

**Суховеева Оксана Ивановна**

соискатель, старший преподаватель  
кафедры информационной политики  
Нижегородского института управления,  
филиала Российской академии  
народного хозяйства и государственной службы  
при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС)  
ksenyasuh@mail.ru

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-  
ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ [1]**

**Аннотация:**

*В статье анализируются психолого-педагогические условия профессионально-личностного развития государственных и муниципальных служащих в условиях дополнительного профессионального образования, представлена программа психолого-педагогического сопровождения, ее обоснование и основные принципы.*

**Ключевые слова:**

*психолого-педагогическое сопровождение, дополнительное профессиональное образование, государственные и муниципальные служащие, профессиональная деятельность, требования, личность, условия.*

**Suhoveeva Oxana Ivanovna**

post-graduate student, senior lecturer of  
the chair of Information policy,  
Nizhny Novgorod Institute of Management,  
affiliate of the Russian Presidential Academy of  
National Economy and Public Administration  
ksenyasuh@mail.ru

**PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF  
PROFESSIONAL AND PERSONAL  
DEVELOPMENT OF  
STATE AND MUNICIPAL  
EMPLOYEES [1]**

**The summary:**

*The article examines the psychological and pedagogical conditions of professional and personal development of state and municipal employees in additional professional education, the program of psychological and pedagogical support and its rationale and underlying principles are presented.*

**Keywords:**

*psychological and pedagogical support, additional professional education, state and municipal employees, professional activity, requirements, personality, conditions.*

В современной психологической науке уделяется достаточно большое внимание вопросам профессионально-личностного развития специалистов. В условиях общей модернизации образования особое значение приобретает потребность в изменении подходов к дополнительному профессиональному образованию государственных и муниципальных служащих. В Указе Президента РФ от 10.03.2009 № 261 «О Федеральной программе «Реформирования и развития системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)» достаточно четко сформулирована задача актуализации содержания программ подготовки и дополнительного профессионального образования государственных служащих и внедрение современных образовательных технологий в процесс их обучения, соответственно высшие учебные заведения, осуществляющие подготовку, переподготовку и повышение квалификации государственных служащих, должны своевременно отреагировать и создать необходимые условия для профессионального развития государственных служащих, обеспечивая тем самым и модернизацию дополнительного профессионального образования [2].

Отношение современного общества к чиновникам можно определить как неоднозначное. Государственные гражданские и муниципальные служащие достаточно критично оцениваются представителями различных социальных групп населения, а также высшим руководством страны.

А.И. Егоров в своей статье «Формирование позитивного имиджа органов МСУ» отмечает, что в настоящее время существует ряд причин, которые порождают негативное отношение граждан к органам МСУ, в том числе низкий уровень доверия граждан к ним и слабая эффективность предусмотренных законом возможностей и способов воздействия граждан на местную власть. Также автор статьи отмечает закрытый стиль деятельности муниципальных органов, особенности политической и правовой культуры Россиян, нигилистическое отношение большой группы населения к органам муниципальной власти [3, с. 153].

Сами государственные и муниципальные служащие испытывают достаточно сильный дискомфорт оттого, что к ним относятся критично, обращают большее внимание на коррупционные проявления, нарушение требований к служебному поведению, ошибки в деятельности, нежели на ответственное отношение к работе, направленность на служение, решение значимых для населения задач.

Исходя из анализа существующих социально-политических условий, контент-анализа нормативно-правовой базы, определяющей требования к служебному поведению государственных гражданских и муниципальных служащих (в качестве инструментария для контент-анализа использовались документы: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указ Президента РФ от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» (с изменениями от 20 марта 2007 г., 16 июля 2009 г.), Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (с изменениями от 11 ноября 2003 г., 6 июля 2006 г.), а также теоретического анализа источников по проблеме профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих, нами была выдвинута следующая гипотеза. Государственная гражданская и муниципальная служба как профессиональная деятельность предъявляет специфические требования к личности профессионала и необходимы особые психолого-педагогические условия к их обучению в рамках дополнительного профессионального образования.

Основной целью нашего исследования стало изучение психолого-педагогических условий профессионально-личностного развития слушателей и разработка модели и программы психолого-педагогического сопровождения государственных и муниципальных служащих в условиях дополнительного профессионального образования.

Современные государственные гражданские и муниципальные служащие должны соответствовать тем требованиям, которые предъявляются временем, обществом, поэтому им необходимы не только профессиональные знания, умения и навыки, но не менее важно формирование и развитие именно личностных качеств государственных и муниципальных служащих, которые могут обеспечить решение профессиональных задач на высоком уровне.

К сожалению, в настоящее время программы повышения квалификации в сфере государственного и муниципального управления в большей степени включают в себя узкие профессиональные вопросы. Заказчиками программ повышения квалификации зачастую являются органы власти, руководители и представители которых ставят во главу угла изучение именно вопросов специализации и уделяют меньшее внимание социально-психологическим аспектам, считают данные вопросы неактуальными, «несерьезными».

Нами был проведен анализ экспресс-опросов слушателей института повышения квалификации Волго-Вятской академии государственной службы по программам повышения квалификации, в которых оценивается актуальность тем, включенных в программы, а также общая удовлетворенность программой. Программы повышения квалификации включали в себя следующие блоки: правовой блок, экономический блок, управленческий блок, социально-психологический блок. Анализ мнения респондентов показал большой интерес слушателей к предметам социально-психологического блока. В индивидуальных интервью слушатели отмечали, что у них существует необходимость в психологическом просвещении, психологической помощи и поддержке.

В процессе повышения квалификации в ИПК ВВАГС слушателям в рамках программы предлагается индивидуальное психологическое консультирование по личностным проблемам. Анализ причин обращения к преподавателям, психологам-консультантам показал, что основные трудности психологического характера, с которыми сталкиваются слушатели, это: конфликтные ситуации при взаимодействии по вертикали («руководитель-подчиненный») и горизонтали («уровень коллег»), трудности в работе с посетителями, гражданами, семейные проблемы, проблемы детско-родительских отношений. Большое количество обращений по поводу возникающих стрессовых ситуаций, а также жалобы на возникающие симптомы синдрома эмоционального выгорания, разочарование в деятельности, отсутствия мотивации, неудовлетворенности собой, низкую самооценку и отсутствие уверенности в себе.

В процессе индивидуальных бесед со слушателями нами также были выявлены следующие проблемы:

1. Существует высокая потребность государственных и муниципальных служащих в психологическом просвещении, психологической помощи и поддержке, психологическом сопровождении их деятельности.

2. Наблюдается отсутствие условий психологической помощи сотрудникам непосредственно в органах власти, на рабочих местах: в редких случаях в штат включены психологи, в структурах практически отсутствуют психологические службы, комнаты психологической разгрузки; руководители недостаточно уделяют внимание созданию условий эффективного социально-психологического климата в коллективе, созданию психологических условий сопровождения деятельности служащих.

3. Служащие отмечают, что не хотели бы обсуждать возникающие психологические проблемы с руководителем, коллегами, штатными психологами, объясняя это отсутствием доверия, боязнью того, что их откровенность может повлиять на отношение к ним и впоследствии на их профессиональную деятельность и карьеру.

Исследуя возможности дополнительного профессионального образования как ресурса психологического сопровождения служащих, необходимо обратить внимание на следующие аспекты:

1) в соответствии с требованиями законодательства государственные и муниципальные служащие проходят повышение квалификации не реже, чем раз в три года, что может обеспечить систематичность и планомерность психологического сопровождения;

2) чаще всего обучение проходит с отрывом от основной деятельности вне органа власти, в группе, которая является временной по составу, что позволяет слушателям чувствовать себя в большей безопасности, с точки зрения открытости при обсуждении возникающих психологических проблем;

3) в программы обучения могут быть включены лекции, дискуссии, практические занятия, игры, тренинги, индивидуальные и групповые консультации по различным вопросам психологии, возможна вариативность тематики в соответствии с запросами слушателей.

Таким образом, нами были сделаны следующие выводы. Несмотря на высокую потребность в психологическом сопровождении, ресурсы для решения данной задачи в сфере государственного и муниципального управления практически отсутствуют. С этой точки зрения дополнительное профессиональное образование государственных и муниципальных служащих могло бы само по себе обеспечить не только профессиональное развитие служащих, но и обеспечить условия для психолого-педагогического сопровождения.

#### **Ссылки:**

1. Статья подготовлена в ходе проведения НИР по проблеме «Развитие инновационной системы непрерывного профессионального образования государственных и муниципальных служащих России» в рамках реализации ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг.
2. Указ Президента РФ от 10.03.2009 № 261 «О Федеральной программе «Реформирования и развития системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)». Электронный ресурс: СПС: «Гарант».
3. Егоров А.И. Формирование позитивного имиджа органов местного управления как фактор устойчивости развития города // Роль системы образования в обеспечении устойчивого развития города: материалы науч.-практ. конф. 12 дек. 2007 г. Н.Новгород, 2008.

#### **References (transliterated):**

1. This article was prepared in the course of research on the issue of "Development of the innovative system of continuing professional education of state and municipal officials of Russia" under the Federal Program "Research and scientific and pedagogical personnel of innovative Russia" for 2009-2013.
2. Ukaz Prezidenta RF ot 10.03.2009 № 261 «O Federal'noy programme "Reformirovaniya i razvitiya sistemy gosudarstvennoy sluzhby Rossiyskoy Federatsii (2009–2013 gody)». Elektronniy resurs: SPS: «Garant».
3. Egorov A.I. Formirovanie pozitivnogo imidzha organov mestnogo upravleniya kak faktor ustoychivosti razvitiya goroda // Rol' sistemy obrazovaniya v obespechenii ustoychivogo razvitiya goroda: materials of scientific and practical conf. December 12. 2007 g. N.Novgorod, 2008.