных дисциплин». В педагогической науке «содержание обучения» трактуется как комплекс изучаемых дисциплин, разделов, тем, практик, составляющих образовательную программу по определенному направлению подготовки. В свою очередь, «содержание учебной дисциплины», понимается как отражение содержания образования, выраженное в разработанной программе и учебно-методической литературе по конкретному учебному курсу. Любая дисциплина имеет основополагающую цель, подчеркивающую направленность и специфику учебного предмета [177]. Отметим, что содержание учебной дисциплины всегда обосновано особенностями объекта изучения.

Содержание учебной дисциплины подразумевает включение не только комплекса определенных законов, научных терминов, методов, но и содержит такие составляющие, как способность воспринимать и обрабатывать информацию, принимать профессионально-компетентные решения, прогнозировать, контролировать и корректировать собственную деятельность. В содержание учебной дисциплины включаются научные концепции, имеющие идеологическое и гносеологическое значение, а также актуальный по данному курсу фактаж [138].

Смысл учебной дисциплины заключается в совокупности содержательных модулей каждой темы основной образовательной программы. Для изучения запланированных тем должен быть разработан учебно-методический комплекс, составлен список основной и дополнительной литературы.

Важно, что содержание любой из учебных дисциплин вносит свою лепту в воспитательный процесс, формирование мотивационной составляющей обучающихся, оказывает влияние на профессионально значимые качества будущего специалиста.

Анализ результатов исследования изучаемой проблемы позволяет предположить, что содержание учебных дисциплин, наполняющих учебные планы направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», должно быть ориентировано в первую очередь на вооружение будущих специалистов знаниями, умениями и навыками, коррелирующими с современными процессами и инновационными преобразованиями в сфере государственной службы.

Необходимость использования инноваций в системе государственного управления требует обогащения содержания учебных дисциплин тематикой, направленной на повышение мотивации к достижениям в профессии и подготовку специалистов к инновационной деятельности.

В тоже время структурно-содержательный анализ курсов, представленных в учебном плане направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», профиль «Государственное управление таможенными процессами», квалификация «Бакалавр» ГОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» показал, что вышеуказанная задача практически не реализуется. В Основной образовательной программе по указанному направлению подготовки имеет место всего лишь одна дисциплина «Инновационно-инвестиционная политика государства», в рамках которой представлены темы,

ориентированные на подготовку студентов к осуществлению инновационной деятельности в профессии. Отметим, что нами выявлен ряд курсов, имеющих достаточный потенциал для освещения тематики, направленной на повышение мотивации к достижениям в профессии и подготовку специалистов к инновационной деятельности. К данным учебным дисциплинам относятся: «Управление персоналом госслужбы», «Введение в специальность», «Принятие и исполнение государственных решений», «Основы управления государственными проектами и программами», «Информационные системы в управленческой деятельности», «Стратегическое планирование и прогнозирование в государственном управлении», «Организация деятельности госслужащего», «Теория управления».

С целью формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления, необходимо разработать механизм наполнения содержания учебных дисциплин тематикой, направленной на ознакомление студентов с инновациями и инновационной деятельностью.

С учетом результатов теоретических и экспериментальных исследований, мы считаем, что данный механизм может быть представлен в таком виде:

– обогащение содержания разделов учебных дисциплин (в рамках лекционных, практических и семинарских занятий) отдельными темами, направленными на повышение мотивации студентов к достижениям в профессии и подготовку будущих специалистов к инновационной деятельности;

– дополнение уже имеющихся тем учебных дисциплин материалом, освещающим проблематику инноваций и инновационной деятельности в системе государственного управления;

– обогащение содержания практических работ и семинаров, вопросами и заданиями, направленными на подготовку специалистов к инновационной деятельности и усиление мотивации обучающихся к достижениям в профессии;

– включение в рабочие программы учебных дисциплин (в рамках практических занятий и самостоятельной работы) заданий по разработке индивидуальных проектов, связанных с инновациями и инновационной деятельностью в сфере государственного управления;

– расширение тематики курсовых, выпускных квалификационных работ в контексте инновационной деятельности будущих государственных служащих;

– активизация научной деятельности студентов в рамках изучения учебных дисциплин посредством написания научных статей, выполнения аннотирования статей, посвященных инновациям и инновационной деятельности, выполнения творческих проектов;

– привлечение обучающихся к участию в различных акциях, проектах, мероприятиях, посвященных проблемам осуществления инновационной деятельности в системе государственной службы (все перечисленные мероприятия могут проводиться в рамках изучения конкретных дисциплин) (рис. 3.12.).



Рисунок 3.12 – Механизм наполнения содержания учебных дисциплин тематикой, направленной на ознакомление студентов с инновациями и инновационной деятельностью

Разработанный механизм наполнения содержания учебных дисциплин тематикой, направленной на ознакомление студентов с инновациями и инновационной деятельностью, а также повышение их мотивации к достижениям в профессии будет детально описан в следующем параграфе, посвященном внедрению педагогических условий формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих государственных служащих.

Вторым педагогическим условием является использование контекстного обучения как средства формирования профессиональной готовности к

инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного управления.

С целью глубокого понимания роли контекстного обучения как средства формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления необходимо понимание терминов «контекст» и «контекстное обучение».

Комплексный анализ данных научных категорий [34; 36; 37; 43; 85; 86; 133; 175; 182] показал, что контекст является интегративным и междисциплинарным понятием и трактуют как часть текста, условие его связности, источник смысла и т.д. [85; 86; 194]; как часть научной теории [133; 182]; как социальная ситуация, оказывающая влияние на поведение человека [175]; как условие смыслообразования [36] и т.п.

В педагогическом сообществе «контекст» понимают как новую концепцию образования; как культурологическое и социокультурное явление; как совокупность профессиональных контекстов; как ведущее понятие контекстного обучения [34; 37; 43]. Мы согласны с мнением А. А. Вербицкого и представителями его научной школы в том, что «контекст» представляет собой совокупность условий жизни (внутренних и внешних), влияющих на осмысленное понимание, восприятие и преобразование конкретной ситуации [37].

Профессиональный контекст рассматривают в педагогике как:

- смыслообразующую категорию;

– совокупность задач, ситуаций, социального и психологического взаимодействия, характерных для определенной профессии;

– комплекс профессионально-направленных контекстов [34; 37; 100].

Анализ литературы показал, что в педагогической науке «профессиональный контекст» трактуют и как совокупность профессионально-личностного, профессионально-развивающего, профессионально-деятельностного контекстов, контекста профессионально-педагогического взаимодействия, контекста профессионального пространства деятельности студента. Отметим, что все перечисленные контексты взаимосвязаны и взаимообусловлены [34].

Обобщая вышесказанное, приходим к заключению, что существующие подходы к научной категории «профессиональный контекст» раскрывают разнообразные аспекты профессиональной деятельности. Учитывая контекст выполняемого научного исследования, существует необходимость определения профессиональных контекстов будущего специалиста сферы государственного управления и разработки авторской дефиниции «профессиональный контекст государственного служащего».

Резюмируя исследования ученых по проблематике контекста и профессионального контекста и учитывая содержание Федерального образовательного стандарта высшего образования (РФ) и Государственного образовательного стандарта высшего образования (ЛНР), Основных образовательных программ по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и

муниципальное управление», результаты авторских исследований, мы можем констатировать, что будущий специалист сферы ГМУ должен обладать собственными профессиональными контекстами.

Первый контекст продиктован требованиями общества к профессиональной деятельности специалиста в сфере ГМУ. Для понимания первого контекста обратимся к дефиниции «профессиональная деятельность будущего специалиста в сфере ГМУ». Профессиональную деятельность будущего специалиста в сфере государственного управления мы понимаем как особый вид трудовой деятельности, имеющий строгую нормативную регламентацию, основной целью которой является выполнение служащим функций государства, путем принятия социально значимых решений и осознания высокой степени ответственности за результаты своей работы.

Второй контекст обусловлен требованиями социума непосредственно к личности. Будущий специалист в сфере государственного управления – это личность, обладающая системой компетенций и личностных качеств, выступающих индикаторами профессионализма в сфере государственного управления, которая способна к их успешному использованию для выполнения функций государства и организации эффективного взаимодействия между гражданами и государством.

Таким образом, первый и второй контексты обусловлены морально-ценностными, правовыми и иными требованиями общества к профессии «специалист государственного управления», а также интересами и ценностными установками

людей, имеющих представление о стереотипах поведения специалистов сферы ГМУ в рамках организационно-управленческой, политико-административной, исследовательской, информационно-методической, коммуникативной, проектной, организационно-регулирующей, исполнительно-распорядительной, контрольно-надзорной деятельности [1].

Третий контекст определен средой, в которой осуществляется профессиональное обучение будущих специалистов сферы государственного управления, ориентированной на формирование различных категорий компетенций (ОК, ОПК, ПК), отраженных в Федеральных и Государственных образовательных стандартах высшего образования и Основных образовательных программах по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата).

Обобщим все вышесказанное в лаконичном определении дефиниции «профессиональный контекст будущего специалиста сферы государственного управления». Мы понимаем этот феномен как совокупность внутреннего и внешних контекстов, где внутренний контекст, представлен совокупностью индивидуально-психологических качеств личности, предметно-профессиональных контекстов (компетенций) и приобретенного творческого опыта, а внешние контексты определяются социокультурным пространством, в котором живет и развивается будущий специалист сферы государственного управления.

Опираясь на содержание Федерального образовательного стандарта высшего образования (РФ), Государственного

образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата) и учитывая заявленные в нем виды профессиональной деятельности будущих специалистов, отметим, что в рамках предметно-профессиональных контекстов целесообразно выделить организационно-управленческого, политико-административного, исследовательского, информационно-методического, коммуникативного, проектного, организационно-регулирующего, исполнительно-распорядительного и контрольно-надзорного контекстов.

Обращаясь к контекстному обучению как средству формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов государственного и муниципального управления, отметим, что в исследовании мы трактуем дефиницию «контекстное обучение» как понимал ее А. А. Вербицкий. Таким образом, контекстное обучение – это обучение, в рамках которого научным языком и с помощью традиционных и инновационных форм, методов и средств обучения последовательно проектируется предметный и социальный контекст профессиональной деятельности.

Базируясь на данном определении и учитывая трактовку понятия «профессиональный контекст будущего специалиста сферы государственного управления», приходим к пониманию дефиниции «контекстное обучение будущих специалистов сферы государственного управления». Данную научную категорию мы понимаем как процесс обучения, в рамках которого с помощью активных форм, средств и методов моделируется:

– предметно-профессиональный контекст обучающегося, представленный организационно-управленческим, политико-административным, исследовательским, информационно-методическим, коммуникативным, проектным, организационно-регулирующим, исполнительно-распорядительным и контрольно-надзорным контекстами;

– внешний контекст, представленный социокультурной средой, в которой живет и развивается будущий специалист сферы государственного управления.

С целью глубокого понимания возможностей и значения контекстного обучения для формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности, необходимо рассмотреть формы учебной деятельности обучающихся, которые предполагает исследуемый вид обучения.

Анализ научной литературы [34; 36; 37; 43; 85; 86; 133; 175; 182] показал, что контекстное обучение будущих государственных служащих предполагает три основные формы учебной деятельности. Первая – академическая учебная деятельность, в рамках которой, будущие специалисты получают теоретические знания. Формирование системы теоретических знаний осуществляется в процессе проведения лекций и семинаров. В педагогической науке существуют требования к этим формам учебных занятий, на которых мы сейчас останавливаться не будем, поскольку этот материал широко освещен в педагогических исследованиях [140, с. 6]. Отметим лишь то, что лекция в современном вузе должна проводиться с использованием инновационных технологий, а информация,

предлагаемая преподавателем, должна преломляться сквозь призму специфики инновационной деятельности специалистов в системе государственного управления и подаваться с учетом организационно-управленческого, политико-административного, исследовательского, информационно-методического, коммуникативного, проектного, организационно-регулирующего, исполнительно-распорядительного и контрольно-надзорного контекстов, в зависимости от специфики учебной дисциплины.

В рамках контекстного обучения эффективными являются такие формы лекционных занятий как проблемные лекции, лекции со встроенными паузами, бинарные лекции, интерактивные лекции, лекции-конференции или пресс-конференции. Наиболее эффективные семинарские занятия – семинар-дискуссия, семинар-конференция, семинар пресс-конференция, семинар-решение проблемных задач, семинар-мозговой штурм, семинар-исследование [20].

Следующей формой учебной деятельности является квазипрофессиональная, предполагающая моделирование профессиональной деятельности в аудиторных условиях. Квазипрофессиональная деятельность является связующей нитью учебной и профессиональной деятельности. В процессе ее осуществления студенты воспроизводят профессиональную деятельность, решают типовые и нестандартные профессиональные задачи, учатся взаимодействию и общению с коллективом. Как считают А. Г. Кислов, И. Е. Плотникова, квазипрофессиональная деятельность – это косвенно управляемый процесс, ориентированный на трансформацию полученных теоретических знаний и преобразование их в

средство профессиональной деятельности, а также активизацию мыслительной деятельности, обуславливающей потребность будущего специалиста в получении новых знаний, умений и навыков.

Необходимым условием эффективного осуществления квазипрофессиональной деятельности является систематическое взаимодействие будущих специалистов государственного управления, преподавателей и практиков из профессиональной среды. Отметим, что по форме квазипрофессиональная является учебной деятельностью, а вот по содержанию – профессиональной. Результатом квазипрофессиональной деятельности является приобретение опыта свободного моделирования разнообразных составляющих будущей профессиональной деятельности в системе государственного управления.

Важным для нашего исследования является тот факт, что квазипрофессиональная деятельность имеет достаточно широкий спектр возможностей для воспроизведения в процессе решения профессиональных задач организационно-управленческого, политико-административного, исследовательского, информационно-методического, коммуникативного, проектного, организационно-регулирующего, исполнительно-распорядительного и контрольно-надзорного контекстов, что стимулирует потребность будущих служащих сферы государственного управления в профессиональном росте и личностном совершенствовании.

Контекстное обучение предполагает также учебно-профессиональную деятельность, в процессе которой студенты

осуществляют практическую деятельность и научно-исследовательскую работу. Данная деятельность ориентирована на принятие обучающимися позиции специалиста сферы государственного управления. Содержательным наполнением учебно-профессиональной деятельности является сочетание учебной, научно-исследовательской и профессиональной деятельности. Основопологающей целью этого вида учебной деятельности является развитие личности будущего профессионала, формирование компетенций в специфической, профессиональной сфере, а также некой трансформации учебной деятельности в профессиональную.

К эффективным формам учебно-профессиональной деятельности мы относим проектирование профессиональных ситуаций и компетентное их решение в процессе учебной деятельности, выполнение индивидуальных проектов профессионального толка. Данная работа может выполняться в рамках курсовых, дипломных проектов, разнообразных видов практик. Очень важно, что процессу проектирования профессиональных ситуаций, моделированию своих действий, предшествует интеллектуальная работа, позволяющая ставить цели и задачи, анализировать информацию, отбирать эффективные технологии для решения профессиональных задач.

Отметим, что именно в процессе учебно-профессиональной деятельности учебная деятельность трансформируется в профессиональную деятельность. Таким образом, на этом этапе происходит формирование и развитие профессиональных компетенций за счёт трансформации образовательной деятельности в профессиональную.

Третьим педагогическим условием является разработка специального курса «Организация деятельности госслужащего в условиях инновационного управления». Целью курса является формирование общекультурных и профессиональных компетенций, профессионально-этических норм деятельности госслужащего в условиях инновационного управления, ценностных ориентаций будущих специалистов в сфере государственного управления. Разработанный курс ориентирован на формирование мотивационно-ценностного, интеллектуально-информационного, процессуально-деятельностного, рефлексивно-аналитического компонентов профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ, овладение системой знаний, умений и навыков, обеспечивающих исследуемую готовность.

В качестве четвертого условия выступает организация социального партнерства университета с учреждениями государственной власти с целью формирования у будущих государственных служащих профессиональной готовности к инновационной деятельности.

Потребности современного рынка труда обновляются и ужесточаются с каждым годом, что требует от специалистов любой области, особенно сферы государственного управления, высокой степени адаптивности к профессии уже в начале профессионального пути. Для того чтобы молодой специалист был востребован в профессиональном поле, ему необходима серьезная практическая подготовка, он должен четко понимать профессиональные задачи и уметь прогнозировать результаты своей деятельности. Эффективным механизмом реализации этих

задач в профессиональном образовании выступает, на наш взгляд, социальное партнерство, оказывающее существенное влияние на качество образования и степень адаптации будущих специалистов к профессии.

Анализ научной литературы и нормативно-правовых документов, посвященных проблеме изучения социального партнерства, показал, что важнейшей задачей профессионального образования является тесное взаимодействие со специалистами той профессиональной области, к которым причастны будущие специалисты, работодателями [56].

В «Национальной доктрине образования в РФ до 2025 года» подчеркивается, что учебным заведениям необходимо организовывать систематическое и взаимовыгодное сотрудничество с работодателями и другими заказчиками. В документе отмечается, что социальное партнерство необходимо осуществлять на разных уровнях, например, между учебными заведениями, между учебным заведением и различными учреждениями, будущими работодателями, службой занятости и т.д. [13].

Обоснование и разработка четвертого условия формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления требует анализа подходов к пониманию феномена «социальное партнерство». Отметим, в педагогической науке существуют разные позиции в отношении понимания данного понятия.

Изученный пласт педагогической литературы дает основания констатировать, что «социальное партнерство» исследователи трактуют как:

– совокупность обязательств и отношений организационного, педагогического, экономического взаимодействия учебных заведений со специалистами-практиками, работодателями, службами занятости и т.д. [192];

– включение различных учреждений и организаций, учебных заведений и конкретных лиц в совместную деятельность, ориентированную на решение профессиональных задач [42];

– разновидность социального взаимодействия, представляющую собой координацию действий разных социальных институтов, выражающуюся в обеспечении возможности личностного развития участников учебного процесса, стремящихся к положительным трансформациям в образовании и преобразование его потенциальных форм в актуальное состояние [144; 176].

В свою очередь, преломляя феномен «социальное партнерство» сквозь призму формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления, мы понимаем данную научную категорию как процесс продуктивного сотрудничества высшего образовательного учреждения с организациями, учреждениями, отдельными специалистами данной сферы, направленный на повышение качества профессионального образования и

обеспечение востребованности будущих специалистов на рынке труда.

Основной целью социального партнерства мы видим предоставление будущим специалистам сферы государственного управления широкого спектра возможностей в отношении адаптации студентов к будущей профессиональной деятельности, повышение уровня их практической подготовки, предоставление высокоэффективных баз практики, активное содействие трудоустройству.

В рамках выполняемого исследования мы выделили основные направления социального партнерства, к которым отнесли:

– сотрудничество в рамках учебной работы (совместное проведение учебных занятий, организация баз практик, включение специалистов-практиков в состав государственных аттестационных комиссий и др.);

– сотрудничество в рамках научной работы (проведение совместных конференций, круглых столов, тренингов, мастер-классов и др.);

– сотрудничество в рамках социально-гуманитарной работы (совместное проведение акций, фестивалей, встреч с авторитетными специалистами сферы государственного управления, тренинги и др.).

Детальное описание процесса реализации всех вышеперечисленных направлений социального партнерства будет приведено в следующем параграфе, который будет посвящен внедрению разработанных условий формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности

будущих специалистов сферы государственного управления в учебный процесс.

Резюмируя вышесказанное, отметим, что организация и осуществление социального партнерства в рамках профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного управления позволит:

- повысить качество профессиональной подготовки будущих специалистов;
- адаптировать студентов к профессиональной деятельности;
- установить профессиональные связи;
- содействовать трудоустройству выпускников.

А в целом, разработка и обоснование педагогических условий формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного управления позволит научно обоснованно и продуктивно осуществить их внедрение в профессиональную подготовку студентов. Содержательную характеристику этого процесса мы приведем в следующем параграфе.

3.3. Внедрение в учебный процесс педагогических условий формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления

Теоретический анализ проблемы подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления (ГМУ) и содержательный анализ курсов направления

подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», представленных в учебных планах вузов ЛНР, ДНР и РФ, показали, что на сегодняшний день процесс обучения будущих специалистов ГМУ не соответствует современным изменениям и инновационным преобразованиям в сфере государственного управления.

Высокому уровню подготовки специалистов сферы государственного и муниципального управления будет способствовать комплексное и системное внедрение в учебный процесс разработанных с учетом требований современного инновационного управления и обоснованных педагогических условий формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов данной сферы.

Итак, нами были разработаны и обоснованы четыре педагогических условия формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности (рис. 3.11.).

Для реализации первого педагогического условия был разработан механизм, обеспечивающий наполнение содержания дисциплин учебных планов направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», профиль «Государственное управление таможенными процессами», квалификация «Бакалавр» ГОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» тематикой, направленной на ознакомление студентов с инновациями и инновационной деятельностью в сфере государственного управления (рис. 3.13.).

Наполнение содержания учебных дисциплин

Дисциплина в учебном плане	Формы дополнения дисциплин
«Инновационно-инвестиционная политика государства»	Лекция «Формирование имиджа государственного служащего в условиях инновационных преобразований». Практическая работа «Политические компетенции как элемент имиджа будущего специалиста ГМУ»
«Введение в специальность»	Лекция «Значение инноваций в государственном управлении»
«Управление персоналом госслужбы»	Лекция «Инновационный менеджмент в управлении персоналом». Практическая работа «Государственное регулирование инновационного развития»
«Принятие и исполнение государственных решений»	Лекция «Инновационные подходы к принятию государственных решений: виды, основные направления использования, значение для общества». Практическая работа «Презентация индивидуального проекта «Государственное решение в условиях инновационного развития общества»
«Основы управления государственными проектами и программами»	Лекция «Управление инновационными проектами»; Практическое занятие «Презентация инновационного проекта и методики управления им»
«Информационные системы в управленческой деятельности»	Практическое занятие «Взаимосвязь и взаимообусловленность информационных технологий и готовности будущих госслужащих к инновационной деятельности»
«Стратегическое планирование и прогнозирование в государственном управлении»	Лекция «Инновационный потенциал региона как фактор социально-экономического развития»
«Организация деятельности госслужащего»	Творческие задания
«Теория управления»	Лекция «Управление в условиях инновационного развития государственной службы»

Рисунок 3.13 – Наполнение содержания учебных дисциплин

Заметим, что все дисциплины условно можно разделить на две категории:

– предметы, в процессе изучения которых осуществляется формирование профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ на сегодняшний день;

– дисциплины, обладающие большим потенциалом в контексте формирования указанной готовности при условии обогащения их темами, ориентированными на ее формирование.

Предложенный механизм предполагал введение в содержание существующих учебных дисциплин конкретных тем, подтем, отдельных вопросов, проблемных и ситуативных заданий, специально-ориентированных тем для курсовых и выпускных квалификационных работ, расширение спектра видов научной работы.

Подчеркнем, что работа по обогащению учебных курсов указанной тематикой была направлена на:

– усиление мотивации будущих специалистов к профессии и успеху в целом;

– усвоение ими основных понятий профессиональной деятельности в сфере государственной службы;

– усиление осведомленности студентов в проблематике инновационных процессов в аппарате государственной службы, осмысленности профессиональных действий;

– развитие креативного мышления у обучающихся;

– обучение самоанализу сформированности у студентов профессиональной готовности к инновационной деятельности, самооценке и реализации необходимости в самосовершенствовании.

Исследование показало, что к первой категории относится всего лишь одна дисциплина «Инновационно-инвестиционная политика государства», целью которой является формирование системы знаний об основах, формах и методах инновационной и инвестиционной политики; механизме инновационно-

инвестиционного обеспечения процесса функционирования различных сфер экономики; приобретение навыков в деле формирования и управления инновационно-инвестиционной политикой.

Анализ учебных планов и рабочих программ предметов, которые изучают будущие специалисты, показал, что данный курс является единственным, в рамках которого студенты изучают содержание понятий управления инновациями, инновационную деятельность как объект управления, рассматривают специфику рынка инноваций и инфраструктуру инновационной деятельности, особенности государственной инновационной политики, учатся оценивать эффективность инноваций инновационной деятельности, анализировать инновационные проекты в условиях неопределенности, рассчитывать экономическую эффективность инновационных преобразований.

Мы посчитали целесообразным дополнить этот курс лекцией на тему «Формирование имиджа государственного служащего в условиях инновационных преобразований» и практической работой «Политические компетенции как элемент имиджа будущего специалиста государственного управления».

Основной целью лекционного занятия было ознакомление будущих специалистов с основными тенденциями формирования имиджа государственных служащих в условиях инновационных преобразований общества, изучение факторов, влияющих на имидж будущих специалистов.

В рамках практической работы реализовывались задачи, связанные с формированием политических и политико-

коммуникационных компетенций как элемента имиджа будущих управленцев, обеспечивающих повышение эффективности государственного управления, совершенствование взаимодействия государства и социума, усиление открытости органов государственной власти. У студентов формировали умения компетентно анализировать актуальные социальные и политические ситуации, прогнозировать последствия различных политических событий, определять и использовать инновационные технологии в профессиональной деятельности, работать в публичных группах, осуществлять мониторинг общественного мнения, межведомственное взаимодействие органов государственного управления, коммуницировать со СМИ.

Ко второй категории дисциплин нами отнесены предметы, имеющие, на наш взгляд, достаточный потенциал в отношении формирования профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности, при условии обогащения их материалом, освещающим вопросы инновационной деятельности в системе государственного и муниципального управления.

Первой дисциплиной, которая была преобразована, является «Введение в специальность». Целью освоения данного учебного курса является формирование у будущих специалистов системы знаний о государственном и муниципальном управлении, овладение базовой терминологией в сфере государственного и муниципального управления, изучение содержания государственного образовательного стандарта; получение представления о видах и задачах профессиональной деятельности

специалистов в сфере государственного и муниципального управления.

В процессе выполнения исследования мы дополнили изучаемый курс лекцией на тему «Значение инноваций в государственном управлении». Целью лекции мы определили формирование представлений о значении и актуальности инноваций в системе государственного управления, ознакомление студентов с типами инноваций, а именно учредительными, организационными, инновациями в форме совершенствования и повышения качества государственных услуг.

Дисциплина «Управление персоналом госслужбы», как и предыдущая, является одной из ведущих и формирующих необходимые компетенции будущего специалиста. Целью данного курса является формирование у будущих специалистов ГМУ системы знаний об управлении персоналом госслужбы как о специфическом виде деятельности, изучение теоретико-методологических принципов управления персоналом, приобретение навыков решения проблем, связанных с межличностной коммуникацией, выработка умений анализировать и прогнозировать поведения сотрудников.

В содержание дисциплины были включены лекция «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» и практическая работа «Государственное регулирование инновационного развития». Целью лекционного занятия было формирование системы знаний об инновационном проектировании, методах управления инновационным развитием аппарата государственной службы, условиях формирования

благоприятного инновационного климата для адаптации государственных служащих к нововведениям.

В рамках практической работы студенты рассматривали вопросы, связанные с государственной макроэкономической стратегией, финансированием инновационной деятельности, нормативно-правовым полем, регулирующим государственную инновационную политику, изучали Закон РФ «Об инновационной деятельности и государственной инновационной политике».

Материал, который наполняет курс «Принятие и исполнение государственных решений», направлен на формирование теоретико-методических знаний и практических умений по разработке и реализации управленческих государственных решений.

Данный курс имеет достаточно обширный потенциал в отношении формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ, в связи с чем мы сочли необходимым дополнить его лекцией на тему «Инновационные подходы к принятию государственных решений: виды, основные направления использования, значение для общества» и практической работой на тему «Презентация индивидуального проекта “Государственное решение в условиях инновационного развития общества”». Целью лекционного занятия является формирование у обучающихся представлений о государственных решениях и необходимости использования инновационных подходов к этому процессу, ознакомление с типологией государственных решений, важнейших направлениях их использования.

В рамках практической работы студенты презентовали авторский индивидуальный проект, демонстрирующий их компетентность при принятии конкретных государственных решений. В группе происходило обсуждение проектов, после студенты отвечали на вопросы преподавателя и коллег. Результатом занятия стал конкурс на самый креативный подход к принятию государственного решения и прогнозирование его последствий.

Следующим предметом, в рамках которого освещались вопросы инновационной деятельности в сфере государственного управления, является дисциплина «Основы управления государственными проектами и программами». Данный курс направлен на формирование знаний, умений и навыков, позволяющих осуществлять управление проектами в сфере государственного управления; обеспечение понимания студентами процесса управления проектами как вида профессиональной деятельности; освоение теоретических аспектов и инструментария, позволяющего осуществлять управление государственными проектами и программами; приобретение практических навыков решения профессиональных задач, возникающих в процессе управления государственными проектами и программами.

Мы сочли необходимым дополнить данный предмет лекцией «Управление инновационными проектами» и практическим занятием на тему «Презентация инновационного проекта и методики управления им». Целью лекционного занятия является формирование системы теоретико-методологических знаний об инновационных проектах, ознакомление с процессами

управления инновационными проектами (инициация, планирование, выполнение, контроль, закрытие), изучение методических основ процесса управления инновационными проектами, наработка умений и навыков по выстраиванию модели развития инновационного процесса. В процессе практического занятия две группы студентов презентовали инновационные проекты, выполненные в групповом режиме в рамках самостоятельной работы. Целью данного занятия была выработка практических навыков по разработке, реализации и презентации инновационных проектов и управления ими.

Современный специалист в сфере государственного и муниципального управления обязан обладать компьютерной грамотностью, уметь использовать информационные технологии в профессиональной деятельности, быть готовым к использованию инноваций в процессе работы с информационными системами. В связи с этим считаем необходимым дополнить курс «Информационные системы в управленческой деятельности» практическим занятием «Взаимосвязь и взаимообусловленность информационных технологий и профессиональной готовности будущих госслужащих к инновационной деятельности». В рамках занятия студенты изучают возможности использования информационных технологий в управленческой деятельности, которые имеют инновационный контекст, рассматривают взаимосвязь компетентности студентов в области информационных технологий и их готовности к использованию инноваций, разрабатывают модель использования конкретных

информационных технологий в разных видах профессиональной деятельности в области государственного управления.

Дисциплина «Стратегическое планирование и прогнозирование в государственном управлении» также, на наш взгляд, имеет достаточный потенциал для формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ. В рамках этого предмета студенты получают представление о факторах, как экономических, так и социальных, влияющих на формирование производственно-технической и социально-культурной основы системы планирования развития территорий. Мы сочли рациональным включить в данный курс лекцию «Инновационный потенциал региона как фактор социально-экономического развития». В рамках занятия студенты знакомятся с понятием «инновационный потенциал региона», «инновационные ресурсы региона», «региональная инновационная политика», выявляют связь между этими понятиями, рассматривают сущность и структуру инновационного потенциала, знакомятся с методикой оценки инновационного потенциала.

Еще одним предметом, который мы обогатили тематикой освещающей возможности осуществления инновационной деятельности в сфере государственной службы, является дисциплина «Организация деятельности госслужащего». Целью этого курса является формирование системы знаний о специфике организации служебной деятельности, изучение критериев оценки эффективности управления, развитие умений по использованию разнообразных методов и технологий организации эффективной управленческой деятельности. Данный

предмет был преобразован путем включения в изучаемые темы вопросов и заданий, касающихся осуществления инновационной деятельности в области государственного управления. Например, в рамках темы «Организация проведения аттестации государственных служащих» студентам было предложено составить перечень профессиональных и личностных качеств, необходимых для современного специалиста со сформированной профессиональной готовностью к использованию инновационных методов и технологии в своей работе. Еще одно задание – разработка вопросов для квалификационного экзамена, которые отражают уровень профессиональной готовности специалистов к инновационной деятельности.

И последней дисциплиной, которая была отчасти трансформирована, является «Теория управления». В рамках этого курса студенты изучали законодательно-правовые нормы, регулирующие государственную и муниципальную службу; осуществляли анализ проблем в развитии государственной службы; приобретали умения планировать карьерный и профессиональный рост; нарабатывали навыки использования различных методов оценки эффективности профессиональной деятельности, сравнения и сопоставления зарубежного и отечественного опыта модернизации государственного управления, проведения административных реформ, формирования системы государственного управления.

Данный курс дополнен лекцией на тему «Управление в условиях инновационного развития государственной службы». Целью лекционного занятия является формирование знаний о теоретических и практических аспектах инновационного

развития общества и системы государственного управления, ознакомление студентов с нормативными документами, регулирующими этот процесс, изучение факторов и закономерностей инновационного развития общества и влияние этого процесса на систему государственного управления.

Резюмируя вышеизложенное, отметим, что реализация первого педагогического условия направлена, в первую очередь, на формирование интеллектуально-информационного и процессуально-деятельностного компонента формирования профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности. Все заявленные мероприятия по обогащению уже имеющихся дисциплин тематикой, связанной с инновационной деятельностью способствуют как усилению мотивации, так и развитию способности к самооценке, самоанализу и самосовершенствованию.

Реализация второго педагогического условия (использование контекстного обучения как средства формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ) осуществлялась в рамках базовых форм деятельности будущих специалистов (учебной деятельности академического типа, квазипрофессиональной и учебно-профессиональной деятельности) посредством таких форм обучения, как проблемное обучение, метод конкретных ситуаций, игровые методы обучения (деловые и ролевые игры) и пр. (рис. 3.14.).

Реализация контекстного обучения

Базовые формы деятельности	Формы и методы обучения
Учебная деятельность академического типа	<ul style="list-style-type: none"> - эвристический метод проблемного обучения; - исследовательский метод проблемного обучения;
Квазипрофессиональная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - деловые игры; - дидактические игры; - ролевые игры
Учебно-профессиональная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - творческие задачи, связанными с необходимостью поиска инновационных подходов и решений в процессе выполнения профессиональных функций

Рисунок 3.14 – Реализация контекстного обучения

Исследование показало, что наиболее эффективными, в отношении формирования предметно-профессионального контекста, представленного организационно-управленческим, политико-административным, исследовательским, информационно-методическим, коммуникативным, проектным, организационно-регулирующим, исполнительно-распорядительным и контрольно-надзорным контекстами являются такие формы обучения как проблемное обучение, метод конкретных ситуаций, игровые методы обучения (деловые и ролевые игры) [121].

Остановимся более подробно на проблемном обучении, которое широко применялось в рамках выполняемого исследования. В зависимости от формы учебного занятия, а также от его цели, проблемное обучение реализовывалось посредством разнообразных методов. Рассмотрим процесс применения проблемного обучения, в том числе, на примере

лекционных и практических занятий, разработанных в рамках реализации первого условия. Начнем с монологического изложения, которое регулярно было использовано на лекциях, в качестве примера приведем лекцию на тему «Инновационная деятельность как объект управления». В рамках лекционного занятия преподаватель логично излагал научную информацию, давал объяснения, делал выводы, использовал медиасредства обучения, а проблемные ситуации создавались с целью привлечения внимания обучающихся к данной теме. В процессе лекции на тему «Инновационный потенциал региона как фактор социально-экономического развития» был использован диалогический метод проблемного обучения, предполагающий насыщение содержания материала лекции вопросами, которые в процессе занятия были заданы студентам.

На некоторых практических занятиях, например, «Оценка эффективности инновационной деятельности организации», «Взаимосвязь и взаимообусловленность информационных технологий и профессиональной готовности будущих специалистов к инновационной деятельности», были использованы эвристический и исследовательский методы проблемного обучения, предполагающие сочетание подачи учебной информации обучающимся и познавательных заданий, а также самостоятельное выполнение некоторых заданий [31; 120].

Активно в процессе исследования нами использовался метод кейсов, чаще всего на практических занятиях и в рамках самостоятельной работы.

Сущность метода кейсов (метода конкретных ситуаций) заключается в том, что студентам была предложена

определенная ситуация, имитирующая реальную, профессиональную. Мы предложили на занятии излагать ее в письменной или устной форме, в виде конкретной «истории», при этом развязка оставалась «открытой». Будущим специалистам ГМУ предлагалось проанализировать профессиональную ситуацию и предложить авторское решение. В учебном процессе для студентов использовались кейсы практической направленности, предполагающие анализ и решение конкретных профессионально-жизненных ситуаций. Характеристика таких ситуаций требовала точного описания конкретных лиц, дат, событий и фактов.

Имели место также обучающие кейсы, ориентированные на формирование умений по моделированию профессиональных ситуаций, требующих пошаговой реализации профессиональных функций. Например, это обучение навыкам составления законодательных, нормативных и процессуальных документов, методических рекомендаций, разъяснений и других документов. В процессе изучения предмета «Организация деятельности госслужащего», а именно темы «Аккредитация и аттестация государственных служащих», студентам были предложены кейсы по проведению аттестации государственных служащих из различных ведомств.

Еще более интенсивно использовались активные методы обучения в рамках квазипрофессиональной деятельности. Особый интерес для нашего исследования в рамках рассматриваемого педагогического условия представляли игровые методики обучения. В процессе исследования был разработан пакет дидактических, деловых, ролевых игр,

способствующих формированию профессиональной готовности будущих специалистов к инновационной деятельности.

Цель игры может заключаться в обучении студентов, диагностике их деловых качеств, способности к использованию инновационных подходов в реализации профессиональных задач, а также поиске решений в разных ситуациях, где реальность заменена моделью.

В процессе исследования установлено, что не обязательно модель должна быть максимально приближена к реальной профессиональной ситуации. Это объясняется тем, что студент в этом случае становится более напряженным, у него возникает страх совершить ошибку и это мешает ему быть свободным и креативным. Поведение обучающегося в игре способствует возникновению состояния эксперимента, которое позволяет студенту совершать ошибки, замечать, обсуждать и признавать их, искать инновационные подходы, не опасаясь быть непонятым и непродуктивным. В рамках внедрения второго педагогического условия установлено, что игровые методики способствуют усилению мотивации и степени инициативности, наращиванию профессиональных умений и навыков, проявлению творческой индивидуальности у будущего специалиста. Интеграция процесса обучения и контекста реальных профессионально-ориентированных действий позволяет формировать профессиональный опыт в условиях обучения в университете.

Приведем конкретный пример, демонстрирующий технологию подготовки и проведения деловой игры.

В рамках курса «Управление персоналом государственной службы», при изучении темы «Кадровое обеспечение системы управления персоналом», студентам была предложена деловая игра «Собеседование при устройстве на работу». Прежде чем перейти к описанию непосредственно игры, отметим, что на этапе подготовки любой деловой игры осуществляется выбор темы, оценка начальной ситуации, продумывание сценария. Следующий этап – вводный, в рамках которого происходит ознакомление студентов и экспертов с исходной идеей и необходимой информацией, формирование мини-групп (если это необходимо), создание экспертного совета, ознакомление участников с условиями и правилами игры, определение целей игры, основных задач, сбор необходимой информации, распределение ролей. Третий этап – это проведение деловой игры. Содержание может быть разным, однако его можно лаконично выразить в следующих позициях: получение и анализ первоначальной информации, подготовка к реализации ролевых функций, игровых заданий; выполнение обучающимися ролевых функций, выполнение подготовленных заданий. И последний этап – анализ результатов, включающий в себя анализ результатов игры самими студентами, обмен мнениями с экспертами, при необходимости защита студентами своих выводов, подведение итогов игры преподавателем.

Приступим к описанию деловой игры «Отборочное интервью при устройстве на работу».

Целью игры является обучение будущих специалистов ГМУ правильно определять и практически демонстрировать навыки и

характеристики, необходимые для успешного устройства на работу в определенное ведомство.

Правила игры заключались в том, что в студенческой группе была создана конкурсная комиссия из четырех человек: преподавателя и трех студентов, а все остальные выступали в роли претендентов на вакантные должности. В самом начале ведущий заявил о конкурсном наборе в службу ведомств (Министерство образования и науки, Министерство юстиции, Министерство труда и социальной политики).

Для подбора претендентов использовалось панельное интервью, которое предполагало беседу каждого кандидата с членами конкурсной комиссии. Каждому кандидату предоставлялось время – 7 минут на подготовку и 5 минут на выступление. В своем выступлении кандидат должен раскрыть мотивы, побудившие его участвовать в конкурсе; объяснить выбор конкретного ведомства; показать профессиональную компетентность и способность к инновационной деятельности; объяснить, что нового и важного он может внести в работу конкретного ведомства.

Конкурсная комиссия оценивала кандидатов в таблице по пятибальной системе. Кандидат будет принят на работу в том случае, если он наберет максимальное количество баллов.

В процессе изучения таких дисциплин как «Введение в специальность», «Принятие и исполнение государственных решений», «Государственная и муниципальная служба» использовались дидактические игры, это были викторины, кроссворды, игры-соревнования.

В рамках учебно-профессиональной деятельности, где будущий специалист ГМУ выполняет реальные практические функции (производственная практика), была особенно необходима работа по формированию профессиональной готовности студентов к инновационной деятельности. Для реализации данной задачи несколько преобразована программа практики в отношении обогащения ее задачами, связанными с необходимостью поиска инновационных подходов и решений в процессе выполнения профессиональных функций.

Будущие специалисты в рамках учебно-профессиональной деятельности выполняют уже не академические процедуры усвоения знаний, а фактически реальную профессиональную деятельность, в которой полученные ранее знания и сформированные умения выступают ориентировочной основой. На этом этапе завершается процесс преобразования учебной деятельности в профессиональную.

В процессе выполнения научного исследования установлено, что подготовка будущих специалистов ГМУ к осуществлению инновационной деятельности диктует необходимость разработки и внедрения в учебный процесс отдельного специально-ориентированного факультативного курса.

Учитывая такую необходимость, третьим условием формирования профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности в сфере государственного и муниципального управления мы определили разработку для студентов четвертого курса направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» факультативного курса «Организация деятельности

госслужащего в условиях инновационного управления».

Целью изучения специального курса является формирование общекультурных и профессиональных компетенций, профессионально-этических норм деятельности госслужащего в условиях инновационного управления, ценностных ориентаций будущих специалистов в сфере государственного управления. Для достижения поставленной цели предусматривалось решение основных задач:

1) развитие компонентов профессиональной готовности будущих специалистов к инновационной деятельности;

2) формирование навыков деятельности госслужащего в условиях инновационного управления;

3) актуализация личностного потенциала обучающихся для эффективной реализации профессиональных функций.

Разработанный курс ориентирован на формирование мотивационно-ценностного, интеллектуально-информационного, процессуально-деятельностного, рефлексивно-аналитического компонентов профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности, овладение системой знаний, умений и навыков, обеспечивающих исследуемую готовность.

Содержательный контент изучаемого курса реализует три базовые составляющие: мотивационно-ценностную, академическую, практическую.

Мотивационно-ценностная составляющая предполагает актуализацию значения инновационной деятельности в современном обществе. Деятельность преподавателя и будущих специалистов сферы государственного и муниципального

управления в рамках данной составляющей была направлена в большей степени на обеспечение понимания значимости для будущих госслужащих мотивов профессиональной деятельности; усиление мотивации будущих специалистов в сфере государственного управления к успеху в целом (мотивационно-ценностный компонент профессиональной готовности) и формирование способности студентов осуществлять самоанализ уровня собственной готовности к инновационной деятельности.

Отметим, что мотивационно-ценностная составляющая реализовывалась в разнообразных формах учебной работы студентов путем использования классических и инновационных методик и технологий.

Что касается академической составляющей, отметим, что она ориентирована на изучение студентами понятийного аппарата изучаемой проблематики; получение теоретических знаний об основных принципах построения и функционирования государственной службы, современных моделях государственного управления, особенностях организации деятельности госслужащего, возможностях осуществления будущими специалистами сферы государственного и муниципального управления инновационной деятельности.

Реализация академического блока направлена на формирование мотивационно-ценностного и интеллектуально-информационного компонента профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ и осуществляется преимущественно в рамках лекционных занятий.

Практическая составляющая реализуется в процессе формирования у будущих специалистов ГМУ умений и навыков,

обеспечивающих возможность организации управленческой, информационно-методической, коммуникативной, проектной, вспомогательно-технологической, организационно-регулирующей, исполнительно-распорядительной и инновационной деятельности.

Практическая составляющая ориентирована на формирование мотивационно-ценностного, интеллектуально-информационного, процессуально-деятельностного компонентов профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ и реализуется в рамках практических занятий и самостоятельной работы.

Учебный процесс в рамках предмета «Организация деятельности госслужащего в условиях инновационного управления» был направлен на:

– мотивационную, когнитивную, деятельностную готовность будущего специалиста ГМУ к освоению фактического материала курса как инструмента в профессиональной деятельности;

– овладение теоретическими основами формирования профессиональной готовности студентов к инновационной деятельности;

– развитие практических умений и навыков, обеспечивающих возможность осуществления инновационной деятельности в профессии.

Основными видами деятельности будущих специалистов в сфере ГМУ являются:

1. Собственно учебная деятельность, в процессе которой осуществлялись передача и усвоение теоретических и

практических знаний. В рамках учебной работы студенты на лекциях и практических занятиях осваивали теоретическую информацию; занимались подготовкой и презентацией индивидуальных заданий; изучали литературные источники и нормативные документы, конспектируя основные положения; составляли таблицы, схемы, диаграммы; писали эссе; просматривали и обсуждали видеоматериалы; осуществляли самоанализ сформированности профессиональной готовности к инновационной деятельности.

2. Квазипрофессиональная деятельность, в рамках которой осуществлялось моделирование содержания разных видов деятельности государственных гражданских служащих в условиях инновационного управления посредством решения проблемных и ситуативных заданий, моделирования профессиональных ситуаций, использования дидактических и деловых игр.

3. Учебно-профессиональная деятельность была направлена на закрепление профессионально-ориентированных умений и навыков посредством подготовки проектов нормативных документов, обобщения отечественного и зарубежного опыта государственного управления, выполнения практических заданий.

Курс представлен двумя модулями и десятью темами (рис. 3.15.).

Первый модуль

Тема лекции	Тема практического занятия
Тема 1. «Государственное управление как социальное явление»	
«Государственное управление: ключевые понятия»	«Специфика деятельности госслужащего»
Тема 2. «Инновации в системе государственного и муниципального управления (ГМУ)»	
«Теоретические и практические аспекты инновационной политики в системе государственного управления»	«Сущность инновационной деятельности специалиста ГМУ»
Тема 3. «Законодательная база нормативно-правового регулирования инновационной деятельности»	
«Анализ нормативно-правового регулирования инновационной деятельности в современном обществе»	«Презентация проекта нормативного документа, регламентирующего инновационную деятельность в системе государственного управления»

Второй модуль

Тема 4, 5. «Современные модели государственного управления (ГУ)»	
«Характеристика современных моделей государственного управления»	4. «Сравнительный анализ современных моделей ГУ». 5. «Презентация индивидуального проекта «Модель государственного управления – 2025»
Тема 6. «Внедрение инновационных технологий в деятельность органов ГУ»	
«Сущность и виды инновационных технологий»	«Презентация проекта “Инновационные технологии в ГУ”»
Тема 7. «Инновации в управленческих решениях»	
«Инновационные подходы к принятию управленческих решений»	«Морально-этические аспекты принятия управленческих решений»
Тема 8. «Профконтекст специалиста ГМУ в условиях инновационного управления»	
«Характеристика предметно-профессиональных контекстов специалистов ГМУ»	«Социокультурное пространство как внешний контекст специалистов сферы ГМУ»
Тема 9. «Формирование компетенций инновационной деятельности»	
«Инновационный госслужащий, ключевые компетенции»	«Анализ федерального стандарта по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»
Тема 10. «Проблема формирования профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности»	
«Характеристика компонентов профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности»	«Критерии и уровни профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности»

Рисунок 3.15 – Содержание факультативного курса «Организация деятельности госслужащего в условиях инновационного управления»

В рамках разработанных тем были запланированы десять лекций (двадцать часов), десять практических занятий (двадцать часов) и тридцать два часа самостоятельной работы, всего семьдесят два часа.

Первый модуль представлен тремя темами, из них три лекции, три практических работы, двенадцать часов выделено на самостоятельную работу студентов.

Второй модуль включает семь тем, из них семь лекций и семь практических работ, двадцать часов выделяется на самостоятельную работу.

Подчеркнем, что реализация третьего педагогического условия, а именно внедрение в учебный процесс спецкурса «Организация деятельности госслужащего в условиях инновационного управления» обеспечила формирование каждого из компонентов профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности, что подтверждено в ходе эксперимента.

Последнее педагогическое условие формирования профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности – организация социального партнерства университета с учреждениями государственной власти.

Организация указанного взаимодействия осуществлялась с учетом профессиональных интересов студентов и заинтересованности будущих работодателей, необходимости использования в обучении контекстного подхода, предоставления дополнительных возможностей для трудоустройства студентов.

Основные направления социального партнерства, которые осуществлялись в рамках учебного процесса:

- взаимодействие высшего образовательного учреждения с организациями, учреждениями, отдельными специалистами сферы государственного и муниципального управления в рамках учебной работы;
- взаимодействию в рамках научной работы;
- взаимодействие в рамках социально-гуманитарной работы (рис. 3.16.).



Рисунок 3.16 – Основные направления социального партнерства

Заметим, что на протяжении последних пяти лет к сотрудничеству в рамках учебной, научной и социально-гуманитарной работы были привлечены служащие из законодательных и исполнительных органов власти таких как:

Народный Совет ЛНР; Министерство образования и науки ЛНР; Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства ЛНР; Министерство внутренних дел ЛНР; Министерство связи и массовых коммуникаций ЛНР; Министерство культуры, спорта и молодежи ЛНР; Министерство природы и экологической безопасности ЛНР; Министерство иностранных дел ЛНР; МЧС ЛНР; Министерство экономического развития ЛНР; Министерство здравоохранения ЛНР; Министерство юстиции ЛНР; Министерство труда и социальной политики ЛНР; Государственный комитет налогов и сборов ЛНР; Государственная архивная служба ЛНР; Управление государственной инспекции безопасности дорожного движения; Государственный комитет статистики ЛНР; Государственное казначейство в городе Луганске ЛНР; Государственный таможенный комитет ЛНР; Администрация города Луганска ЛНР; Пенсионный фонд города Луганска ЛНР.

В учебном процессе взаимодействие с этими структурами систематически осуществлялось в рамках лекционных и семинарских занятий. Приведем несколько конкретных примеров. В процессе изучения дисциплины «Управление персоналом государственной службы» была проведена бинарная лекция на тему «Методы управления персоналом в таможенных органах, инновационный подход», которая предполагала диалог между преподавателем предмета и служащим Государственного таможенного комитета ЛНР.

В рамках курса «Правоведение» была проведена лекция-консультация на тему «Инновации в уголовном праве».

Преподаватель читал лекцию с представителем Генеральной прокуратуры ЛНР и адвокатом.

В процессе изучения предмета «Введение в специальность» в рамках темы «Характеристика государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» был проведен семинар-дискуссия, в котором участвовали сотрудники Министерства образования и науки ЛНР. На семинаре обсуждались вопросы, связанные с необходимостью корректировки стандартов в отношении требований к формированию профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов и обогащения документа компетентностями, которые необходимы для современного специалиста.

В рамках изучения предмета «Государственная муниципальная служба» была проведена лекция-конференция на тему «Организация государственной службы в условиях инноватизации». На лекционном занятии кроме студентов и преподавателя присутствовали и принимали активное участие депутаты Народного совета ЛНР, представители Министерства образования и науки ЛНР, Министерства юстиции ЛНР, Министерства труда и социальной политики ЛНР, Министерства связи и массовых коммуникаций.

Специалисты-практики выступали на протяжении обучения студентов в качестве консультантов, с ними согласовывалась тематика выпускных квалификационных и магистерских работ с целью усиления их практической составляющей. Важным аргументом для формирования профессиональной готовности

будущих специалистов ГМУ является то, что вышеуказанные ведомства являлись базами практик для студентов 2–4 курса и магистрантов.

Отметим, что в состав государственных комиссий в обязательном порядке включались сотрудники вышеуказанных ведомств с целью адекватного оценивания не только теоретических знаний выпускников, но их практической готовности к профессиональной деятельности.

Второе направление социального партнерства предполагало взаимодействие студентов и преподавателей со служащими учреждений государственной власти в рамках научной работы. Данное взаимодействие осуществлялось посредством организации и проведения научных конференций, круглых столов, мастер-классов и др. Все научные мероприятия проходили в тесном взаимодействии с представителями органов законодательной и исполнительной власти.

Выделим мероприятия, наиболее наполненные вопросами, освещающими возможности инновационной деятельности специалистов ГМУ:

- Международная научно-практическая конференция молодых ученых «Управление социально-экономическим развитием государства: поиск эффективных моделей»,
- Международная научно-практическая конференция «Стратегия устойчивого развития в антикризисном и инновационном управлении экономическими системами»,
- III Международная научно-практическая конференция «Инновационные перспективы Донбасса»,

- III Международная научно-практическая конференция «Механизмы управления экономическими, экологическими и социальными процессами в условиях инновационного развития»,
- II Международная научно-практическая конференция молодых ученых «Управление социально-экономическим развитием государства: поиск эффективных моделей»,
- Республиканский круглый стол с международным участием «Проблемы профессионализации кадров в системе государственного управления в контексте устойчивого развития Луганской Народной Республики»,
- III Международная научно-практическая конференция «Управление социально-экономическим развитием государства: поиск эффективных моделей»,
- V Международная научно-практическая конференция «Стратегия устойчивого развития в антикризисном и инновационном управлении экономическими системами».

В рамках социально-гуманитарной работы систематически проводились встречи студентов с авторитетными специалистами сферы государственного управления, тренинги. На протяжении двух лет на базе Университета проводился международный форум «Инновационные перспективы Донбасса», а также конкурс «Государственный служащий будущего».

Резюмируя вышеизложенное, отметим, что разработанный механизм внедрения педагогических условий формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ в учебный процесс был реализован системно, целостно и логично.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Не вызывает сомнения тот факт, что инновации в современном обществе занимают особое место. Инновационные трансформации происходят во всех сферах деятельности, включая и государственное управление. Анализ нормативно правовой базы, регламентирующей профессиональную деятельность государственных гражданских служащих, позволяет утверждать, что разработка и внедрение инноваций в государственных структурах является приоритетным направлением.

Эффективность внедрения инноваций в государственном управлении зависит от уровня компетентности специалистов данной сферы, способных действовать в непредвиденных ситуациях и принимать решения в нестандартных условиях.

Инновации в области государственного управления побуждают будущих специалистов ГМУ осваивать дополнительные знания, умения, навыки, необходимые для решения новых задач, поэтому они должны иметь соответствующий уровень готовности к деятельности в инновационных условиях.

Цель нашего исследования заключалась в теоретическом обосновании и внедрении в учебный процесс педагогической модели формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ.

В первой главе проведен анализ исследований инноваций, инновационной деятельности, инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ в современной науке,

выделены их типы, виды, особенности. Под инновациями в государственном управлении мы понимаем разработку органами государственной власти новых направлений деятельности, использование принципиально новых подходов, инструментов управления, поиск эффективных и творческих решений проблем связанных с внедрением новых методов управления. Понятие «инновационная деятельность» мы определяем как деятельность, базирующуюся на знаниях об инновациях, инновационных умениях и навыках, направленную на внедрение принципиально новых способов решения производственных задач, предполагающую нестандартный подход к их решению с целью быстрого достижения желаемого результата. Инновационная деятельность будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления предполагает понимание инноваций, способов и особенностей их применения, наличие соответствующих личностных особенностей, профессиональных навыков, положительного отношения к инновациям и к субъектам, вовлеченным в инновационные формы взаимодействия. А также умение быстро и профессионально выполнять задачи в нестандартных условиях, способность применять креативные, творческие, коммуникативные способности и навыки. В целом, под инновационной деятельностью будущих специалистов сферы ГМУ мы понимаем вид профессиональной деятельности, направленный на реализацию управленческих решений, предполагающий наличие у специалистов высокого уровня профессиональной подготовки, интеллектуальной наполненности, креативного мышления,

способности к использованию в своей работе принципиально новых подходов, методов и инструментов управления.

С целью установления содержательного наполнения и структуры ключевого понятия «готовность к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ» осуществлен комплексный анализ подходов к изучению научных категорий «готовность», «готовность к деятельности», «профессиональная готовность», «готовность к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ». Изучив теоретические аспекты, мы определили, что готовность в целом и готовность к деятельности в частности (без акцентирования внимания на конкретном виде деятельности) можно рассматривать как положительное отношение к действию, как некую предпосылку к формированию готовности к определенной профессиональной деятельности. Готовность, безусловно, подразумевает также наличие знаний, умений, навыков, интеллектуальной истории в конкретной профессиональной деятельности, наличие профессионального кругозора, способность к самообучению, самореализации, креативному мышлению и т. д. Говоря о готовности к профессиональной деятельности с учетом проанализированных исследований, можем констатировать, что мы понимаем этот феномен как состояние личности, имеющее целостную структуру, характеризующееся определенными психологическими особенностями и сформированными качествами, выражающееся в способности выполнения человеком каких-либо функций. Феномен «профессиональная готовность к инновационной деятельности будущего специалиста сферы ГМУ» мы понимаем как состояние личности,

выражающееся в способности выполнения служащим функций государства, принятия социально-значимых решений, характеризующееся целостной структурой и предполагающее умение использовать принципиально новые подходы, методы и инструменты управления.

В исследовании предложена структура профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ, представленная мотивационно-ценностным, интеллектуально-информационным, процессуально-деятельностным, рефлексивно-аналитическим компонентами.

Во второй главе представлены результаты анализа современной практики формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности, позволяющие констатировать, что на сегодняшний день этот процесс далек от идеала. Высшие учебные заведения не состоятельны в отношении удовлетворения социального запроса касательно специалистов сферы государственного и муниципального управления, способных к осуществлению инновационной деятельности по причине того, что в нормативных документах, регламентирующих подготовку будущих специалистов ГМУ и в образовательных программах университетов недостаточно внимания уделено вопросу формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ.

В исследовании разработана критериальная система оценки уровней сформированности профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ, которая

представлена критериями, показателями и уровнями профессиональной готовности.

Создана педагогическая концепция формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления, представленная системой ключевых дефиниций, основных идей, закономерностей, принципов, модели, педагогических условий, научно обоснованного методического инструментария реализации исследуемого процесса. Данная система демонстрирует содержание и специфику исследуемого явления и обеспечивает ориентированность образовательного процесса университета на формирование компонентов профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов.

В третьей главе разработана модель формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ, представленная целевым, теоретико-методологическим, процессуально-содержательным и оценочно-результативным блоками.

Целевой блок демонстрирует целевую установку и задачи моделируемого процесса. Теоретико-методологический блок включает в себя описание методологических подходов к моделированию процесса формирования профессиональной готовности будущих специалистов государственного управления к инновационной деятельности, закономерности и принципы изучаемого процесса.

Процессуально-содержательный блок модели включает этапы, педагогические условия и содержание работы по

формированию профессиональной готовности к инновационной деятельности у будущих специалистов ГМУ.

Оценочно-результативный блок характеризует контроль сформированности профессиональной готовности будущих госслужащих к инновационной деятельности на основании критериев, показателей и уровней, отражающих развитие компонентов изучаемого процесса, и определяет необходимость диагностики и обобщения результатов функционирования структурно-содержательной модели формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов государственного и муниципального управления.

Также в третьей главе обоснованы и описаны педагогические условия формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ (обогащение содержания предметов цикла профессиональной подготовки тематикой, направленной на повышение мотивации к достижениям в профессии и подготовку специалистов к инновационной деятельности; расширение спектра возможностей студентов в отношении формирования их готовности к инновационной деятельности за счет разнообразия форм проведения теоретических и практических занятий; разработка специального курса «Организация деятельности госслужащего в условиях инновационного управления», организация социального партнерства университета с учреждениями государственной власти), а также представлена содержательная характеристика процесса их внедрения в профессиональную подготовку студентов.

Для реализации первого педагогического условия был разработан механизм, обеспечивающий наполнение содержания учебных дисциплин тематикой, направленной на ознакомление студентов с инновациями и инновационной деятельностью в сфере государственного управления. Предложенный механизм предполагал введение в содержание существующих учебных дисциплин конкретных тем, подтем, отдельных вопросов, проблемных и ситуативных заданий, специально-ориентированных тем для курсовых и выпускных квалификационных работ, расширение спектра видов научной работы. Реализация первого педагогического условия направлена, в первую очередь, на формирование интеллектуально-информационного и процессуально-деятельностного компонента формирования профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности.

Реализация второго педагогического условия осуществлялась в рамках базовых форм деятельности будущих специалистов (учебной деятельности академического типа, квазипрофессиональной и учебно-профессиональной деятельности) с использованием таких форм обучения, как проблемное обучение, метод конкретных ситуаций, метод кейсов, игровые методы обучения (деловые и ролевые игры) и т. п., она направлена на формирование всех компонентов профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ.

Реализация третьего педагогического условия, а именно внедрение в учебный процесс спецкурса «Организация

деятельности госслужащего в условиях инновационного управления», направленного на формирование общекультурных и профессиональных компетенций, профессионально-этических норм деятельности госслужащего в условиях инновационного управления, ценностных ориентаций будущих специалистов в сфере государственного управления, обеспечила формирование каждого из компонентов профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности.

Реализация четвертого педагогического условия осуществлялась в рамках учебной, научной, социально-гуманитарной работы посредством взаимодействия высшего образовательного учреждения с организациями, учреждениями, отдельными служащими различных законодательных и исполнительных органов власти, взаимодействие с которыми систематически осуществлялось в рамках лекционных, семинарских занятий, конференций, круглых столов, тренингов, мастер классов и др. Реализация данного педагогического условия направлена на формирование мотивационно-ценностного, интеллектуально-информационного и процессуально-деятельностного компонента формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ.

Бесспорно, подготовка компетентных, высокообразованных специалистов для органов государственного управления, с высоким уровнем развития морально-нравственных качеств, способных работать в условиях неопределенности и инноваций, становится одним из приоритетных направлений науки и практики. Решению этого вопроса уделяется внимание педагогов, психологов,

социологов, экономистов. Главенствующую роль в формировании готовности к профессиональной деятельности, бесспорно, занимает высшая школа. Заметим, что проблема формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности на данном этапе обретает значительную актуальность и начинает стремительно реализовываться. Автор выражает надежду, что данное исследование внесет вклад в теорию и практику подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

Выполненное исследование не исчерпывает всех аспектов проблемы формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления. К перспективным направлениям дальнейших научных разработок относим изучение специфики реализации государственными гражданскими служащими других аспектов профессиональной деятельности в условиях инновационного управления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление : утвержден приказом министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2020 г. № 1016. – URL : https://www.alt.ranepa.ru/files/texts/process/fgos_bak_gmu2020.pdf (дата обращения: 28.03.20).

2. Государственный образовательный стандарт высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление: утвержден приказом министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2020 г. № 1000. – URL : https://www.alt.ranepa.ru/files/texts/process/fgos_bak_gmu2020.pdf (дата обращения: 29.03.20).

3. Конституция Луганской Народной Республики : Закон Луганской Народной Республики от 18.05.2014 № 1-I (с изменениями, внесенными законами Луганской Народной Республики от 24.09.2014 № 22-I, от 03.12.2014 № 1-II, от 03.03.2015 № 11-II, от 25.11.2017 № 195-II, от 02.02.2018 № 212-II, от 06.09.2018 № 263-II, от 31.07.2019 № 76-III). – URL : <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/591/> (дата обращения: 04.01.21).

4. Наш выбор: Программа социально-экономического развития Луганской Народной Республики до 2023 года от 12.05.2018. – URL : <https://gtrklnr.com/2018/05/12/nash-vybor->

leonid-pasechnik-predstavil-pyatiletnyuyu-programmu-razvitiya-
lnr/(дата обращения: 12.05.21).

5. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ, принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года, одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года. – URL: <https://base.garant.ru/70291362/> (дата обращения: 04.01.21).

6. Об образовании : Закон Луганской Народной Республики от 30.09.2016 № 128-II (с изменениями, внесенными законами Луганской Народной Республики от 10.11.2017 № 193-II, от 14.03.2018 № 214-II, от 13.12.2019 № 119-III, от 12.03.2020 № 144-III). – URL : <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/3606/> (дата обращения: 03.01.21).

7. О внесении изменений в статью 12 Федерального закона «О науке и государственной научно-технической политике» и статью 8 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»: Федеральный закон от 16 апреля 2022 г. N 108-ФЗ. – URL : <http://ivo.garant.ru/#/document/404488106/paragraph/1:0> (дата обращения: 03.01.21).

8. О внесении изменений в Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике»: Федеральный закон от 21 июля 2011 г. N 254-ФЗ. – URL : <http://ivo.garant.ru/#/document/12188178/paragraph/1:0> (дата обращения: 03.01.21).

9. О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), принят

Государственной Думой 7 июля 2004 г., одобрен Советом Федерации 15 июля 2004 г. – URL : <https://base.garant.ru/12136354/> (дата обращения: 23.10.19).

10. О Концепции инновационной политики Российской Федерации на 1998–2000 годы: Постановление Правительства РФ от 24 июля 1998 г. № 832. – URL:<http://ivo.garant.ru/#/document/179112/paragraph/117:0> (дата обращения: 10.01.21).

11. О мерах по реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет – 2030»: Постановление Правительства Российской Федерации от 13.05.2021 № 729. – URL:<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202105210040> (дата обращения: 19.05.20).

12. О науке и государственной научно-технической политике: Закон ЛНР от 5 мая 2018 № 226-П. – URL : http://lawdonbass.ru/zakonodatelstvo/zakony/o_nauke_i_gosudarstvennoy_nauchno_tehnicheskoy_politike-226_ii/ (дата обращения: 18.12.20).

13. О национальной доктрине образования в Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 4 октября 2000 г. N 751). – URL :<https://base.garant.ru/182563/> (дата обращения: 17.01.21).

14. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации: Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 30 декабря 2008 года, 5 мая 2014 года, 21 июля 2014 года, 1 июля 2020 года. –

URL :<http://ivo.garant.ru/#/document/10103000/paragraph/32/doclist/2689/showentries/0/highlight/%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%83%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D1%80%D1%84%202020:2>(дата обращения:19.11.20).

15. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года: Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р.

–
URL :<http://static.government.ru/media/files/f5Z8H9tgUK5Y9qtJ0tEFnyHlBitwN4gB.pdf>(дата обращения: 07.01.21).

16. Абульханова-Славская, К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Наука, 1980. – 335 с.

17. Агарков, С. А. Инновационный менеджмент и государственная инновационная политика: учебное пособие по дисциплине «Инновационный менеджмент» для специальностей 080507.65 «Менеджмент организации», 080504.65 «Государственное и муниципальное управление» и направления 080500.62 «Менеджмент», 080500.68 «Менеджмент» / С. А. Агарков, Е. С. Кузнецова, М. О. Грязнова ; Федеральное агентство по рыболовству, Федеральное гос. образовательное учреждение высш. проф. образования Мурманский гос. технический ун-т. – Москва : Акад. естествознания, 2011. – 143 с.

18. Агеева, П. Профессионально-психологическая готовность студентов к управленческой деятельности / П. Агеева – URL : <https://pandia.ru/text/79/481/10361.php>(дата обращения: 12.02.2020).

19. Акімов, О. О. Професійна діяльність державних службовців в умовах євроінтеграції України: питання формування психологічної готовності : Монографія / О. О. Акімов. – Київ : Центр учбової літератури, 2014. – 176 с.

20. Алексюк, А. М. Педагогіка вищої школи : курс лекцій : модульне навчання / А. М. Алексюк. – К. : ІСДО, 1993. – 220 с.

21. Аменд, А. Ф. Теория и практика непрерывного эколого-экономического образования : монография /А. Ф.Аменд. – Челябинск :Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та «Факел», 1996. – 152 с.

22. Ананьев, Б. Г. Психология и проблемы человекознания : избр. психол. тр. / Б. Г. Ананьев; под ред. А. А. Бодалева ; Акад. пед. и соц. наук, Моск. психол.-соц. ин-т. – М. : Изд-во «Ин-т практ. Психологии» ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. – 382 с.

23. Атнашев Т. М. Самоотверженные чиновники? Факторы высокой мотивации госслужащих / Т М. Атнашев // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2017. – № 3. – С. 149-166. –

URL : <https://vgmu.hse.ru/data/2017/10/06/1159546875/%D0%90%D1%82%D0%BD%D0%B0%D1%88%D0%B5%D0%B2.pdf>

(дата обращения:19.03.20).

24. Асмолов, А. Г. Психология личности : культурно-историческое понимание развития человека / А. Г. Асмолов. –изд. 3-е, испр. и доп. – М. : Смысл : Издательский центр «Академия», 2007. – 528 с.

25. Ахияров, К. Ш. Школа. Труд. Рынок / К. Ш. Ахияров, А. Ф. Амиров. – Уфа : Башк. гос. пед. ун-т, АН РБ, 2001. – 382 с.

26. Ахметшин, Д. Р. Современные требования к профессиональной этике государственных гражданских

служащих / Д. Р. Ахметшин, Ф. В. Даминдарова // Молодой ученый. – 2022. – № 11 (406). – С. 87–92. – URL : <https://moluch.ru/archive/406/89542/> (дата обращения: 03.10.2021).

27. Бородина, А. В. «Компетенции будущего» и особенности их формирования у обучающихся по программам дополнительного профессионального образования (на примере государственного и муниципального управления) / А. В. Бородина // Вестник ВЭГУ. – 2018. – № 6 (98). – С. 15–27.

28. Борытко, Н. М. Методология и методы психолого-педагогических исследований: гуманитарно-целостный подход : учеб. для студентов и магистрантов пед. вузов (в 2 ч.) / Н. М. Борытко, А. В. Моложавенко, И. А. Соловцова. – Волгоград : Изд-во ВГИПК РО, 2005. – 120 с.

29. Белозерцев, Е. П. Образование: историко-культурный феномен : курс лекций / Е. П. Белозерцев. – СПб. : Изд-во Р. Асланова, 2004. – 704 с.

30. Беликов, В. А. Образование. Деятельность. Личность: монография : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 050700.62 «Педагогика» / Беликов В. А. – Москва : Академия Естествознания, 2010. – 339 с.

31. Белых, А. С. Педагогика высшей школы : учебное пособие / А. С. Белых. – Луганск : Изд-во ЛНУ им. В. Даля, 2018. – 248 с.

32. Бирюкова, Т. И. Формирование личностных компетентностей студентов медицинского вуза в процессе изучения иностранного языка : автореф. дис. на соиск. учен. степ.

кандидата педагогических наук : спец. 13.00.08 / Бирюкова Татьяна Ивановна; Карачаево-Черкес. гос. ун-т им. У. Д. Алиева. – Карачаевск, 2009. – 23 с.

33. Большая российская энциклопедия : в 35 т. / председ. науч.-ред. совета Осипов Ю. С. – М. : Изд-во Больш. рос.энциклопед., 2004–2017. – 35 т.

34. Борисова, Н. В. Педагогические особенности и внедрения системы активных методов обучения в институте повышения квалификации : дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.01 / Борисова Наталья Владленовна. – Москва, 1987. – 334 с.

35. Вековцева, Т. А. Праксеологическая технология содействия саморазвитию преподавателей вуза в культурно-досуговой деятельности / Т. А. Вековцева. – М. : Перо, 2015.– 146 с.

36. Вербицкий, А. А. Категория «контекст» в психологии и педагогике / А. А. Вербицкий, В. Г. Калашников. – Москва : Логос, 2010. – 298 с.

37. Вербицкий, А. А. Школа контекстного обучения как модель реализации компетентностного подхода в общем образовании, контексты в образовании субъекта : межвуз. сб.науч. тр. / А. А. Вербицкий ; под ред. А. А. Вербицкого, Н. В. Жукова. – М. : РИЦ МГОПУ им. М. А. Шолохова, 2005. – 96 с.

38. Виногоров, Г. Г. Методика анализа и оценки инноваций на промышленном предприятии / Г. Г. Виногоров // Бухгалтерский учёт и анализ. – 2006. – № 4. – С. 12–15.

39. Володин, А. А. Анализ содержания понятия «Организационно-педагогические условия» / А. А. Володин, Н. Г. Бондаренко // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. – 2014. – №2. – URL :<https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-soderzhaniya-ponyatiya-organizatsionno-pedagogicheskie-usloviya> (дата обращения: 21.09.2021).

40. Выготский, Л. С. Проблемы общей психологии / Л. С. Выготский // Собрание сочинений : в 6 т. – М. : Педагогика, 1982. – Т. 2. – 504 с.

41. Гаранина, Ж. Г. Психологическая компетентность в структуре личностно-профессионального саморазвития специалистов социономической сферы : монография / Ж. Г. Гаранина. – Саранск : Изд-во Мордов. ун-та, 2015. – 136 с.

42. Глушанок, Т. М. Социальное партнерство как средство повышения качества профессионального образования / Т. М. Глушанок // Современные проблемы науки и образования. – Москва, 2008. – № 6 – С. 80–83.

43. Гогоберидзе, А. Г. Теоретические основы развития субъективной позиции студента в условиях высшего профессионально-педагогического образования : автореферат дис. на соиск. учен. степ. доктора педагогических наук : 13.00.08 / Гогоберидзе Александра Гививна; Рос. гос. пед. ун-т им. А. И. Герцена. – Санкт-Петербург, 2002. – 46 с.

44. Грачев, Ю. А. Понятие «готовности к деятельности» в системе современного психолого-педагогического знания / Ю. А. Грачев // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России №4(52). – 2011. – С. 172–175.

45. Громыко, Ю. В. Проектирование и программирование развития образования / Ю. В. Громыко. – М. : МАРО, 1996. – 545 с.

46. Гуреев, П. М. Инновационный потенциал: проблемы, определения и оценки / П. М. Гуреев, В. Н. Гришин // Инновации. – №4 (222). – 2017. – URL :<https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnyu-potentsial-problemy-opredeleniya-i-otsenki/viewer> (дата обращения: 09.02.20).

47. Даль, В. И. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. / В. И. Даль. – М. : Рус. яз., 1978. – Т. 1 : А – З. – 699 с.; Т. 2 : И – О. – 779 с. ; Т. 3 : П. – 555 с. ; Т. 4 : Р – V. – 688 с.

48. Дахин, А. Н. Педагогическое моделирование : монография / А. Н. Дахин. – Новосибирск : [б. и.], 2005 (cop. 2006). – 229 с.

49. Деменко, А. Е. Разработка механизма внедрения инноваций в сфере государственного управления : автореф. на соиск. степ. канд. экон. наук : спец. 08.00.05. «Экономика и управление народным хозяйством» / Деменко Александр Евгеньевич. – СПб., 2015. – 8 с.

50. Деркач, А. А. Акмеология: учебное пособие / А. А. Деркач. – М. : РАГС, 2004. – 299 с.

51. Деркач, А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека : в 5 кн. / Анатолий Алексеевич Деркач; – М. : РАИС, 2006. – Кн. 2 : Акмеологические основы управленческой деятельности. – 2006. – 596 с.

52. Деркач, А. А. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований : монография / А. А. Деркач. – М. : Изд-во РАГС, 1999. – 391 с.

53. Дерновский, И. Д. Инновационные педагогические технологии : учеб. пособие / И. Д. Дерновский. – К. : «Академвидав», 2004. – 352 с.

54. Дичківська, І. М. Інноваційні педагогічні технології : підручник / І. М. Дичківська. – 2-е вид., допов. – К. : Академвидав, 2012. – 349 с.

55. Дмитриева, Л. В. Подходы к экспертизе философских оснований образовательных концепций / Л. В. Дмитриева // Экспертиза инновационных процессов в образовании: Подходы к проблеме экспертизы в образовании. – Томск, 1999. – Кн. 1. – С. 101–105.

56. Дмитриева, И. А. Организация социального партнерства как условие успешной подготовки студентов к будущей профессиональной деятельности / И. А. Дмитриева // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2013. – №2 (10). – URL :<https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-sotsialnogo-partnerstva-kak-uslovie-uspeshnoy-podgotovki-studentov-k-budushey-professionalnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 17.01.2022).

57. Долгих, У. О. Good governance – альтернативный путь государственного управления / У. О. Долгих // Наука. Мысль : электронный периодический журнал. – 2017. – № 6. – С. 23–28. – URL :<https://cyberleninka.ru/article/n/good-governancealternativnyy-put-gosudarstvennogo-upravleniya> (дата обращения: 05.03.2021).

58. Драчик, Н. В. Сущность инновационной деятельности и ее значение для развития современной экономики / Н. В. Драчик // Проблемы современной экономики. – 2013. – N 2 (46). – С. 72 – 74.

59. Дьяченко, М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск: Изд-во БГУ, 1976. – 176 с.

60. Дурай-Новакова, К. М. Формирование профессиональной готовности студентов к педагогической деятельности : автореф. дис. на соиск. учен. степ. д-ра пед. наук : 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / Дурай-Новакова Крыстына Мечиславовна. – М., 1983. – 46 с.

61. Дюшеева, Н. К. Методологические подходы к профессионально-личностному формированию будущего учителя / Н. К. Дюшеева // Педагогическое образование и наука.– 2008. – № 9. – С. 16–23.

62. Ермасов, С. В. Инновационный менеджмент : учебник для вузов / С. В. Ермасов, Н. Б. Ермасова. – Москва : Высш. образование, 2007. – 504 с.

63. Ерохина, Е. В. Управление инновационной деятельностью в регионе : экономика, кластеры, логистика: научное издание / Е. В. Ерохина. – М. : Издательство МГТУ им. Н. Э. Баумана. – 2013. – 368 с.

64. Ефимова, Е. М. Аксиологический подход как методологическая основа формирования социальной устойчивости профессионала / Е. М. Ефимова // Сайт СГУ. – URL : <https://www.sgu.ru/sites/default/files/textdocsfiles/2013/07/15/efimova.pdf> (дата обращения: 17.02.20).

65. Жуковский, В. П. Профессиональная готовность руководителя профессиональной организации к управленческой деятельности / В. П. Жуковский, К. М. Зайнетдинова, Н. А. Жуковская // Вестник Костромского государственного

университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2019. – 2 том 25. – С. 11–14.

66. Загороднюк, С. О. Компетенції державного службовця як основа психологічної готовності до професійної діяльності у євроінтеграційних умовах / С. О. Загороднюк, О. О. Акімов // «Ефективність державного управління» : збірник наукових праць. – 2013. – Вип. 36. – С. 277–286.

67. Загвязинский, В. И. Методология и методика дидактического исследования / В. И. Загвязинский. – М. : Педагогика, 1982. – 160 с.

68. Загвязинский, В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. И. Загвязинский, Р. Атаханов. – 2-е изд., стер. – М. : Издательский центр «Академия», 2005. – 208 с.

69. Захарченко, В. І. Інноваційний менеджмент: теорія і практика в умовах трансформації економіки : навч. посіб. / В. І. Захарченко, Н. М. Корсікова, М. М. Меркулов ; Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, Одес. нац. акад. харч. технологій, Одес. нац. політехн. ун-т. – Київ : ЦУЛ, 2012. – 448 с.

70. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособ. для вузов / Э. Ф. Зеер. – М. : Издательский центр «Академия», 2006. – 240 с.

71. Зеер, Э. Ф. Профориентология: теория и практика : учеб. пособие для высшей школы / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. – М. : Академический проект; Екатеринбург : Деловая книга, 2006. – 192 с.

72. Зеер, Э. Ф. Психологические факторы влияния установки педагогов на инновационную деятельность / Э. Ф. Зеер,

Е. Е. Конюхова // Образование и наука. – 2010. – № 4(72). – С. 41–49.

73. Знаков, В. В. Психология понимания : Проблемы и перспективы / В. В. Знаков. – М. : Ин-т психологии РАН, 2005. – 448 с.

74. Зязюн, І. А. Педагогічне наукове дослідження у контексті цілісного підходу / І. А. Зязюн // Порівняльна професійна педагогіка. – 2011. – С. 19–30.

75. Иванова, Н. Л. Внедрение инноваций в сфере государственного управления: проблемы и факторы/ Н. Л. Иванова, Е. Н. Дубиненкова // Вопросы управления. – 2014. – №4 (10). – URL :<https://cyberleninka.ru/article/n/vnedrenie-innovatsiy-v-sfere-gosudarstvennogo-upravleniya-problemy-i-factory> (дата обращения: 02.11.20).

76. Инновации в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие / И. В. Новикова, С. В. Недвижай, И. П. Савченко и др. – Ставрополь : Изд-во СКФУ, 2016. – 284 с.

77. Катерняк, І. Формування регіональної інноваційної політики : навч. метод. посіб. / І. Катерняк, А. Ліпинцев, Н. Мазій. – Львів : ЛРІДУ НАДУ. – 2012. – 110 с.

78. Кіяшко, О. О. Інноваційні педагогічні технології підготовки молодших спеціалістів у вищих навчальних закладах І–ІІ рівнів акредитації : автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / О. О. Кіяшко. – Луганськ, 2001. – 16 с.

79. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов н/Д. : Феникс, 1996. – 509 с.

80. Ключенко, Е. В. Дидактические условия эффективности учебной деятельности обучающихся : автореф.дис. на соиск. учен.степ. кандидата педагогических наук : 13.00.01 / Елизавета Валентиновна Ключенко; Ставроп. гос. ун-т. – Ставрополь, 2003. – 18 с.

81. Князев, С. Н. Управление инновациями и инновации в управлении / С. Н. Князев, И. И. Ганчеренок // Государственное управление. Вестник московского университета. Серия 21: Управление (Государство и общество). – 2007.– №4. – С. 27–32.

82. Коваленко, О. Е. Концепція професійно-педагогічної підготовки студентів інженерно-педагогічних спеціальностей / О. Е. Коваленко, Н. О. Брюханова, О. О. Мельниченко // Проблеми інженерно-педагогічної освіти : зб. наук. пр. – Х., 2005. – Вип. 10. – С.7–20.

83. Колесников, В. Н. Публичные ценности в системе подготовки государственных служащих в рамках компетентностного подхода / В. Н. Колесников // Управленческое консультирование. – 2014. – №1 (61). – С. 7–17. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/publichnye-tsennosti-v-sisteme-podgotovki-gosudarstvennyh-sluzhaschih-v-ramkah-kompetentnostnogo-podhoda>(дата обращения:04.07.2020).

84. Колесникова, И. А. Педагогическая праксеология : учеб.пособие для вузов / Колесникова И. А. , Титова Е. В. – М. : Академия, 2005. – 256 с.

85. Колшанский, Г. В. Контекстная семантика / Г. В. Колшанский ; отв. ред. Ю. С. Степанов. – изд. 4-е. – Москва : URSS : Либроком, 2009. – 147 с.

86. Колшанский, Г. В. Паралингвистика / Г. В. Колшанский. – 4-е изд. – Москва : URSS : КомКнига, 2010. – 94 с.

87. Коновалова, М. В. Інноваційність у державній службі як чинник розвитку національної інноваційної системи України / М. В. Коновалова // Вісник Національної академії державного управління. – 2012. – № 3. – С. 96-103.

88. Контексты в образовании субъекта : межвуз. сб. науч. тр. / под ред. А. А. Вербицкого, Н. В. Жукова. – М. : РИЦ МГОПУ им. М. А. Шолохова, 2005. – 96 с.

89. Королькова, С. А. Компетентностный подход в профессиональном обучении / С. А. Королькова // Artium Magister. – 2008. – №11. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnyy-podhod-v-professionalnom-obuchenii> (дата обращения: 15.12.2021).

90. Костюк, И. К. Применение инновационных технологий в государственном управлении в контексте европейских стандартов / И. К. Костюк // Молодой ученый. – 2014. – №21(80). – URL : <https://moluch.ru/archive/80/14307/> (дата обращения: 24.12.20).

91. Котлер, Ф. Основы маркетинга : пер.с англ. / Ф. Котлер – М. : Прогресс. – 2014. – 736 с.

92. Краевский, В. В. Методология педагогики / В. В. Краевский. – Чебоксары : Изд-во Чуваш.ун-та, 2001. – 243 с.

93. Краевский, В. В. Методология педагогического исследования : пособие для педагога-исследователя / В. В. Краевский. – Самара : Изд-во СамГПИ, 1994. – 165 с.

94. Краткий словарь современных понятий и терминов / Н. Т. Бунимович, Г. Г. Жаркова, Т. М. Корнилова и др. ; сост. и

общ.ред. В. А. Макаренко. – 3-е изд., дораб. и доп. – Москва : Республика, 2000. – 669 с.;

95. Крутецкий, В. А. Психология / В. А. Крутецкий. – М. : Просвещение, 1986. – 238 с.

96. Кузьменко, Ю. О. Умови формування готовності державних службовців до аналітичної діяльності в системі післядипломної освіти / Ю. О. Кузьменко – URL : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2014-1/doc/3/02.pdf> (дата обращения: 02.02.2020).

97. Кузьмина, Н. В. Профессионализм педагогической деятельности / Н. В. Кузьмина, А. А. Реан. – СПб., 1993. – 172 с.

98. Кузнецов, Ю. Ф. Деятельностный подход к учению и основные категории педагогики / Ю. Ф. Кузнецов // Специальное образование. – 2006. – №6. – URL : <http://cyberleninka.ru/article/n/deyatelnostnyu-podhod-k-ucheniyu-i-osnovnyue-kategorii-pedagogi> (дата обращения: 22.11.20).

99. Кушнер, Ю. З. Методология и методы педагогического исследования : учебно-методическое пособие / Ю. З. Кушнер. – Могилев : МГУ им. А. А. Кулешова, 2001. – 66 с.

100. Лаврентьева, Н. Б. Педагогические технологии: технология учебного проектирования в системе профессионального образования: учеб. пособие / Н. Б. Лаврентьева, Т. С. Федорова. – 2003. – 120 с.

101. Лазарев, В. С. Нормативный подход к оценке инновационной деятельности школы / В. С. Лазарев, Б. П. Мартиросян // Педагогика. – 2003. – №3. – С. 17–25.

102. Лазарев, В. С. Педагогическая инноватика: объект, предмет и основные понятия / В. С. Лазарев, Б. П. Мартиросян // Педагогика. – 2004. – № 4. – С. 11–21.

103. Лазарев, В. С. Педагогическая инноватика : учебник / В. С. Лазарев, Б. П. Мартиросян– М. : Багира-2, 2006. – 360 с.

104. Левитов, Н. Д. О психических состояниях человека / Н. Д. Левитов. – М. : Просвещение, 1964. – 264 с.

105. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975. – 130 с.

106. Леонтьев, А. Н. Избранные психологические произведения : в 2 т. / Алексей Николаевич Леонтьев. – М. : Педагогика, 1983. – 2 т.

107. Лернер, И. Я. Проблемы принципов обучения : обзор материалов совещания / И. Я. Лернер // Советская педагогика. – 1980. – № 12. – С. 54 – 62.

108. Либин, А. В. Дифференциальная психология: На пересечении европейских, российских и американских традиций / А. В. Либин. – 2-е изд., перераб. – М. : Смысл; Per Se, 2000. – 549 с.

109. Ліненко, А. Ф. Педагогічна діяльність і готовність донеї : монографія / А. Ф. Ліненко. ПДПУ ім К. Д. Ушинського. – Одеса : ОКФА, 1995. – 80 с.

110. Лодатко, Е. А. Типология педагогических моделей / Е. А. Лодатко // Вектор науки Тольятинского государственного университета. Серия: Педагогика, Психология. – 2014. – №1(16). – С.126–128.

111. Лысенко, А. В. Психолого-педагогические условия формирования профессионально-ценностных ориентаций

будущего учителя музыки : автореферат дис. на соиск. учен. степ. кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Анна Владимировна Лысенко; Адыг. гос. ун-т. – Майкоп, 2005. – 25 с.

112. Магогаджиева, Х. Г. Ценностные ориентации и профессиональный путь личности/ Х. Г. Магогаджиева // Молодой ученый. – 2019. – № 12 (250). – С. 233-237. – URL : <https://moluch.ru/archive/250/57476/> (дата обращения: 30.07.2021).

113. Максимов, Н. Н. Основные принципы и задачи инновационной деятельности организаций в современных условиях / Н. Н. Максимов // Молодой ученый. – 2013. – № 10 (57). – С. 344–347. – URL : <https://moluch.ru/archive/57/7823/> (дата обращения: 09.05.20).

114. Маркова, А. К. Психологические критерии и ступени профессионализма учителя / А. К. Маркова // Педагогика. – 1995. – №6. – С. 55–63.

115. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.

116. Маслов, С. И. Аксиологический подход в педагогике / С. И. Маслов, Т. А. Маслова // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2015. – Вып. № 3. – С. 202–212.

117. Мельман, В. О. Психологічні аспекти професійної діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування / В. О. Мельман. – URL : <https://eprints.kname.edu.ua/29827/1/96.pdf> (дата обращения: 02.02.2020).

118. Масальская, В. С. Повышение мотивации труда государственных гражданских служащих / В. С. Масальская // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. – 2013. – № 6. – С. 82–86.

119. Масленникова, В. Ш. Теоретические аспекты подготовки социального педагога в системе среднего специального образования / В. Ш. Масленникова. – Казань: Лаборатория оперативной полиграфии КГУ, 1995. – 93 с.

120. Матюшкин, А. М. Психология мышления. Мышление как разрешение проблемных ситуаций : учебное пособие / А. М. Матюшкин ; под редакцией А. А. Матюшкиной. – Москва : ИД «Международные отношения», 2017. – 226 с.

121. Методы контекстного обучения студентов : методическое пособие / Е. В. Баркалова, Ю. М. Боброва, А. В. Еремин и др.; под общ. ред. Ю. В. Морозовой; Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Университета прокуратуры Российской Федерации. – СПб, 2021. – 59 с.

122. Мильруд, Р. П. Компетентность в изучении языка / Р. П. Мильруд // Иностранный язык в школе. – 2004. – № 7. – С. 30–36.

123. Митина, Л. М. Психология профессионального развития учителя / Л. М. Митина. – М., 1998. – 200 с.

124. Мищенко, А. Н. О расширении понятия «содержание педагогического образования» / А. Н. Мищенко // Сов. педагогика. – 1989. – № 10. – С. 84–88.

125. Морозов, Ю. П. Инновационный менеджмент : учеб. пособие / Морозов Ю. П., Гаврилов А. И., Городнов А. Г. – 2-е изд. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 471 с.

126. Науменко, Е. А. Модель социально-психологической готовности специалиста в сфере государственного управления / Е. А. Науменко, Г. Д. Бабушкин // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2012. – №2 (49). – С. 32–34.– URL :<https://cyberleninka.ru/article/n/model-sotsialnopsihologicheskoy-gotovnosti-spetsialista-v-sfere-gosudarstvennogo-upravleniya> (дата обращения: 22.08.2020).

127. Нерадовская, Л. С. К вопросу определения сущности и содержания понятия «инновационная компетентность» учителя общеобразовательного учреждения / Л. С. Нерадовская // Вестник ТГГПУ. – 2010. – №3(21). – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-opredeleniya-suschnosti-i-soderzhaniya-ponyatiya-innovatsionnaya-kompetentnost-uchitelya-obscheobrazovatel'nogo/viewer> (дата обращения:28.01.2020).

128. Нечитайлов, Ю. В. Совершенствование инновационного механизма принятия управленческих решений на государственной службе : дис. ... канд. эконом. наук : 08.00.05 / Нечитайлов Юрий Владимирович ; ФГОУ ДПО «МАГМУ» ; науч.рук. Е.В. Шубенкова. – М., 2009. – 24 с.

129. Никитина, А. С. Инновации в кадровом резерве на государственной службе: возможности внедрения и готовность к исполнению / А. С. Никитина, Е.Д. Каргина // Вопросы управления. – 2016. – №3 (21). – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsii-v-kadrovom-rezerve-na-gosudarstvennoy-sluzhbe-vozmozhnosti-vnedreniya-i-gotovnost-k-ispolneniyu> (дата обращения: 17.10.2021).

130. Никитина, А. С. Инновационная профессиональная деятельность государственных гражданских служащих : исследование при финансовой поддержке РГНФ в рамках проекта проведения научных исследований «Социальный аудит профессиональной деятельности государственных служащих», проект № 14-13-66005 / А. С. Никитина. – URL : https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/52012/1/klo_2014_109.pdf (дата обращения: 09.02.20).

131. Никитина, А. С. Профессиональная деятельность государственных служащих: традиции и инновации : монография / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева ; Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург : [б. и.], 2018. – 176 с.

132. Никитина, А. С. Факторы, определяющие специфику инновационной деятельности государственных гражданских служащих / А. С. Никитина // Дискуссия. Научный журнал на тему: Экономика и бизнес, Науки об образовании, Социологические науки, Философия, этика, религиоведение, Языкознание и литературоведение. – 2013. – №4 (34). – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-opredelyayuschie-spetsifiku-innovatsionnoy-deyatelnosti-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih> (дата обращения: 09.02.20).

133. Никифоров, А. Л. Семантическая концепция понимания / А. Л. Никифоров // Загадка человеческого понимания / А. Л. Никифоров; под ред. А. А. Яковлева. – М., 1991. – С.72–94.

134. Никулина, Н. Н. Системный подход в педагогике как общеметодологический принцип науки / Н. Н. Никулина, М. Г. Давитян, С. Н. Шевченко // Научный журнал КубГАУ –

Scientific Journal of KubSAU. – 2015. – №111. –
URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/sistemnyy-podhod-v-pedagogike-kak-obshchemetodologicheskiiy-printsip-nauki>(дата обращения: 16.12.2019).

135. Новая философская энциклопедия : в 4 т. / Ин-т философии РАН ; Нац. обществ.-науч. фонд; [предс. научно-ред. совета В. С. Степин]. – М. : Мысль, 2000–2001. –Т. 4.

136. Новиков, В. С. Инновации в туризме : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 100103 «Социально-культурный сервис и туризм» / В. С. Новиков. – Москва : Академия, 2007. – 203 с.

137. Новиков, А. М. Методология научного исследования : учеб.-метод. пособие / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. – 4-е изд. – М. :Либроком, 2014. – 270 с.

138. Новиков, А. М. Педагогика: словарь системы основных понятий / А. М. Новиков ; Российская акад. образования, Ин-т теории и истории педагогики. – изд. 2-е, стер. – Москва : Эгвес, 2013. – 267 с.

139. Новосельская, И. Б. Взаимосвязь особенностей профессиональной деятельности государственных служащих и их профессионально важных качеств : дис. ... канд. психол. наук / Новосельская Ирина Борисовна. – М., 2000. – 137 с.

140. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования : учеб.пособие для студентов пед. вузов и системы повышения квалификации пед. кадров / Е. С. Полат, М. Ю. Бухаркина, М. В. Моисеева, А. Е. Петров ; под ред. Е. С. Полат. – М. : Academia, 2000. – 270 с.

141. Огневенко, Н. С. Зарубежный опыт разработки моделей профессиональных компетенций в сфере государственного управления / Н. С. Огневенко // Вестник экспертного совета.– 2018. – № 4 (15). – С. 166–169.

142. Ожегов, С. И. Словарь русского языка : справочное издание / С. И. Ожегов; под ред. чл.-корр. АН СССР Н. Ю. Шведовой. – 22-е изд., стер. – М. : Рус. яз., 1990. – 921 с.

143. Олейникова, О. Н. Социальное партнерство в сфере профессионального образования / О. Н. Олейникова ; Нац. обсерватория проф. образования Рос. Федерации. – М. : Центр изучения проблем проф. образования, 2001. – 85 с.

144. Олейникова, О. Н. Социальное партнерство в сфере профессионального образования в странах Европейского союза/ О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева // Высшее образование в России. – 2006. – №6. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-partnerstvo-v-sfere-professionalnogo-obrazovaniya-v-stranah-evropeyskogo-soyuza> (дата обращения: 22.09.2022).

145. Основная образовательная программа высшего образования направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», профиль «Государственное управление таможенными процессами», квалификация «Бакалавр» ГОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля». – Луганск, 2020. – 226 с.

146. Охотский, Е. В. Государственное управление : на пути к современной модели государственного менеджмента / Е. В. Охотский // Вестник МГИМО Университета. – 2014. – № 3 (36). – С. 115–127.

147. Пакрухин, А. П. Нужна ли чиновнику диссертация? / А. П. Пакрухин // Государственная служба. – 2001. – № 3. – С. 72–77.

148. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад; редкол. : М. М. Безруких, В. А. Болотов, Л. С. Глебова и др. – М. : Большая рос.энцикл., 2002. – 527 с.

149. Перинский, Ю. Е. Содержание и компоненты профессиональной готовности учителя технологий к применению инновационных методов обучения / Ю. Е. Перинский. // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2017. – № 3–4. –

URL : https://publikacia.net/archive/uploads/pages/2017_3_4/39.pdf (дата обращения: 12.01.2020).

150. Платонов, К. К. Психология : учеб. пособие / К. К. Платонов, Г. Г. Голубев. – М. : Высш. шк., 1977. – 247 с.

151. Погребняк, Ю. В. Феноменологія професійної готовності державних службовців до управління соціальними проектами / Ю. В. Погребняк // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2013. – №4. – URL : <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=568> (дата обращения: 22.09.2020).

152. Погребняк, Ю. В. Формування професійної готовності державних службовців до управління соціальними проектами : дис. ... канд. психол. наук :25.00.03. / Ю. В. Погребняк. – Дніпропетровськ, 2015. – 225 с.

153. Подласый, И. П. Педагогика / И. П. Подласый. Учебник : в 3 кн. – М. : Гуманитар. издател. центр ВЛАДОС, 2007. – Кн.1. : Общие основы. – 527 с.

154. Поздеева, С. И. Роль позиции педагога в изменении содержания образования / С. И. Поздеева // Вестник ТГПУ.— 2005.— №2. — URL :<https://cyberleninka.ru/article/n/rol-pozitsii-pedagoga-v-izmenenii-soderzhaniya-obrazovaniya> (дата обращения: 15.12.2021).

155. Полещук, Ю. А. Профессиональная направленность личности: теория и практика : пособие / Ю. А. Полещук. — Минск : БГПУ, 2006. — 92 с.

156. Пономарева, Н. С. Формирование готовности будущих инженеров к инновационной деятельности в образовательном процессе вуза : дис. ...канд. пед. наук : 13.00.08. / Пономарева Наталья Сергеевна ; «Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского. — Брянск, 2011. — 190 с.

157. Понкин, И. В. О понятии и концепте «Хорошего управления» («Good Governance») / И. В. Понкин // Государственная служба. — 2013. — № 4 (84). — С. 39–42.

158. Пригожин, А. И. Нововведения: стимулы и перспективы / А. И. Пригожин. — М., 1989. —С. 29.

159. Прищепа, Т. А. Развитие готовности педагога к инновационной деятельности на основе обогащающей образовательной среды в системе дополнительного профессионального образования : дис. ...канд. пед. наук : 13.00.08. / Прищепа Татьяна Александровна ; Томский государственный педагогический университет. — Томск, 2010. — 210 с.

160. Провоторова, Н. В. К вопросу о подготовке к инновационной деятельности специалистов сферы государственного управления : анализ нормативной базы /

Н. В. Провоторова // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. Серия: Педагогические науки. Филологические науки. – 2022. – №5 (168). – С. 43–48.

161. Провоторова, Н. В. Комуникативна культура соціального працівника як чинник його професійної компетентності / Н. В. Провоторова // Теоретичні і прикладні проблеми психології та педагогіки : Збірник наукових праць СНУ ім. В. Даля. – 2015. – № 1(36). – С. 314–322.

162. Провоторова, Н. В. Концепция формирования готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности: теоретический аспект / Н. В. Провоторова // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2022. – № 3 (67). – С. 216–222.

163. Провоторова, Н. В. Критериальный аппарат готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного управления / Н. В. Провоторова // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. Серия: Педагогические науки. Филологические науки. – 2021. – №7 (160). – С. 70–75.

164. Провоторова, Н. В. Особенности инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного управления / Н. В. Провоторова // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки (теория и методика профессионального образования) ; [под ред. Научной школы Г. А. Бокаревой]. – Калининград : Изд-во БГАРФ, 2021. – № 1 (55). – С. 41–45.

165. Провоторова, Н. В. Особенности профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности / Н. В. Провоторова // «Гуманитарные исследования Центральной России» – Журнал Липецкого государственного педагогического университета имени П. П. Семенова-Тян-Шанского». – 2020. – № 4 (17). – С. 54–62.

166. Провоторова, Н. В. Предикторы формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности / Н. В. Провоторова // Ученые записки Орловского государственного университета.– 2021. – №3 (92). – С. 277–281.

167. Провоторова, Н. В. Профессиональная подготовка будущих специалистов сферы государственного управления к деятельности в условиях инновационного государственного управления / Н. В. Провоторова // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. – 2022. – Т. 22, вып. 1.– С. 90–94.

168. Провоторова, Н. В. Профессиональная подготовка будущих специалистов сферы государственного управления как психолого-педагогическая проблема / Н. В. Провоторова // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика.– 2021. – Т. 27. – № 1 . – С. 138–142.

169. Провоторова, Н. В. Психологические особенности управленческой деятельности как профессиональной / Н. В. Провоторова // Вестник Луганского национального

университета имени Тараса Шевченко. Сб. науч. тр. Серия 5: География. Экономика. Туризм. – № 2(15) – 2018.– С. 81–86.

170. Провоторова, Н. В. Теоретический анализ исследования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления / Н. В. Провоторова // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки (теория и методика профессионального образования) ; [под ред. Научной школы Г. А. Бокаревой]. – Калининград : Изд-во БГАРФ, 2021. – № 1 (59). – С. 51–55.

171. Провоторова, Н. В. Методологические подходы как основа концепции формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности / Н. В. Провоторова // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2022. – Т. 28. – № 1. – С. 198–204.

172. Психология : учебник для гуманитарных вузов / под общ.ред. В. Н. Дружинина. – СПб. : Питер, 2001. – 656 с.

173. Попов, Л. М. Психологическая готовность к профессиональной деятельности и методы ее формирования/ Л. М. Попов, И. М. Пучкова, П. Н. Устин // Ученые записки Казанского университета. Сер.: Гуманитарные науки. – 2015. – Том 157, кн. 4 – С. 215–224. – URL : https://kpfu.ru/portal/docs/F1283184491/157_4_gum_23.pdf(дата обращения:21.12.20).

174. Пурышева, Н. С. Структура образовательной концепции в педагогических исследованиях / Н. С. Пурышева, Р. В. Гурина // Образование и наука.– 2006. – № 4. – С. 12–20.

175. Ребер, А. Большой толковый психологический словарь / Артур Ребер ; [пер. с англ. Е. Ю. Чеботарева]. – М. : Вече : АСТ, 2003. – 591 с.

176. Реморенко, И. М. Социальное партнерство в образовании: понятие и идея / И. М. Реморенко // Новый город: образование для изменения качества жизни. – М. ; СПб. : Югорск, 2003. – С. 37–44.

177. Российская педагогическая энциклопедия : в 2 т. / гл. ред. В. Г. Панов. – М. : Большая рос. энцикл, 1993. – 2 т. – 1160 с.

178. Рудик, П. А. Психология : учебник для институтов физической культуры / П. А. Рудик. – М. : ФиС, 1976. – 214 с.

179. Рудакевич, М. Готовність української державної служби до інтеграції в європейський етичний простір / М. Рудакевич // Державне управління в умовах інтеграції України в Європейський Союз: Матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю (29 трав. 2002 р., м. Київ) : у 2 т. – К. : Вид-во УАДУ. – 2002. – Т. 2 – С. 162–165.

180. Рыжко, В. А. Концепция как форма научного познания : автореф. дис. на соиск. учен. степ. д-ра филос. наук : 09.00.01 / Рыжко Владимир Антонович. – Киев, 1989. – 32 с.

181. Санжаева, Р. Д. Психологические механизмы формирования готовности человека к деятельности : дис. ... докт. псих. наук : 19.00.01 / Санжаева Римма Дугаровна. – Новосибирск, 1997. – 354 с.

182. Семенова, В. В. Качественные методы: введение в гуманистическую социологию / В. В. Семенова. – М. : Добросвет, 1998. – 292 с.

183. Семчук, И. В. Психологические особенности готовности к деятельности курсантов-психологов на этапе профессионального обучения / И. В. Семчук. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-gotovnosti-k-deyatelnosti-kursantov-psihologov-na-etape-professionalnogo-obucheniya/viewer> (дата обращения: 08.02.20).

184. Система государственного управления : учебное пособие / С. Ю. Наумов, Н. С. Гегедюш, М. М. Мокеев, А. А. Подсумкова. – М. : Форум, 2010. – 302 с. – URL : <http://www.iprbookshop.ru/1212.html> (дата обращения: 17.12.20).

185. Создание системы естественно-научной и технологической подготовки молодежи к инновационной деятельности : монография / отв. ред. А. П. Усольцев, Т. Н. Шамало. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. – 251 с.

186. Слостенин, В. А. Педагогика : учеб. пособие / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов. – М. : Академия, 2002. – 576 с.

187. Словарь русского языка : в 4 т. / под ред. С. И. Ожегова. – М. : АЗЪ, 1993. – Т. 4.

188. Сморгунув, Л. В. От нового государственного менеджмента к концепции «Governance» / Л. В. Сморгунув // Полис. – 2003. – № 3,4. – С. 50-60.

189. Современный словарь по педагогике / сост. Е. С. Рапацевич. – Мн. : Современ. слово, 2001. – 928 с.

190. Спирин, Л. Ф. Теория и технология решения педагогических задач (развивающееся профессионально-педагогическое обучение и самообразование) / Л. Ф. Спирин. – М. : Рос.пед. агенство, 1997. – 173 с.

191. 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. – URL : <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71610924/#review> (дата обращения: 05.06. 2021).

192. Суворова, Е. В. Педагогическая эффективность социального партнерства в среднем профессиональном образовании : автореферат дис. на соиск. учен. степ. кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Суворова Елена Владимировна; Науч.-исслед. ин-т развития проф. образования. – Москва, 2008. – 21 с.

193. Суходольский, Г. В. Основы психологической теории деятельности / Г. В. Суходольский. – 2-е изд. – М. : Изд-во ЛКИ, 2008. – 168 с.

194. Сыров, И. А. Способы реализации категории связности в художественном тексте : автореферат дис.на соиск. учен.степ. доктора филологических наук : 10.02.01 / Сыров Игорь Анатольевич; Моск. пед. гос. ун-т. – Москва, 2005. – 45 с.

195. Ткачова, Н. О. Формування готовності майбутніх учителів до впровадження інноваційних педагогічних технологій у практику роботи загальноосвітньої школи / Н. О. Ткачова. //

Теорія та методика навчання та виховання. – 2012. – Вип. 32. – С. 174–181.

196. Унадзе, Д. Н. Психологические исследования / Д. Н. Унадзе. – М : Изд-во АПН РСФСР, 1966. – 328 с.

197. Федорчак, О. В. Проектний підхід як інноваційний механізм державного управління / О. В. Федорчак // Державне управління : теорія та практика ; Електрон. Наук. Фах. Вид. НАДУ.– 2006. –№ 1. – URL :<http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/dutp/2006-1/txts/TEKNOLOGIYA/06fovmdu.Pdf> (дата обращения: 07.02.2021).

198. Философский энциклопедический словарь / ред.-сост. Е.Ф. Губский и др. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 569 с.

199. Фролов, О. В. Ценности профессиональной деятельности государственных служащих / О. В. Фролов // Ценности и смыслы. – 2017. – №1. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennosti-professionalnoy-deyatelnosti-gosudarstvennyh-sluzhaschih> (дата обращения: 03.12.2021).

200. Франкл, В. Человек в поисках смысла : сборник под ред. Л. Я. Гофмана и Д. А. Леонтьева; пер. с англ. и нем. / В. Франкл. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.

201. Хаджирадева, С. К. Мовна і мовленнєва компетенція та компетентність державних службовців у контексті вивчення їх готовності до професійно-мовленнєвої комунікації/ С. К. Хаджирадева // Вісн. НАДУ. – 2004. – № 4. – С. 450–454.

202. Хаджираєва, С. К. Сучасні підходи до навчання управлінців публічної сфери / С. К. Хаджираєва, В. О. Ніколаєв // Збірник наукових праць Донецького державного університету

управління. Сер.: Державне управління. – 2014. – №15.– Вип. 291. – С. 251–262.

203. Хаидов, С. К. Требования органов местного самоуправления к профессионально важным качествам муниципальных служащих / С. К. Хаидов // Акмеология, 2013. – № 4 (48). – С. 113–118.

204. Харланова, Е. Н. Педагогическая концепция с позиций постнеклассической науки: структура, функции, методы / Е. Н. Харланова // Вест. Челябинского гос. пед. университета. – 2017. – № 3. – С. 107–112.

205. Харченко, Л. Н. Инновационно-комерческая деятельность преподавателя современного вуза: монография / Л. Н. Харченко. – М. : Директ-Медиа, 2014. – 218 с.

206. Хеймел, Г. Что есть что в управленческих инновациях / Г. Хеймел –
URL : http://www.cadrem.ru/Materials/2006/2006HBR_03.shtml
(дата обращения: 30.11.2012).

207. Хомерики, О. Г. Развитие школы как инновационный процесс : метод.пособ. для руков. образовательных учреждений / О. Г. Хомерики, М. М. Поташник, А. В.Лоренсов. – М. : Новая школа, 1994. – 64 с.

208. Чепляев, В. Л. Личностно-профессиональная готовность государственных служащих / В. Л. Чепляев // Управленческое консультирование. – 2016. – № 12. –
URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostno-professionalnaya-gotovnost-gosudarstvennyh-sluzhaschih> (дата обращения: 09.02.2020).

209. Чичикин, В. Н. Профессиональная готовность и ее измерение / В. Н. Чичикин // Человек в мире спорта : Новые идеи, технологии, перспективы : Тез. докл. Междунар. конгр. – М., 1998. – Т. 2. – С. 491–492.

210. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности : монография / В. Д. Шадриков. – М. : Наука, 1982. – 185 с.

211. Шаров, Ю. П. Муніципальний менеджмент: вимоги і готовність до їх реалізації / Ю. П. Шаров // Вісн. НАДУ. – 2002. – № 2. – С. 223–230.

212. Штейнберг, В. Э. Исследование и разработка цифровых полигональных аппроксиматоров функций : автореф. дис. на соиск. учен. степ. к. т. н. / Штейнберг Валерий Эммануилович. – Уфа : [б. и.], 1979. – 22 с.

213. Шумпетер, Й. Теория экономического развития : Исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры / Йозеф Алоиз Шумпетер ; перевод с нем. В. С. Автономова и др. – Москва : Прогресс, 1982. – 455 с.

214. Ядровская, М. В. Модели в педагогике / М. В. Ядровская // Вестник Томского гос. университета. – 2013. – № 366. – С. 139–143.

215. Яковлев, Е. В. Педагогическая концепция: методологические аспекты построения : монография / Е. В. Яковлев, О. Н. Яковлева. – М. : ВЛАДОС, 2006. – 239 с.

216. Borins, S. What Border? Public Management Innovation in the United States and Canada / S. Borins // Journal of Policy Analysis and Management. – 2000. – V. 19. – No1. – P. 46–74.

217. Dunleavy, P. From old public-administration to new public management / P. Dunleavy, C. Hood // Public Money & Management. – 1994. – No 14 (3). – P. 9–16.

218. Governancoe fr Sustainable Human Development : Proceedings of the World Bank Annual Conference on Development Economics // World Bank. –Washington : [s. N.], 1992. –38 p.

219. Hartley, J. Innovation in Governance and Public Services: Past and Present / J. Hartley // Public Money and Management. – 2005. – V. 25. – No 1. – P. 27–34.

220. Kekez, A. Varieties of collaboration in public service delivery / A. Kekez, M. Howlett, M. Ramesh//Policy Design and Practice. – 2018. – No. 4. – DOI: 10.1080/25741292.2018.1532026

221. Walker, R. M. Innovation Type and Diffusion: An Empirical Analysis of Local Government / R. M. Walker // Public Administration. – 2006. – V. 84. – № 2. – P. 311–335.

222. Walker, R. M. An Empirical Evaluation of Innovation Types and Organizational and Environmental Characteristics: Towards a Configuration Framework/ R. M. Walker // Journal of Public Administration Research and Theory. – 2008. – V. 18. – No 4. – P. 591–615.

Научное издание

Провоторова Наталия Викторовна

**ФОРМИРОВАНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ К
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ
СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И
МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

Монография

Редактор – Р. В. Сухарев

Компьютерная вёрстка – Изд-во «Ноулидж»

Подписано в печать 28.12.2022. Бумага офсетная.

Гарнитура Times New Roman.

Печать лазерная. Формат 60×84/16. Усл. печ. л. 14,48.

Тираж 50 экз. Заказ № 1812.

Издатель

ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»

«Книга»

ул. Оборонная, 2, г. Луганск, ЛНР, 91011. Т/ф: (0642)58-03-20

e-mail: knitaizd@mail.ru

Издательство «Ноулидж»

(ФЛП Лазарев А.И.)

Свидетельство о регистрации №11-0015382 от 26.07.2016 г.

Адрес: 91000, г. Луганск, ул. Ватутина, д. 91, кв. 75

Тел.: +7(959) 169-51-94, e-mail: nickvnu@yandex.ru