

в мезосоциальных практиках:

- а) несколько большая социальная активность (участие в клубах, мероприятиях для пожилых людей) жителей городских округов, меньшая - жителей муниципальных образований с преобладающим сельским населением;
- б) наиболее высокая активность в деятельности органов МСУ и ТОС пожилых опрошенных муниципальных образований с преобладанием городского населения, наиболее низкая – среди пожилых жителей городских округов;
- в) наиболее низкая готовность к выполнению общественной работы у пожилого населения муниципальных образований с преобладающим сельским населением.

*Статья выполнена при поддержке гранта РГНФ. Проект № 16-03-00203*

### **Литература**

1. Колпина, Л.В. Концептуализация понятия «социальное здоровье населения старших возрастных групп» /Л.В. Колпина // Среднерусский вестник общественных наук. Серия: Социология. - 2016. Том 11.- №4. - С. 26-34
2. Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения до 2025 года: распоряжение Правительства РФ от 5.02.2016 г. № 164-р. URL : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_193464/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_193464/) (дата обращения: 21.10.2017)
3. Европейский план действий по укреплению потенциала и услуг общественного здравоохранения // Отчет 62 сессии Европейского регионального комитета ВОЗ, 2012. URL: <https://docviewer.yandex.ru> (дата обращения: 30.05. 2017)

## **ПРОБЛЕМА РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОЙ СРЕДЫ: ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА**

**И.Э. Надуткина,**

*кандидат социологических наук, доцент,  
профессор кафедры социальных технологий НИУ «БелГУ»*

**С.А. Компаниец,**

*старший преподаватель кафедры управления персоналом НИУ «БелГУ»*

Темпы и характер социальных и культурных перемен в России превосходят темпы соответствующих перемен в поведении россиян, в их отношении к правам и обязанностям. Качество изменений в социо-культурной сфере зависит от уровня профессиональной культуры, от способности и готовности людей к созданию и освоению нового.

Преодоление кризисности при строительстве новой российской государственности, общественной жизни, переход к демократическим формам и методам управления на всех уровнях власти – федеральной, региональной, муниципальной, невозможен без соответствующей подготовки будущих государственных служащих, без овладения высоким уровнем профессионализма, компетентности, управленческих навыков, всесторонних знаний, высокой личностной культуры.

В Белгородской области понимают значимость и отдают должное внимание вопросам работы с кадровым составом, тем более значительное внимание уделяется кадровому резерву. Работа строится на основе проектного управления, с учетом требований заложенных в региональную инновационную политику, в основе которой актуализируется идея создания благоприятных условий среды для нововведений [1]. Целью работы с кадровым резервом – является обеспечение органов государственного, муниципального

управления управленческими кадрами высокой квалификации, отвечающим потребностям времени.

В современных условиях прогнозирование потребности в квалифицированных кадрах для органов государственного и муниципального управления в центре внимания органов власти и управления сохраняются проблемы подготовки, переподготовки, повышения квалификации, что в нынешних условиях связано с реализацией концепции опережающего образования по стандартам третьего поколения. Актуализация данной задачи является делом всего интеллектуального сообщества региона [2].

Отметим, что известно на государственную и муниципальную службу, как правило, принимаются специалисты различных областей экономики, социальной сферы, представители бизнес-структур, молодые ученые. При этом в требованиях отмечается, что квалифицированный служащий должен владеть знаниями управленца, менеджера, т.е. иметь управленческую подготовку, полученную в специализированном Высшем учебном заведении, иметь опыт работы в трудовом, учебном коллективе, в бизнес-структурах.

Однако, на протяжении довольно длительного периода отмечается, что среди служащих, занятых в исполнительно-распорядительных органах государственной и муниципальной власти мало специалистов, имеющих образование по направлению подготовки 38.03.04. «Государственное и муниципальное управление», 38.03.01. «Экономика», 09.03.02. «Информационные системы и технологии», 38.03.02. «Менеджмент», 40.03.01. «Юриспруденция», 39.03.01. «Социология» [3, 4, 5].

Идет поиск методов для выработки наиболее эффективных методов организации кадровой работы среди государственных и муниципальных служащих на местах. Так, например, за последние годы в администрации Белгорода была подготовлена городская целевая программа «Муниципальные кадры», которая последовательно реализуется. В программе основное внимание уделяется изучению, оценке сложившейся практики управленческой деятельности, трансформации имеющегося опыта, и что особенно важно, реализуются наработки в области технологий организации работы с кадрами на среднесрочную перспективу [7].

Поэтапная реализация Программ, дает возможность как накопить некоторый позитивный опыт, что в свою очередь позволит проводить корректировку программ и следовательно, можно более тщательно прогнозировать стратегию и перспективы дальнейших позитивных изменений в кадровой работе с топ-менеджерами администраций. Очевидно, позитивный результат будет проявляться как в указанном направлении по работе с персоналом государственной и муниципальной службы, так и в целом произойдут позитивные изменения в социальной среде региона.

Инновационный подход, реализующийся в аналогичных программах в Белгородской области, состоит в идее комплексного использования всех кадровых технологий, применяемых в системе государственной гражданской и муниципальной службы. Основными задачами подготовленных и реализующихся программ является:

- 1) развитие системы профессионального роста кадров, способных компетентно эффективно решать стратегические задачи развития экономики и социальной жизни региона;
- 2) развитие организационной структуры управления;
- 3) обеспечение материальной и информационной среды для эффективного выполнения государственными и муниципальными служащими своих должностных обязанностей;
- 4) развитие корпоративной культуры работников подразделений государственной и муниципальной службы;
- 5) повышение престижа государственной и муниципальной службы;
- 6) усиление доверия населения к работе государственной и муниципальной службы.

Подводя некоторый итог отметим, что мотивирующее значение государственного и муниципального служащего, состоящего, либо на службе, либо в управленческом кадровом резерве возрастает, когда работа с ним носит открытый системный характер и этому должна в полной мере способствовать открытая кадровая политика. Решить данную задачу достойно возможно, тем более видится, что большая часть ее лежит в укреплении взаимосвязи региональной, муниципальной власти и системы образования.

Отмечая еще одну особенность среди проблем развития интеллектуальной активности административной среды, отметим, что организация совместных усилий членов общества для решения социально значимых проблем предполагает рационально обоснованную профессиональную деятельность по управлению этими процессами в образе нового социального субъекта - государственных служащих, объектом и продуктом труда которых является сложнейшая и объемная информация, их работа требует глубоких знаний в области теории, практики и искусства управления, психологии, правил и процедур делового администрирования и делового этикета. Несомненно, что эти специалисты должны быть всесторонне образованы, обладать высокой культурой, ораторским искусством и всегда помнить о том, что они являются представителями высшей, государственной власти [2].

Так проводя анализ деятельности Белгородской областной Думы V созыва (2010-2015 годы), можно продемонстрировать, что ее участники обладают профессиональной культуры управления, состоящей из таких важнейших компонентов как: политическая культура; правовая культура; нравственная культура — т.е. являются профессионалами своего дела. Одним из принципов законотворческой деятельности областной Думы пятого созыва являлось привлечение широкого круга экспертов. В связи с этим, при всех комитетах областной Думы созданы экспертные Советы. В составы Советов входят учёные, представители органов государственной власти области, организаций и общественных объединений [6]. Основным направлением деятельности экспертных Советов стало проведение экспертно-аналитических работ и подготовка заключений по проектам федеральных законов, проектам законов Белгородской области и иным вопросам, рассматриваемым комитетами областной Думы.

Вполне резонно можно утверждать, что именно благодаря профессионализму представителей различных комитетов осуществлялась постоянная работа по различным направлениям, в том числе организации исполнения наказов избирателей, полученных депутатами в ходе предвыборной кампании [6].

На середину 2015 года было выполнено более 70% от общего числа поступивших депутатам наказов избирателей.

Органы государственной власти области, местного самоуправления городов и районов, организации, обеспечивающие реализацию наказов, представляют в Думу отчёты о ходе их выполнения. Данные отчёты передаются депутатам областной Думы для информирования избирателей о выполненных мероприятиях и затраченных суммах.

С целью содействия развитию местного самоуправления, оказания помощи в координировании политики по социально-экономическому развитию территорий в 2013 году при областной Думе был создан Координационный Совет по взаимодействию с представительными органами муниципальных образований.

Депутатами и работниками аппарата областной Думы осуществлялось постоянное взаимодействие с представительными органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов в виде оказания им консультативной, правовой и методической помощи, а также изучения практики их работы.

При оказании правовой помощи органам местного самоуправления регулярно осуществлялось консультирование по вопросам применения законодательства.

За отчётный период в областную Думу поступило более 28,5 тысяч документов. В их числе 21,1% составляют документы Федерального Собрания Российской Федерации,

45,2% – администрации Губернатора области и её структурных подразделений, Правительства Белгородской области, 21% – служебная корреспонденция территориальных федеральных органов государственной власти, представительных (законодательных) органов субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и муниципальных учреждений области, общественных и других организаций.

В структуре поступивших документов – 4 662 проекта федеральных законов, 382 проекта законов Белгородской области, 379 заключений, поправок и замечаний к ним, 1 124 законодательных инициатив и обращений представительных органов власти субъектов Российской Федерации.

Исполнение более 8,8 тысяч документов руководством областной Думы было взято на контроль, а 1 995 документов стали предметом обсуждения комитетов, Совета и заседаний Думы. В свою очередь, 767 документов было получено от коллег из различных регионов России в поддержку законодательных инициатив Белгородской областной Думы.

Однако, проведя определенный анализ состояния организационной культуры государственных служащих, отметим, что у определенной части работников госслужбы проявляется, причем в самых разных формах, некий психологический барьер. Специалисты с большим стажем и опытом работы, т. е. по большому счету профессионалы своего дела подчас не проявляют готовности к инновациям в организационной управленческой деятельности. Молодые работники, вчерашние выпускники, проявляющие энтузиазм и готовность работать, не всегда получают необходимый положительный результат из-за некомпетентности, недостаточности профессиональной подготовки, причем именно в сфере управленческой, менеджерской деятельности [5, 7].

В связи с чем актуализируется вопрос обучения кадров, которое должно быть сразу ориентировано на профессиональную деятельность, накопление уже во время учебы опыта практической работы, накопление знаний должно сочетаться с освоением опыта коллективной работы [4].

Перед образовательными учреждениями стоит задача осуществить организованный и качественный процесс подготовки и переподготовки кадров, где программа их обучения, переобучения либо повышения квалификации органически вписывалась в соответствующий этап деятельности государственной службы в целом и отвечать потребностям конкретной сферы деятельности и каждого конкретного рабочего места. При этом необходимо учитывать, что серьезным противоречием в будущем может стать разорванность профессионального и личностного развития госслужащего. Оптимизация методических основ процесса обучения в системе профессионального переобучения/профессиональной переподготовки, повышения квалификации государственных служащих возможна при такой организации, которая обеспечит формирование и поддержание у слушателей устойчивого интереса к учению через осознание значимости изучаемого материала для будущей работы и карьеры [5, 6].

Есть мнение, и мы с ним скорее согласимся, что результативность учебного процесса складывается из следующих основных компонентов: во-первых, приращение знаний должно сопровождаться ростом профессионального сознания; во-вторых, только с привлечением современных научных методов и инновационных технологий должно происходить формирование умений решения профессиональных задач; и в - третьих, особого внимания требует работа по повышению уровня психологической готовности к профессиональной деятельности, что требует установки на постоянное самосовершенствование.

Поставленные задачи в свою очередь определяют еще одну значимую составляющую учебного процесса. Организация рационального процесса обучения предъявляет новые требования к педагогу, который должен не столько являться носителем информации, сколько выполнять функцию управления, регулирования процесса обучения на основе развития интеллектуальной активности, творческой инициативы, дальнейших

стимулов к учебе. Учитываться должны индивидуальные интересы, уровень подготовки, готовности к обучению. Методически верно организованное занятие включает в себя определение и отработку основных понятий и категорий, анализ закономерностей изучаемого явления, на занятии формируются навыки анализа общественных процессов, творческий процесс включает прогнозирование возможных последствий принимаемых решений, на основе освоения методики исследования конкретной ситуации, отрабатываются возможные методы работы с людьми, способы индивидуальной саморегуляции, готовность принимать нестандартные решения в нестандартной ситуации.

Наиболее эффективными формами проводимых занятий, активизирующими потенциал студентов и слушателей могут стать в том числе, применяемые в учебном процессе комбинаторно ролевые и деятельностные игры, профессиональный тренинг, групповая дискуссия, варианты «круглых столов», «мозговых штурмов» по отдельным проблемам, индивидуальных практикум, открытая беседа, анализ конкретной ситуации, варианты «кейз-стадии» и др.

Отметим такую особенность - значительная часть активных методов обучения предполагает работу в группе, что в свою очередь позволяет развивать способности к генерированию идей, навыкам коммуникаций, творческих способностей, умению делового общения, возможности выхода из конфликтной ситуации.

Опыт работы показывает, что в активизации процесса обучения все большей популярностью пользуются так называемые деловые игры. Деловая игра представляет собой имитационный управленческий процесс, т.е. процесс выработки и принятия решения для конкретной ситуации в условиях поэтапного уточнения необходимых факторов, анализа информации, дополнительно поступающей и вырабатываемой в ходе игры. С помощью игры успешно воспроизводятся и изучаются сложные вопросы управления, разрабатываются теоретические модели, приближенные к практической деятельности. Деловые игры помогают выработать оптимальный вариант управленческих решений.

В деловых играх участвуют студенты и слушатели, уже получившие определенные теоретические знания по основам управления и оснащенные необходимыми теоретическими средствами и источниками информации.

Деловые игры требуют большой инициативы и творческого подхода со стороны участников игры. Они активизируют процесс обучения, развивают у участников навыки самостоятельного творческого мышления, вырабатывают навыки научного подхода к принятию управленческих решений. Деловые игры стимулируют коллективный, творческий поиск, способствуют нахождению достаточно эффективных производственных решений, закреплению полученных теоретических знаний.

В процессе игры исходные данные могут быть представлены в виде таблиц, схем и других показателей, которые могут быть творчески переработаны участниками деловой игры. Такой подход поможет участникам игры обосновать и выработать оптимальные варианты управленческих решений. Методические указания, разрабатываемые для проведения деловых игр определяют цели, задачи и содержание деловой игры. Они содержат исходные данные и рекомендации по проведению игр, определяют последовательность решения задач и рассмотрения различных ситуаций по основам управления. Методические указания предназначены для преподавателей и студентов/слушателей курсов повышения квалификации в вузах, могут быть использованы также руководителями и специалистами структур государственной службы.

Престиж профессии в определенной мере зависит от того, какое количество работающих в данной сфере достигает профессионализма, каков уровень их профессионального мастерства, что в свою очередь актуализирует вопрос обучения кадров, которое должно быть сразу ориентировано на профессиональную деятельность, накопление уже во время учебы опыта практической работы.

Повышение мотивации к получению знаний, каждый должен быть вовлечен в общую работу. Стимулируя активность вовлеченности можно использовать методы работы с малыми группами, работы по созданию воображаемых моделей, работы по сравнению того, что происходило при обсуждении в аудитории, с тем, что бывает в реальной жизни. Со слушателями повышающими квалификацию возможна работа с ситуацией и проблемами, с которыми они сталкивались в реальной жизни исполняя служебные обязанности, причем разбирая как стандартные, так и не стандартные ситуации. Предлагаемый в рамках статьи материал дает возможность еще раз напомнить, что преимуществом активных форм обучения является то, что оно позволяет вместе с получением профессиональных знаний развивать необходимые способности, прививать специфические навыки, приобретать такие профессиональные качества, как самостоятельность, инициативность, умение выбирать приоритетные цели и осуществлять их, проявлять готовность к действию и возможность принимать новое новационное.

### Литература

1. Надуткина И.Э., Шовгеня С.А., Ресурсное обеспечение проектной инновационной деятельности в регионе// Среднерусский вестник общественных наук (научно-образовательное издание. - 2011. - №4. - С.161-168.
2. Бабинцев В.П., Надуткина И.Э., Сапрыка В.А. Экспертное сообщество как субъект гражданского участия в регионе// Власть. - 2014. №7. - С. 3-9.
3. Гайдукова Г.Н. Краудсорсинговый потенциал и барьеры его использования в практике муниципального управления // Управление городом: теория и практика. 2014. № 2 (13). С. 84-89.
4. Быхтин О.В., Задорожнюк И.Е. Вузы региона: управленческие инновации // Социология образования. 2016. № 2. С. 30-45.
5. Шовгеня С.А. Взаимодействие вузов с региональным сообществом: расчет рисков инновационных проектов в вузах. В сборнике: Наука, Техника, Инновации 2014 сборник статей Международной научно-технической конференции. Под общей редакцией А.Л. Сафонова. Брянск. 2014. С. 431-435.
6. Быхтин О.В., Сапрыка В.А., Шмигирилова Л.Н. Совместные программы и проекты в сфере науки и образования как способ инновационного развития приграничных регионов // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2011. № 2. С. 348-352.
7. Астахов Ю.В. Современные кадровые технологии: от теории к муниципальной практике: монография / Ю.В. Астахов – Белгород: обл. тип., 2010. – С.103.

## ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ» К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**М.С. Начкебия,**  
старший преподаватель  
кафедры социальных технологий, НИУ «БелГУ»

В настоящее время конкурентоспособность региона во многом зависит от его кадрового потенциала. Соответственно система образования является одним из ведущих институтов, обеспечивающих конкурентные преимущества в условиях возрастания роли знания как фундаментального, так и прикладного характера.

Перед каждым учреждением высшего образования, осуществляющих подготовку студентов по направлению «Государственное и муниципальное управление» поставлена