

УДК 378.14.015.62

## **ЭВОЛЮЦИОННО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

**В.М. Нестеренко**

Самарский государственный технический университет

Представлена роль эволюционно-деятельностного подхода в обеспечении принципиально новой системы подготовки и управления продуктивной деятельностью государственного и муниципального служащего на основе сформированной в процессе обучения интеллектуально-информационной поддержки профессиональной деятельности. Новизна принятой модели трансформации процесса и содержания подготовки специалистов заключается в использовании деятельностной дидактической платформы, обеспечивающей генерацию актуальных знаний в процессе конструирования продуктивной персональной деятельности. Приведен анализ содержания смыслообразующих характеристик деятельности государственного и муниципального служащего, являющийся основой разработки методов оценивания результативности профессиональной подготовки.

***Ключевые слова:** эволюционная деятельность, трансформация, дидактическая платформа, инновационные ценности, культура принятия решения, актуальные инварианты, результативность деятельности.*

Реализация задач и достижение национальных приоритетов Российской Федерации, определенных в документах стратегического планирования, предъявляют новые требования к государственному управлению, к государственным и муниципальным служащим. Новая технологическая революция, цифровизация и платформизация экономических и социальных процессов актуализируют проблему профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих, способных осознанно, ответственно принимать результативные решения в быстро меняющейся среде профессиональной деятельности [5; 6; 7]. В условиях внешних и внутренних вызовов решения должны приниматься до наступления серьезных негативных изменений. В этом случае использование предыдущего опыта, воспроизведение ранее ценных знаний и эффективных в прошлом способов действий не гарантируют получение действенного результата.

Исследования показывают, что необходимо создать условия для реализации эволюционно-деятельностного развития отношений государственного служащего с реальной средой (эволюционно-деятельностный подход) [1; 8].

Функция эволюционно-деятельностного подхода состоит в достижении согласия между разными видениями МИРа: Мечта, Идея, Реализация. При этом трансформируются педагогические основы профессиональной подготовки специалиста, главными становятся:

1. Персональное исследование мира, представление себя в этом мире и реализация идей в реальной экономике, а не формальное выполнение нормативных предписаний.

2. Козволюционное развитие подходов к реализации персональных идей и состояния среды деятельности государственного и муниципального служащего, а не редукция и адаптация известных решений.

3. Производство инновационных ценных знаний для конкретной ситуации в актуальный момент времени с учетом персональных предпочтений, а не репродуктивное воспроизведение прошлых знаний.

Анализ моделей традиционного решения задач выявил следующие несовершенства:

1. Алгоритм решения конкретной задачи субъект воспроизводит из набора известных знаний, классифицированных в процессе обучения по выбранному направлению или профессии.

2. При отсутствии готового решения возможна попытка адаптации другого известного решения с близкими параметрами. Это решение будет неточным, а может быть, и ложным.

3. Создание нового решения профессиональных задач традиционной моделью не поддерживается, так как многие понятия не имеют единого основания представления (объектов и их содержания).

4. Взаимопонимание специалистов основано в большей степени на субъективном доверии известным частным решениям, что снижает эффективность совместной деятельности.

Реализация эволюционно-деятельностного подхода (ЭД-подход) обеспечивает принципиально новую систему подготовки и управления продуктивной деятельностью государственного и муниципального служащего. В результате формируется так называемая умная интеллектуально-информационная поддержка профессиональной деятельности: ЭД-подход становится частью системы коммуникаций потребителей, провайдером контента, интерактивным элементом; использование ЭД-подхода позволяет субъекту трансформировать ценность своего образования за счет управления своей активностью; ЭД-трансформация – процесс изменения объекта познания через переосмысление подхода к стратегическому планированию, внедрению инноваций и адаптации продуктивных моделей принятия решения к условиям современной цифровой экономики; изучение не предметов, а явлений, процессов, то есть изучаются не темы, а определенные направления деятельности с помощью учебных дисциплин [2].

ЭД-трансформация (по своей сути цифровая трансформация) не только и не столько внедрение ИТ-решений, сколько в целом существенное культурное и организационное изменение в процессе принятия решения. Переход к цифровой трансформации предполагает внедрение более гибких и безбарьерных процессов, изменение корпоративной культуры, оптимизацию процессов принятия решения.

Деятельностная дидактическая платформа трансформации профессиональной подготовки государственного служащего в условиях инновационной экономики имеет три важных отличия: гораздо большее значение придается выгоде участвующих в принятии решения членов команды, чем сокращению затрат; гораздо большее значение придается выработке новых моделей принятия решения в зависимости от стратегии, трансформации системы управления; происходит фокусирование на взаимодействии субъектов образования и на том, чтобы сделать такое взаимодействие более комфортным.

Интеллектуально-информационная поддержка профессиональной деятельности обеспечивает мобильность, инновационность, толерантность деятельности госслужащего и муниципального служащего в условиях трансформации государственного управления (см. схему).



Модель качественных характеристик деятельности государственного и муниципального служащего.

Совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих требует совершенствования и развития методов оценки эффективности профессиональной подготовки.

Исходя из вышеизложенного, определены смыслообразующие характеристики мобильности, инновационности и толерантности государственного и муниципального служащего.

Мобильность мы рассматриваем в трех плоскостях: мобильность во времени, мобильность в пространстве, психологическая мобильность [4].

Мобильность во времени мы понимаем как способность государственного и муниципального служащего в процессе деятельности работать с постоянно высоким коэффициентом полезного действия в течение всей трудовой жизни: создавать и осваивать наукоемкие технологии, надежно обеспечивать принципиально новый технологический уровень производства, быстро адаптироваться в условиях стремительно меняющейся информационной среды.

Мобильность в пространстве подразумевает возможность и способность эффективной смены профессиональной направленности, вида, области, сферы деятельности, места работы, условий жизни.

Стабильный процесс деятельности сменяется актуальным инвариантом в едином пространстве деятельности, в котором человек чувствует себя профессионалом, то есть умеет реализовывать свои знания в выбранном формате.

В постиндустриальном обществе государственный и муниципальный служащий в процессе деятельности обязан быть подвижным не только в пространстве и времени, но и психологически:

- понимать, что окружающая профессиональная среда постоянно меняется, и, дабы не быть «отбракованным», необходимо развиваться резонансно со средой в течение всей трудовой деятельности;
- быть потенциально готовым к изменениям профессиональной среды;
- иметь потребность соответствовать той среде, в которой действуешь;
- осознавать вероятность изменений и необходимость готовности к перемене профессиональной деятельности.

Мы считаем, что мобильность обеспечивается способностью государственного и муниципального служащего в процессе профессиональной деятельности: во-первых, эволюционировать адекватно изменениям профессиональной среды, во-вторых, самому развивать профессиональную среду в соответствии с изменяющимися общественными и личностными потребностями за счет умения осознанно преодолевать стереотипы процесса мышления на основе

трансформации процесса принятия решения.

Инновационность находит выражение в особом сочетании специфических черт личности:

- ориентация на будущее;
- принятие инновации как лично значимой ценности,
- понимание своей личной инициативы как субъективно возможной и общественно принимаемой основы развития профессиональной деятельности;
- способность рассматривать как систему то, что для остальных представляет набор разрозненных, не связанных между собой элементов;
- потребность в организации собственной профессиональной деятельности на основе создания, освоения и применения новшеств;
- готовность и способность порождать инновационное ценное актуальное знание;
- готовность и способность осуществлять трансферт инноваций в экономику.

Инновационность, по нашему мнению, обеспечивается умением осознанно преодолевать стереотипы решений профессиональных задач, создавать качественно новое в результате трансформации системообразующих основ известных средств или формирования новых.

Определяем толерантность как готовность и способность государственного и муниципального служащего эффективно и конструктивно действовать в многомерном профессиональном мире.

Толерантность – явление многоаспектное. Толерантность проявляется в сознательном, осмысленном и ответственном выборе человека его собственной позиции и активности по построению определенных отношений. В контексте анализируемых проблем мы выделяем толерантность к неопределенности и межличностную толерантность.

Государственный и муниципальный служащий, толерантный к неопределенности, способен:

- осмысленно, осознано, ответственно принимать решения (в том числе и рискованные) в результате выявления противоречий, постановки и исследования проблемы, даже если не известны все факты и возможные последствия;
- испытывать позитивные эмоции в новых, неструктурированных, неоднозначных ситуациях, воспринимая их не как угрожающие, а как предоставляющие новые возможности;
- объективно, выдержанно изучать кризисные, проблемные ситуации и адекватно реагировать на вызовы профессиональной среды.

Государственный и муниципальный служащий, толерантный в межличностных отношениях, способен:

- воспринимать мнения и оценки других людей как выражение

их точки зрения, имеющей право на существование независимо от степени расхождения с его собственными взглядами;

- осмысливать полезность многообразия мнений;
- открыто высказывать свою точку зрения и отстаивать собственные позиции, уважая и признавая право другого воспринимать, мыслить, оценивать иначе;
- осознанно, в соответствии с актуальными общественными и личностными потребностями на основе понимания и учета других точек зрения, конструктивно взаимодействовать (согласовывать позиции, достигать компромисса, консенсуса), сотрудничать в процессе решения комплексных многокритериальных задач.

Толерантность обеспечивается через соединение содержания единичных потребностей, целей деятельности государственного и муниципального служащего с потребностями, целями всеобщего развития на основе трансферта знаний в нужное время в нужное место профессионального пространства.

Толерантность проявляется в сознательном, осмысленном и ответственном выборе человека, его собственной позиции и активности в построении определенных отношений за счет умения осознавать необходимость и возможность преодоления информационной неопределенности в профессиональной деятельности на основе трансферта знаний в нужное время в нужное место в пространстве профессиональной деятельности

Мобильность, инновационность, толерантность обеспечивают возможность быстрого преобразования и адекватного реагирования на изменения профессиональной среды, общественных и личностных потребностей, что значительно повышает надежность профессиональной деятельности государственного и муниципального служащего. Результаты анализа содержания смыслообразующих характеристик деятельности государственного и муниципального служащего стали основой разработки методов оценивания эффективности подготовки государственных и муниципальных служащих (табл.).

Чтобы фундаментально изменить стратегию деятельности госслужащих и муниципальных служащих, необходимо отказаться от устаревшей идеи равняться на конкурентов и перестать делать выбор между дифференциацией и низкими издержками.

Эффективный государственный и муниципальный служащий должен не только осознавать необходимость изменения обстоятельств, важность самоизменения, не только умеет брать из среды то, что может освоить, сделать своим и, следовательно, поднять себя на другой уровень развития, он обязан самостоятельно конструировать пространство возможностей и стать создателем технологического уклада и актуальной деятельности.

Содержание показателей эффективности подготовки  
государственных и муниципальных служащих

Показатель оценивания	Память	Активность	Инварианты принятия решений
Мобильность	<p>Модели познания профессиональной среды.</p> <p>Система социально значимых ценностей.</p> <p>Система лично значимых ценностей.</p> <p>Информация об актуальном окружающем мире (конкретная ситуация) и о себе в нем</p>	<p>Ориентация на перемены</p> <p>Осознанное стремление к постоянному совершенствованию, развитию согласованно с реальной средой, общественными и личностными потребностями.</p> <p>Осознанное стремление реализовать инновационную ценность информации</p>	<p>Генерация актуального знания в нужное время в нужном месте профессионального пространства.</p> <p>Оценка фактов и явлений с точки зрения социально-производственных и личностных ценностей</p>
Толерантность	<p>Актуальная информация о многообразии ситуации (множество идей, интерпретаций, мнений, моделей деятельности).</p> <p>Осмысленный собственный опыт толерантного взаимодействия со специалистами других профессий, иной культурной, национальной, конфессиональной принадлежности, социального положения, возраста, убеждений и выводы из этого опыта.</p>	<p>Осознанное стремление к конструктивному сотрудничеству; нахождению консенсуса в процессе решения профессиональной задачи.</p> <p>Потребность самореализации, самоактуализации в профессиональной деятельности, при признании равноправными других субъектов деятельности, уважении их убеждений и действий.</p>	

Показатель оценивания	Память	Активность	Инварианты принятия решений
	Социальные ценности и ценностные ориентации личности	Побуждение находить непротиворечивые решения противоречивым ситуациям	оценка вариантов выбора с нескольких точек зрения. Признание и понимание мотивов, доводов, аргументов другого (других) в процессе диалога при принятии решения
Инновационность	Опыт прогнозирования событий. Критерии оценки новизны	Потребность создания, освоения и применения новшеств в собственной практике. Ориентация на будущее. Стремление находить множество разных вариантов решения при одних и тех же условиях. Принятие инновации лично значимой ценностью. Понимание своей личной инициативы как субъективно возможной и общественно принимаемой основы собственного существования	Целенаправленный поиск изменений и систематический анализ возможностей, которые эти изменения могут дать для успешной профессиональной деятельности. Оценка вероятного распределения последствий результатов нововведения, определение степени риска



В настоящее время разработано учебно-методическое обеспечения эволюционно-деятельностной подготовки государственных и муниципальных служащих и оценки ее эффективности [3].

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Концентрация новых цифровых технологий велика как никогда. Эти технологии уже влияют на деятельность государственных и муниципальных служащих, которым еще предстоит существенно трансформироваться, чтобы реализовать выгоды и возможности от цифровизации. Трансформация невозможна без выработки и реализации осознанной стратегии цифровизации, которая бы учитывала особенности и специфику деятельности государственных и муниципальных служащих.

2. Эволюционно-деятельностная стратегия трансформации профессиональной подготовки государственного и муниципального служащего в условиях инновационной экономики обеспечивает в целом существенные культурные и организационные изменения в процессе принятия решения на основе внедрения более гибких и безбарьерных процессов.

3. Трансформация профессиональной подготовки государственного и муниципального служащего в условиях инновационной экономики обеспечивает мобильность, инновационность, толерантность и создает условия для быстрого преобразования и адекватного реагирования на изменения профессиональной среды, общественных и личностных потребностей, что значительно повышает надежность профессиональной деятельности государственного и муниципального служащего.

4. Результаты анализа трансформируемого содержания смыслообразующих характеристик деятельности государственного и муниципального служащего стали основой разработки аксиоматических методов оценивания эффективности подготовки государственных служащих.

### **Список литературы**

1. Мельник Н.М. Эволюционно-деятельностное образование – основа системной консолидации инновационной деятельности университета, предприятий, бизнеса // Научное мнение, 2017. № 12. С. 62–67.
2. Мельник Н.М. Инновационная технология подготовки лидеров глобальной конкуренции // Вестн. СамГТУ. Сер. «Психолого-педагогические науки». 2013. № 2 (20). С. 129–141.
3. Мельник Н.М. Педагогические аспекты эволюционно-деятельностного высшего образования. Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2014. 144 с.
4. Нестеренко В.М. Параметрическое управление знанием в процессе решения профессиональных задач // Вестн. СамГТУ. Сер. «Психолого-

- педагогические науки», 2011. № 1 (15). С. 89–98.
5. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» утверждена распоряжением правительства Российской Федерации от 27 июля 2017г. №1632-р. URL: <http://static.government.ru> (дата обращения 26.08.2018).
  6. Сологуб В.А., Хашева И.А. Транспарентность и синкретичность коммуникационного взаимодействия власти и общества: особенности, проблемы, пути оптимизации // Гос. и муниц. управление. Уч. зап. 2017. № 4. С. 192–200.
  7. Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации, утверждена Указом Президента РФ от 01.12.2016 N 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации». URL: [http://consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_207967](http://consultant.ru/document/cons_doc_LAW_207967) (дата обращения 26.08.2018).
  8. Nesterenko V.M. Conceptual principles of engineering education based on the approach to evolutionary activity. A handbook on research in the field of engineering education in a global context (2 volumes). Bauman Moscow State Technical University, Aston University, UK: 2018, V. 1, P. 39.

## **EVOLUTIONARY-ACTIVITY TRANSFORMATION OF PROFESSIONAL TRAINING OF OFFICIALS**

**V.M. Nesterenko**

Samara State Technical University

It is presented the role of the evolutionary-activity approach in providing a fundamentally new system of training and managing the productive activity of official based on the basis of the intellectual-information support of professional activity. The novelty of the adopted model for the transformation of the process and the content of the training of specialists consists in the use of an activity didactic platform that ensures the generation of actual knowledge in the process of constructing productive personal activity. An analysis is made of the content of the sense-forming characteristics of the activities of the official, which is the basis for developing methods for assessing the effectiveness of vocational training.

**Keywords:** *evolutionary activity, transformation, didactic platform, innovative values, decision culture, actual invariants, efficiency.*

*Об авторе*

НЕСТЕРЕНКО Владимир Михайлович – доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры «Психология и педагогика», ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет» (443100, г. Самара, ул. Молодогвардейская, 244), e-mail: [nesterenko.fgo@gmail.com](mailto:nesterenko.fgo@gmail.com)