

**ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕЛОСТНОЙ ЛИЧНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ**

*Сегодня высшие учебные заведения должны формировать успешных, конкурентоспособных специалистов, способствовать формированию целостной, гармонично развитой личности. Данная статья посвящена поиску путей развития научно обоснованной, динамической и эффективной системы подготовки государственных и муниципальных служащих.*

*Today, higher educational establishments must form successful, competitive specialists, instrumental in forming of integral, harmoniously developed personality. This article is devoted the search of ways of development of the system of preparation of civil and municipal servants scientifically grounded, dynamic and effective.*

Одной из глобальных тенденций настоящего времени является отставание человека в способности адаптироваться к изменениям окружающей среды. Постоянный рост интеллектуализации труда, расширения потребностей личности, быстрое изменение технологий - все это способствует необходимости замены такого подхода как «образование на всю жизнь» на другой подход - «образование через всю жизнь».

Профессиональная деятельность государственных и муниципальных служащих требует соблюдения одного из основных принципов постиндустриального общества - принципа «обучение в течение всей жизни». Поэтому студенты, которые будут работать в органах государственной или муниципальной власти, могут столкнуться со сменой должностных ролей, функций, позиций, что потребует обязательного постоянного повышения квалификации, профессионализма, а в целом - постоянного развития целостной личности.

Основной целью в области государственного управления ставится задача восстановления доверия граждан к институтам власти и определение ответственности государственных органов, включая центральные органы государственной власти за последствия принятых решений, преодолеть негативные явления в государственном управлении, включая коррупцию, недостаток профессионализма и ответственности [3].

Главным требованием к современному государственному и муниципальному служащему является способность к нестандартному решению разнообразных проблем. Сегодня высшие учебные заведения должны формировать успешных, конкурентоспособных специалистов, способствовать формированию целостной, гармонично развитой личности.

С целью решения данной задачи необходимо понять, что такое целостная личность и определить, что конкретно можно сделать для её формирования.

Находясь в состоянии постоянной трансформации, общество обращается к гуманистическим ценностям, таким как безопасность, благосостояние, достоинство, свобода и др. Необходимым становится формирование целостной, психологически здоровой личности, с потребностью к самоактуализации, ответственной и способной к конструктивным отношениям с другими людьми.

Исследования в области нейрофизиологии свидетельствуют о существовании физиологических основ целостности. После открытия в XIX веке функциональной асимметрии полушарий головного мозга нейрофизиологи и психологи говорят о двух разных способах познания, определяя значительное доминирование левого полушария и игнорирование возможностей правого. Обнаружено, что деятельность левого полушария обеспечивает аналитическое дедуктивное мышление, языковые функции, рациональное отношение к жизни, в то время как правое полушарие помогает понимать невербальные аспекты общения, отвечает за образное метафорическое мышление, связанное с

чувственной сферой человека, проявляется в целостном восприятии образов и интуитивном понимании ситуации.

Люди достаточно часто страдают от последствий своеобразной эпидемии одностороннего мышления. В период учебы это сказывается на том, что студенты, у которых доминирует работа левого полушария, являются успешнее, достигая высокого уровня в репродуктивной деятельности, однако, им труднее развернуть свой потенциал при решении творческих заданий. В то же время, студенты, у которых преобладает правое полушарие, чувствуют себя не уверенно из-за нетрадиционного способа мышления. Привычка полагаться на логические аргументы и игнорирование чувств приводит к углублению внутреннего конфликта, невротизации личности. С другой стороны, склонность руководствоваться лишь чувствами и иррациональными импульсами превращает жизнь человека в сплошной хаос. Специфика подготовки будущих специалистов государственной и муниципальной службы предусматривает усиленную нагрузку левого полушария мозга, с целью пробуждения творческого потенциала.

Для формирования целостной личности важным является сочетание рационального и эмоционального, способности, как к сознательному изучению поставленной задачи, так и к задействованию несознательных внутренних ресурсов, которые проявляются в интуитивных творческих решениях, переживаются как состояние вдохновения. Следовательно, становится необходимым снятие дихотомии левого и правого полушарий. Как следствие, формируется личность, с одной стороны, - организованная и ответственная, с высоким уровнем интеллекта и компетентности, с другой стороны, - с развитым творческим воображением, способная к нестандартным решениям в разных ситуациях.

Проблема личности связана не только с проблемой ее выживания, она связана с проблемой выявления целей, интересов, стремлений отдельных людей и всего человечества как целостной системы [5]. Поэтому одной из актуальных проблем становится сочетание системных исследований и ценностно-нормативных подходов к разработке методологических вопросов анализа деятельности человека.

Деятельностная сущность человека включает в себя такие моменты:

- мировоззренческую и профессиональную направленность, которая предусматривает установку лица на развитие качеств, необходимых для успешного труда, на получение необходимых знаний, навыков и опыта;
- морально-волевые качества, необходимые для самореализации, делового сотрудничества (энергия, настойчивость, целенаправленность и т.п.);
- интеллектуально-эстетичный потенциал личности, которая содержит в себе познавательные процессы, умения оценивать результаты своей деятельности;
- психолого-физиологичное состояние (здоровье и нормальное психическое самочувствие, необходимое для поддержания работоспособности, умения выдержать серьезную нервную и физическую нагрузку без снижения производительности.

Конечно, перечислены моменты по большей части имеют характер надлежащий и позволяют очертить круг проблем повышения активности человека.

Объективная активность выступает как выполнение полезных для общества действий, а субъективно - как деятельность на основе общественно значимых мотивов поведения. Социальная активность как свойство творческой жизнедеятельности человека характеризует способность лица взаимодействовать с внешним миром с целью его общественно-полезного превращения.

Можно выделить следующие типы пассивности [5]:

- нигилистическая направленность поведения и образа жизни;
- стихийно-эгоистичная активность тех, кто занят лишь собой;
- побег от ответственности;
- неинтенсивная работа.

Причем пассивность может выступать в двух основных формах:

- 1) ситуативной - отход, побег от реальной действительности при решении отдельных, локальных вопросов;
- 2) перманентной - сознательный повседневный отказ от основных видов социальной активности.

Большинство исследователей, которые занимались проблемами педагогики, сходились в одном: нет для человека задания более важного, чем стать человеком. Именно это положение следует считать за главную цель в сфере образования.

К сожалению, наше высшее образование основные свои факторы связывало с необходимостью овладения знаниями. Между тем динамика социальных процессов привела ко всяческим бедам и трагедиям, потому что хорошие специалисты и знатоки своего дела не смогли преодолеть антигуманные тенденции и антиморальные проявления, которые постепенно нарастали в обществе. Как следствие, мы попали в своеобразный гуманистический вакуум, вырваться из которого очень трудно.

В методологическом плане, нужно иметь в виду, что общество имеет конечной целью развитие и совершенствование самого человека, формирование всесторонне развитой личности. С этими вопросами связано и совершенствование духовных и моральных основ общества. Духовность же в перспективе своего развития предусматривает движение к целостности и единству истины, доброты и красоты. Через этот профессиональный и социальный рост обязательно должно развиваться в неразрывном единстве с духовным совершенствованием человека.

В частности, с целью совершенствования местной власти, создания обновленного, мощного и дееспособного аппарата, становления профессиональной, политически нейтральной и авторитетной государственной и муниципальной службы утверждена Стратегия развития местного самоуправления в Кыргызской Республике на 2013-2017 годы: новые перспективы МСУ Кыргызстана, которая определяет главные направления качественных превращений в этой сфере, среди которых и укрепление кадрового потенциала муниципальной службы, через создание системы профессионального развития муниципальных служащих [4].

Формирование целостной личности нуждается в существенных изменениях характера деятельности кадровых служб органов исполнительной власти. Они должны сосредоточиться на аналитической и организационной работе из кадрового менеджмента, анализе эффективности деятельности соответствующего органа, его структурных подразделений, профессиональной деятельности каждого государственного или муниципального служащего, прогнозировании развития персонала, планировании карьеры государственных и муниципальных служащих, обеспечении их учебы и мониторинга эффективной работы [1, 2].

Особенно остро появляется проблема подготовки, повышения и переподготовки профессиональной квалификации на местном уровне, где работает больше половины всех государственных и муниципальных служащих. Нужно учесть и тот факт, что в процессе децентрализации управления, передачи государственной собственности в коммунальную существенно осложняются и расширяются функции местных органов государственной власти и местного самоуправления, растут требования к уровню профессиональной компетентности их кадров, особенно руководящих.

В настоящий момент очень важно обеспечить такой уровень подготовки будущих специалистов, который отвечал бы требованиям не только проведения административной реформы, но и модернизации всей системы управления Кыргызстана. Кроме того, следует внедрять опыт развитых стран по вопросам организации системы подготовки кадров для государственной и муниципальной службы, с учетом особенностей нашей страны. Все это будет способствовать поиску путей развития научно обоснованной, динамической и эффективной системы подготовки государственных и муниципальных служащих и

выработке стратегии реформирования этой системы и позволит ей стать составляющей общей реформы государственного управления.

Очевидно, что обеспечить соответствующую современным требованиям подготовку кадров путем краткосрочной перманентной учебы государственных и муниципальных служащих невозможно.

Даже такие образовательные программы, как международный проект HONOR (High Objectives of National Organizational Reform) «Высшие цели Национальной организации реформ» (TEMPUS, в котором участвует и ИГУ им. К.Тыныстанова) и Курсы повышения квалификации муниципальных служащих Иссык-Кульской области (прошедшие в июле 2014 года в г.Каракол) рассматривают тематику узконаправленного профессионального профиля, не затрагивая аспекты общечеловеческих ценностей, развития и совершенствования самого человека, его формирования как всесторонне развитой личности.

Ускорение темпов обновления и расширения информации, знаний приводит к сверхбыстрой устарелости ранее полученного образования и заостряет проблемы профессиональной пригодности специалистов в данной специфической отрасли человеческой деятельности. По этим причинам непрерывность образования государственных и муниципальных служащих как профессионалов становится единственно возможным путем решения сложных заданий экономического, общественно-политического, социального и культурного развития страны.

Процесс повышения квалификации государственных и муниципальных служащих условно разделяется на четыре основных этапа: изучение потребности учебы, постановка цели и разработка программ (профессиональных программ, программ тематических краткосрочных и постоянно действующих семинаров, программ стажировки и тому подобное), непосредственная учеба (реализация программы) и оценка эффективности учебы.

Усовершенствование системы подготовки обусловлена, прежде всего, стратегией и содержанием реформ и превращений, в которых все больше повышается роль личностного фактора, научных знаний, профессионализма и компетентности кадров государственного аппарата и местного самоуправления. Содержание и уровень их специальной, профессиональной учебы должны носить опережающий характер, учитывать высокий динамизм социальных процессов, задания и трудности становления новой модели государственного управления, кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы.

В частности, государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования Кыргызской Республики по направлению подготовки 580900 «Государственное и муниципальное управление» предусматривает обладание специалистом в области государственного и муниципального управления следующими компетенциями: способностью анализировать, проектировать и выявлять информацию, умением выявлять и оценивать проектные возможности в профессиональной деятельности и формулировать проектные цели, способностью разрабатывать проекты социальных изменений и т.п.

Таким образом, в настоящий момент очень важно обеспечить такой уровень подготовки студентов, который отвечал бы требованиям не только проведения административной реформы, но и модернизации всей системы управления Кыргызстана. Это будет способствовать поиску путей развития научно обоснованной, динамической и эффективной системы подготовки новой генерации, и выработке стратегии реформирования этой системы и позволит ей стать составляющей общей реформы.

Учитывая актуальность рассмотренной проблемы, думается, что назрела необходимость создания оптимальных условий для формирования у будущих специалистов общечеловеческих ценностных ориентаций, социального и гуманистического мышления.

Литература:

1. Закон Кыргызской Республики «О государственной службе», г. Бишкек от 11 августа 2004 года, № 114.
2. Закон Кыргызской Республики «О муниципальной службе», г. Бишкек, от 21 августа 2004 года, № 165.
3. Стратегия устойчивого развития Кыргызской Республики на период 2013-2017 годы. Дорожная карта – рамочный документ. -Бишкек, 2012.
4. Стратегия развития местного самоуправления в Кыргызской Республике на 2013-2017 годы: Новые перспективы МСУ Кыргызстана. -Бишкек, 2013.
5. Иванцевич Д.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. -М.: Дело, 2003.