

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**

На правах рукописи



ПРОВоторова Наталья Викторовна

**ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ
БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И
МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ К ИННОВАЦИОННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**5.8.7. Методология и технология профессионального образования
(педагогические науки)**

**Диссертация на соискание ученой степени
доктора педагогических наук**

**Научный консультант:
доктор педагогических наук,
доцент
Самохина Наталья Николаевна**

Луганск – 2026

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	34
1.1. Историко-педагогический анализ профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.....	34
1.2. Профессиональная подготовка будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления как социальная и психолого-педагогическая проблема.....	53
1.3. Инновационная деятельность как содержательная основа профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления в современных социально-экономических условиях.....	77
1.4. Готовность к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления как результат профессиональной подготовки.....	97
Выводы к первой главе.....	120
ГЛАВА 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	125
2.1. Методологические подходы к профессиональной подготовке будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.....	125
2.2. Концепция профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.....	156
2.3. Структурно-логическая модель профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности и комплекс педагогических условий ее реализации.....	171
Выводы ко второй главе.....	203
ГЛАВА 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	207
3.1. Потенциал учебных дисциплин в контексте современной профессиональной подготовки будущих специалистов сферы	

государственного и муниципального управления к инновационной деятельности	207
3.2. Методическое обеспечение профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.....	222
3.3. Организационно-методические аспекты внеаудиторной деятельности в профессиональной подготовке будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.....	254
Выводы к третьей главе.....	265
ГЛАВА 4. ОРГАНИЗАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ВНЕДРЕНИЮ СТРУКТУРНО-ЛОГИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	267
4.1 Организация экспериментальной работы по внедрению структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.....	267
4.2 Внедрение структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.....	291
4.3 Результаты внедрения в учебный процесс структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.....	309
Выводы к четвертой главе.....	340
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	343
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	349
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	438
Приложение А Анкета для определения необходимости подготовки специалистов ГМУ к инновационной деятельности.....	438
Приложение Б Методика С.Ю. Степанова «Шкала готовности к творческо-инновационной деятельности».....	441
Приложение В Анкета «Направленность на инновационную деятельность.....	444
Приложение Г Анкета «Социально-профессиональные ценности государственных.....	446
Приложение Д Тест на определение осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов.....	448
Приложение Е Опросник «Креативность в профессиональной деятельности» (Р. Э. Васильченко, С. А. Поздняков).....	452
Приложение Ж Опросник «Диагностика особенностей	

самоорганизации».....	454
Приложение И Методика определения уровня рефлексивности (А.В. Карпов, В.В. Пономарев).....	457
Приложение К Методика диагностики способностей к самообразованию и саморазвитию (В.И. Андреев).....	460
Приложение Л Проверка на нормальность распределения данных полученных по всем диагностирующим инструментам Одновыборочный критерий Колмогорова-Смирнова.....	462
Приложение М Критические значения критерия t-Стьюдента.....	466
Приложение Н Эмпирические значения t-критерия Стьюдента и соответствующие ему уровни статистической значимости в контрольной и экспериментальной группах на констатирующем этапе эксперимента (Срез 1).....	467
Приложение П Эмпирические значения t-критерия Стьюдента и соответствующие ему уровни статистической значимости в контрольной и экспериментальной группах на моменте первой промежуточной диагностики (Срез 2).....	468
Приложение Р Эмпирические значения t-критерия Стьюдента и соответствующие ему уровни статистической значимости в контрольной и экспериментальной группах на моменте второй промежуточной диагностики (Срез 3).....	469
Приложение С Эмпирические значения t-критерия Стьюдента и соответствующие ему уровни статистической значимости в контрольной и экспериментальной группах после формирующего эксперимента (Срез 4).....	470
Приложение Т Эмпирические значения t-критерия Стьюдента и соответствующие ему уровни статистической значимости в экспериментальной группе на момент исходной и итоговой диагностики.....	471
Приложение У Справки о внедрении результатов диссертационного исследования.....	472

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Динамично развивающийся социум накладывает свой отпечаток на систему государственного и муниципального управления (ГМУ). Социальная трансформация общества обуславливает интеграцию инновационных явлений и процессов в органы государственной власти, тем самым формируя новую парадигму профессиональной деятельности и, как следствие, компетентности государственных служащих.

Внимание современных исследователей и практиков в сфере ГМУ сосредоточено на проблеме дефицита кадров, способных эффективно действовать в условиях реформирования институтов власти и внедрения инноваций. Внедрение в систему ГМУ новых технологий, переход к сервисной, цифровой и проектной моделям развития, создание цифровых информационных систем и платформ федерального и регионального значения требуют от государственных служащих соответствующего уровня компетентности. На первый план выходят надпредметные навыки, умения действовать в ситуации неопределенности, аналитические способности, креативное мышление, а также личностные качества и ценностные установки, способствующие профессиональному становлению специалиста.

Государственные служащие новых регионов Российской Федерации оказались в более сложных условиях в связи с тем, что им для продуктивного функционирования необходимо в короткие сроки изучить законодательную базу РФ, практику её применения, освоить инновационные технологии и формы работы в системе государственного и муниципального управления Российской Федерации. Опыт становления системы ГМУ в ЛНР показывает, что от умения государственных служащих действовать в неопределенных, порой экстремальных, условиях зависит работа органов государственной власти, а также, в целом, благополучие Республики и ее граждан. Значимость готовности специалистов ГМУ к функционированию в таких условиях обуславливает степень

актуальности проблемы профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности.

Анализ учебных планов и образовательных программ ряда российских вузов, осуществляющих подготовку специалистов направления 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», выявил незначительное количество дисциплин, обеспечивающих готовность обучающихся к деятельности в условиях инновационных преобразований. Существующие модели подготовки государственных служащих имеют явно выраженный социально-политический, нормативно-правовой, экономико-управленческий контекст, при этом аксиологический и социально-личностный функционал представлен в меньшей мере.

Следует отметить, что категория «инновационная деятельность госслужащего» является дискуссионной. Ряд исследователей полагает ее теоретико-методологическим нонсенсом ввиду жесткой регламентации административных процессов. Однако именно инновационность выступает сегодня магистральным трендом развития ГМУ, поскольку задает новый вектор эволюции системы, трансформируя устоявшиеся алгоритмы работы чиновников и механизмы принятия управленческих решений, что требует переосмысления традиционных подходов к их подготовке. В связи с этим, особую актуальность приобретает модернизация системы подготовки будущих государственных служащих, направленная на формирование ценностей, знаний и умений, профессионального опыта, профессионально значимых качеств, отвечающих вызовам времени, запросам общества и требованиям системы ГМУ.

Необходимость подготовки специалистов сферы ГМУ, готовых адаптировать инновационные преобразования в профессиональной сфере, обусловлена целями развития государства, определенными в Указе Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» от 7 мая 2024 г. № 309, требованиями к современным государственным служащим, отраженными в Федеральном законе Российской Федерации «О системе государственной службы Российской Федерации» № 58-

ФЗ от 27 мая 2003 г. ; Федеральном законе Российской Федерации «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ; Указе президента Российской Федерации «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 21.02.2019 г. № 68, в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации». Инновационная деятельность закреплена законодательно как важнейший инструмент развития страны и внедрения государственных реформ в Федеральном законе «О науке и государственной научно-технической политике» от 21 июля 2011 г. № 254-ФЗ.

В связи с этим, очевидна целесообразность поиска теоретико-методологических основ и методического обеспечения процесса профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ с акцентом на формирование у выпускников готовности к инновационной деятельности, и их способности к выполнению профессиональных функций в условиях неопределенности.

Степень разработанности темы исследования. Вопросу профессионального обучения, профессиональной подготовке государственных и муниципальных служащих посвящены работы Е.А. Агеевой, О.В. Галустян, В.В. Гарасыма, В.Г. Горба, Г.С-Х. Дудаева, И.П. Любимовой, И.В. Михалевой, Т.М. Резер, М.Г. Синяковой, Л.А. Филимонюк и др. В научной литературе уделялось внимание исследованию различных аспектов профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ, в частности, определению соответствия подготовки современным образовательным стандартам, изучению специфики подготовки в меняющихся условиях профессиональной среды, формированию современных компетенций и профессиональных качеств, формированию профессионального мышления специалистов и пр. Вместе с тем такой ключевой результат профессиональной подготовки будущих госслужащих, как готовность к инновационной деятельности, остаётся малоисследованным.

Теоретико-методологические аспекты инновационной деятельности были исследованы в трудах Г.Я. Гревцевой, А.А. Коваленко, Н.Н. Максимова,

Д.М. Степаненко, Н.В. Увариной и др. Были определены специфические особенности инновационной деятельности специалистов разных направлений, при этом мало изучены теоретические и методологические вопросы инновационной деятельности специалистов ГМУ.

Вопросам инновационной деятельности в сфере ГМУ уделяли внимание К.Г. Асриянц, А.Е. Деменко, Е.Н. Дубененкова, Н.Л. Иванова, И.К. Костюк, О.И. Попова, Л.В. Сморгун, Н.Г. Чевтаева и другие исследователи. Внимание ученых акцентировалось на особенностях внедрения инновационных, в частности, цифровых технологий и проектного управления в деятельность госслужащих, специфике инновационных механизмов и методов управления в условиях неопределенности, изучении форм инновационной деятельности в системе ГМУ и пр. При этом представленные исследования не в полной мере отвечают пониманию инновационной деятельности в сфере ГМУ, что свидетельствует о необходимости переосмысления целевой и содержательной основы данного вида профессиональной деятельности.

В современной науке вопросы готовности к инновационной деятельности специалистов разного профиля освещены в работах Ю.Ф. Диановой, В.И. Долговой, В.О. Зинченко, Т.А. Прищепы, Д.А. Чернышева, А.С. Чурсиной, Л.В. Шириной, Е.А. Шумиловой и др. Исследователями представлен компонентный состав структуры готовности к инновационной деятельности, который в большинстве случаев содержит мотивационный, эмоциональный, волевой, познавательный компоненты профессиональной готовности. Разделяя мнение исследователей относительно значимости обозначенных компонентов, считаем целесообразным дополнить структуру готовности ценностной, операционной и личностной составляющими.

В исследование профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ внесли вклад Н.Л. Иванова, О.Ю. Минченкова, А.С. Никитина, Н.Н. Самохина, Н.А. Сухарева, Н.В. Федорова и др. Ученые рассматривали данное явление как интегральное свойство специалиста, как совокупность качеств и способностей личности, как

совокупность компетенций, обеспечивающих эффективное выполнение определенных видов деятельности и пр. Вместе с тем возникает необходимость более детального толкования дефиниции «готовность будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности», конкретизации её структуры, а также концепции и формирования указанной готовности.

В целом, изучение, обобщение и систематизация указанных работ свидетельствуют о том, что все они содержат репрезентативный теоретико-методологический, организационно-методический и научно-практический материал, при этом в настоящее время отсутствует целостная концепция профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, которая обеспечит формирование их готовности к указанному виду деятельности путем реализации соответствующей диагностически-операционализированной модели.

Таким образом, проблема носит не частный методический, а системный теоретико-методологический характер.

Современные трансформационные процессы в системе ГМУ, обусловленные цифровизацией управленческой деятельности, внедрением проектных механизмов, усилением общественной ответственности органов власти и необходимостью функционирования в условиях неопределенности, объективно изменяют требования к профессиональной деятельности специалистов данной сферы. Инновационная направленность управленческой практики становится не частным элементом профессиональной деятельности, а ее системообразующей характеристикой.

В связи с этим на **социально-педагогическом уровне** актуальность исследования определяется противоречием между объективной потребностью государства и общества в специалистах сферы ГМУ, способных к осознанной и результативной инновационной деятельности, предполагающей принятие управленческих решений в условиях неопределенности, стратегическое мышление и ценностно-ответственное служение обществу, и недостаточной

сформированностью у выпускников вузов целостной профессиональной готовности к инновационной деятельности как интегрального личностно-профессионального образования, обеспечивающего их устойчивую профессиональную эффективность в изменяющейся управленческой среде.

В теории и практике профессионального образования накоплен значительный опыт исследования проблем подготовки государственных и муниципальных служащих, разработки компетентностных моделей обучения, обоснования профессионально значимых качеств специалистов управленческой сферы. Изучены отдельные аспекты инновационной деятельности и профессиональной готовности к ее осуществлению. Вместе с тем анализ научных источников свидетельствует о фрагментарности существующих исследований, отсутствии методологически целостного осмысления готовности к инновационной деятельности в контексте специфики ГМУ и недостаточной разработанности концептуальных оснований ее формирования в системе высшего образования.

Следовательно, на **научно-теоретическом уровне** актуальность исследования определяется противоречием между доминирующими в профессиональной подготовке специалистов сферы ГМУ традиционными и преимущественно компетентностно-ориентированными подходами, не обеспечивающими системной интеграции ценностного, деятельностного и рефлексивного компонентов инновационной деятельности, и необходимостью разработки теоретико-методологической концепции формирования готовности к инновационной деятельности как динамичного, структурно организованного и диагностируемого личностно-профессионального образования, отражающего современные вызовы управленческой практики.

Фундаментальные положения методологии и технологии профессионального образования позволяют рассматривать процесс подготовки специалистов как системный, проектируемый и управляемый педагогический процесс, включающий целевые, содержательные, методические и диагностические компоненты. Однако анализ образовательной практики по

направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» выявляет отсутствие целостной структурно-логической модели подготовки к инновационной деятельности, интегрирующей содержание профессионального обучения, инновационные педагогические технологии, социальное партнерство с органами государственной власти и систему оценки результатов подготовки.

В связи с этим, на **научно-методическом уровне** актуальность исследования определяется противоречием между объективным потенциалом современных педагогических технологий, активных форм, интерактивных методов и средств обучения, а также возможностями интеграции образовательного процесса с реальной управленческой практикой, и отсутствием целостного методического обеспечения, позволяющего комплексно реализовать данный потенциал для формирования и верификации готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности

Выявленные противоречия оказали влияние на **постановку проблемы исследования**, проявляющейся в недостаточной теоретико-методологической и концептуальной обоснованности процесса профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, отражающего его целевые, содержательные, технологические компоненты и обеспечивающего формирование готовности к инновационной деятельности будущих государственных служащих в условиях трансформации системы публичного управления.

Ведущая идея исследования заключается в том, что сформированная в процессе профессиональной подготовки готовность будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности выступает динамичным личностно-профессиональным образованием, основанным на системе знаний, умений, навыков в области ГМУ, социально-профессиональных ценностях и профессионально значимых качествах, обеспечивающих возможность принятия и исполнения в практике профессиональной деятельности в органах государственной власти инновационных управленческих решений.

Будущие специалисты сферы ГМУ со сформированной готовностью к инновационной деятельности способны осуществлять профессиональные функции в условиях неопределенности и социальной ответственности, разрабатывать и реализовывать проекты развития, инициировать управленческие преобразования, обеспечивать эффективность взаимодействия государства и общества, способствовать модернизации управленческих процессов в соответствии с целями устойчивого развития и цифровой трансформации публичного управления.

На личностном уровне формирование готовности к инновационной деятельности обеспечивает развитие ценностно-смысловой направленности на служение государству и обществу, внутренней ответственности за результаты управленческих решений, способности к саморазвитию, саморегуляции и профессиональной рефлексии, что позволяет специалисту адаптироваться к изменяющимся условиям профессиональной среды и сохранять устойчивость профессиональной позиции.

На социальном уровне готовность к инновационной деятельности проявляется в способности к продуктивному взаимодействию с различными субъектами публичного управления, эффективной коммуникации в межведомственной и межсекторной среде, конструктивном участии в общественно значимых проектах и инициативах, направленных на повышение качества государственных и муниципальных услуг.

На профессиональном уровне готовность к инновационной деятельности выражается в овладении аналитическими, проектировочными и управленческими умениями, способности к стратегическому прогнозированию, планированию и реализации инновационных решений, применению современных управленческих технологий и инструментов, обеспечивающих повышение эффективности деятельности органов государственной власти и местного самоуправления.

Формирование указанной готовности требует разработки целостной концепции профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, основанной на интеграции аксиологического,

культурно-исторического, системного, деятельностного, компетентностного и акмеологического подходов. Теоретико-методологическую основу концепции также образуют закономерности и принципы профессиональной подготовки, отражающие социальную обусловленность, ценностно-смысловую направленность и содержательно-методическую организацию образовательного процесса.

Практической реализацией концепции являются:

1. Структурно-логическая модель профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности в образовательном процессе вуза;

2. Комплекс организационно-технологических, содержательно-контекстных и личностно ориентированных условий реализации структурно-логической модели.

Разработанная концепция рассматривается как стратегически выстроенная система профессиональной подготовки, направленная на достижение прогнозируемого результата – сформированности готовности будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, обеспечивающей их профессиональную самореализацию, повышение эффективности публичного управления и способность выступать инициаторами и проводниками инновационных преобразований в системе государственного и муниципального управления.

Таким образом, актуальность, недостаточная теоретическая, методологическая и практическая разработка указанной проблемы и выявленные объективные противоречия обусловили выбор темы исследования: **«Теория и методика подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности».**

Объект исследования – профессиональная подготовка будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления в системе высшего образования.

Предмет исследования – теоретико-методологические основания и методическое обеспечение профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, реализуемой на основе концепции и структурно-логической модели.

Цель исследования: теоретически обосновать, разработать и апробировать концепцию, структурно-логическую модель и методическое обеспечение профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.

Исходя из цели, выявленной научной проблемы и ведущей идеи исследования была выдвинута **гипотеза** о том, что результативность профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности будет обеспечиваться, если:

– будет представлено теоретически обоснованное понимание готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ как динамичного личностно-профессионального образования, основанного на системе знаний, умений, навыков в области государственного и муниципального управления, социально-профессиональных ценностях и профессионально значимых качествах, обеспечивающих возможность принятия и исполнения в практике профессиональной деятельности в органах государственной власти инновационных управленческих решений;

– будет разработана и реализована концепция профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, включающая теоретико-методологические основания на философском (аксиологический, культурно-исторический подходы), общенаучном (системный, акмеологический подходы), конкретно-научном (деятельностный и компетентностный подходы) уровнях, а также ядро, представленное совокупностью закономерностей (зависимости содержания подготовки от трансформации системы ГМУ; обусловленности результативности подготовки интеграцией ценностной, когнитивной, деятельностной и личностной

составляющих; зависимости эффективности формирования готовности от качества методического обеспечения и организации образовательного процесса) и принципов (социальной обусловленности, актуальности и востребованности, гуманистической и аксиологической направленности, сквозной содержательной преемственности и структурной целостности, социально-профессионального партнерства, интеракции, технологичности), позволяющих раскрыть сущность, структуру и специфику формирования готовности к инновационной деятельности;

– будет разработана и внедрена структурно-логическая модель профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, отражающая взаимосвязь концептуально-целевого, содержательно-методического и оценочно-результативного блоков, обеспечивающая сквозной характер подготовки в течение всего периода обучения и включающая мотивационно-ценностный, практико-развивающий, коррекционно-рефлексивный и итогово-диагностический этап и интеграцию содержания профессионального обучения с инновационной управленческой практикой;

– будут выявлены и реализованы педагогические условия эффективного функционирования модели профессиональной подготовки, включающие:

организационно-технологические (обеспечение поэтапного, системного, непрерывного формирования готовности к инновационной деятельности; организация социального партнерства вуза с органами государственной власти и местного самоуправления);

содержательно-контекстные (использование интегративного ресурса учебных дисциплин профессионального цикла; использование образовательного потенциала инновационных педагогических технологий);

лично ориентированные (формирование устойчивой ценностной направленности на инновационную деятельность; создание аналитико-рефлексивной образовательной среды);

– будет разработано и реализовано методическое обеспечение профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности, способствующее поэтапному формированию структурных компонентов готовности (потребностно-аксиологического, информационно-аналитического, процессуально-деятельностного и социально-личностного);

– будет разработан и апробирован критериально-оценочный аппарат сформированности готовности к инновационной деятельности, включающий критерии и показатели: мотивационно-ценностный (готовность к изменениям, направленность на инновационную деятельность, социально-профессиональные ценности); познавательно-аналитический (знания по дисциплинам профессионального цикла, осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов, креативность); практико-деятельностный (умения планирования, самоорганизации, профессионально-исследовательской деятельности); рефлексивно-оценочный (рефлексивность, готовность к самообразованию и профессиональному развитию), что позволит обеспечить количественно-качественную верификацию эффективности разработанной концепции и структурно-логической модели.

В соответствии с объектом, предметом, целью и гипотезой исследования определены следующие **задачи исследования**:

1) осуществить историко-педагогический анализ развития профессиональной подготовки специалистов сферы ГМУ и выявить влияние культурно-исторических факторов на формирование готовности к инновационной деятельности;

2) определить сущность, содержание и структуру готовности будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, разработать критериально-диагностический аппарат оценки её сформированности;

3) разработать и теоретически обосновать концепцию профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности;

4) спроектировать и реализовать структурно-логическую модель и методическое обеспечение профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности;

5) выявить и обосновать комплекс педагогических условий, обеспечивающих эффективность реализации структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности;

6) экспериментально проверить эффективность разработанной концепции, модели и методического обеспечения профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности.

Методологической основой исследования является изучение: ценностных категорий и аксеологического подхода (Н.А. Асташова, Ю.Н. Галагузова, И.М. Катков, А.Н. Мишина, В.А. Сластенин, О.Ф. Фролов и др.); идей системного подхода к анализу целостности явлений и процессов (В.Г. Горб, В.Ю. Дамбуева, М.С. Каган, А.Р. Комалеева, Н.Н. Никулина, В.С. Сосуновский и др.); идей акмеологического подхода к профессиональному образованию в современной науке (А.А. Бодалев, Н.В. Кузьмина, А.А. Деркач, А.К. Маркова, А.А. Реан и др.); идей деятельностного подхода к исследованию процесса взаимодействия человека и окружающей среды (Б.Г. Ананьев, Е.А. Быкова, А.В. Купавцев, А.Н. Леонтьев, Л.Г. Пак и др.); идей культурно-исторического подхода к взаимосвязи культуры и образования (А.Г. Асмолов, В.Л. Бенин, Л.С. Выготский, Е.Д. Жукова, И.В. Кондаков, О.В. Фролов и др.), идей компетентностного подхода (Э.Ф. Зеер, С.А. Королькова, Е.В. Прямикова, С.Л. Троянская, А.В. Хуторской, Н.У. Ярычев и др.); положений методологии научного исследования (А.С. Белкин, Л.Н. Бережнова, В.И. Загвязинский, В.В. Краевский, Ю.З. Кушнер, А.М. Новиков и др.).

Теоретической основой исследования являются положения теории профессионального развития личности (Т.И. Бородина, И.П. Бушуева, Е.А. Климов, И.Н. Носс, К.К. Платонов и др.); психолого-педагогических исследований, посвященных сущности и природе человека, развитию его

личности в деятельности (Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, Е.А. Климов, Н.В. Кузьмина, А.Н. Леонтьев и др.); теории профессионального образования (А.Ф. Аменд, А.Г. Бермус, Л.Н. Давыдова, Т.Н. Клочкова, А.Г. Пашков, Т.Т. Ротерс и др.); теории самоопределения, становления и профессиональной идентификации личности в процессе получения образования (А.Г. Асмолов, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, К.К. Платонов, О.Ф. Турянская, и др.); исследования теоретических положений педагогического моделирования и проектирования систем и процессов (Н.М. Борытко, А.Н. Дахин, Е.А. Лодатко, А. М. Новиков, С.Я. Харченко, Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева и др.).

Методы исследования. Для решения поставленных задач был использован комплекс методов исследования:

– теоретические методы: анализ, синтез, систематизация и обобщение философской, исторической, психологической, педагогической, социологической, дидактической, методической литературы по теме исследования, нормативной и учебной документации для определения состояния разработанности проблемы профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, создание концепции понятийно-категориального аппарата исследования; моделирование для разработки структуры и содержания структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности;

– экспериментальные методы: опрос, анкетирование, тестирование, мониторинг, педагогический эксперимент;

– методы статистической обработки данных: критерий Колмогорова-Смирнова для проверки полученных результатов на нормальность распределения; t-критерий Стьюдента для проверки значимости различий результатов.

Опытно-экспериментальная база исследования. ГУ «Луганский республиканский центр дополнительного профессионального образования», ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет», ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», ФГБОУ

ВО «Донецкий государственный университет», ФГБОУ ВО «Уральский институт Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий», ФГБОУ ВО «Севастопольский государственный университет», ФГБОУ ВО «Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М. Бербекова».

Этапы исследования охватывают период с 2016 г. по 2026 г.

На первом (теоретико-методологическом) этапе (2016–2017 гг.) были сформулированы объект, предмет, гипотеза, задачи исследования, произведен анализ литературы, изучено состояние исследования проблемы, изучены методологические подходы к исследованию проблемы, произведен анализ зарубежного и отечественного опыта подготовки будущих специалистов сферы государственного управления; уточнено понятие профессиональной подготовки к инновационной деятельности; дана авторская формулировка научной категории «готовность будущего специалиста государственного и муниципального управления к инновационной деятельности». На втором (содержательно-технологическом) этапе (2017–2019 гг.) осуществлялась разработка структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности. Для этого были выделены компоненты структуры профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ, определены критерии, показатели оценки уровней сформированности готовности к инновационной деятельности у будущих госслужащих и соответствующий диагностический инструментарий. Была разработана концепция профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности. Особое место отводилось разработке структурно-логической модели, содержание и внутренняя логика которой получили развернутое теоретическое обоснование, что позволило перейти к созданию соответствующего методического обеспечения. Были также сформулированы педагогические условия, способствующие реализации авторской модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности.

На третьем (опытно-поисковом) этапе (2019–2023 гг.) была внедрена структурно-логическая модель профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, что потребовало организации и проведения констатирующего и формирующего эксперимента. На четвертом (контрольно-оценочном) этапе (2023–2024 гг.) был осуществлён комплексный анализ и интерпретация данных, полученных в ходе экспериментальной работы. На пятом (итоговом) этапе (2024–2026 гг.) произведено оформление результатов экспериментальной работы и текста диссертации, опубликованы методические указания и ряд статей по материалам исследования.

Научная новизна результатов исследования заключается в том, что:

1. Определены перспективы решения проблемы формирования готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ на основе анализа исторического развития и современного состояния их профессиональной подготовки, а именно:

- выделены этапы становления подготовки государственных служащих в контексте трансформации функций публичного управления;
- выявлены социально-исторические и ценностно-смысловые предпосылки формирования инновационной направленности профессиональной деятельности;
- раскрыта эволюция требований к профессиональным характеристикам специалистов сферы ГМУ в условиях модернизации государственного управления.

2. Обоснована необходимость учета стратегических детерминант государственной политики Российской Федерации в области развития публичного управления, цифровой трансформации и повышения качества государственных и муниципальных услуг при определении содержания, форм, методов и средств профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ, способных осуществлять инновационную деятельность в условиях неопределенности и социальной ответственности.

3. Сформулированы авторские определения понятий:

– «готовность к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления» как динамичное личностно-профессиональное образование, основанное на системе знаний, умений, навыков в области государственного и муниципального управления, социально-профессиональных ценностях и профессионально значимых качествах, обеспечивающих возможность принятия и исполнения в практике профессиональной деятельности в органах государственной власти инновационных управленческих решений;

– «профессиональная подготовка будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности» как целенаправленный педагогический процесс, ориентированный на формирование ценностных, когнитивных, деятельностных и рефлексивных оснований готовности к осуществлению инновационной управленческой деятельности в системе государственной власти.

4. Разработана концепция профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности как совокупность теоретических положений, раскрывающих сущность, структуру и механизмы формирования готовности к инновационной деятельности, включающая:

теоретико-методологические основания:

– на философском уровне – аксиологический и культурно-исторический подходы;

– на общенаучном уровне – системный, и акмеологический подходы;

– на конкретно-научном уровне – деятельностный и компетентностный подходы;

ядро, представленное совокупностью закономерностей и принципов:

– закономерности зависимости содержания подготовки от трансформации системы государственного и муниципального управления;

– закономерности обусловленности результативности подготовки интеграцией ценностной, когнитивной, деятельностной и личностной составляющих;

- закономерности зависимости эффективности формирования готовности от качества методического обеспечения и организации образовательного процесса;

- общие принципы социальной обусловленности, актуальности и востребованности, интеракции, технологичности;

- специфические принципы гуманистической и аксиологической направленности, сквозной содержательной преемственности и структурной целостности, социально-профессионального партнерства;

структурно-логическую модель профессиональной подготовки, включающую:

- концептуально-целевой блок (определяющий стратегические ориентиры и задачи формирования готовности к инновационной деятельности);

- содержательно-методический блок (обеспечивающий интеграцию дисциплин профессионального цикла с инновационно-ориентированным содержанием и активными формами и методами обучения);

- оценочно-результативный блок (включающий критерии, показатели и уровни сформированности готовности к инновационной деятельности);

комплекс педагогических условий эффективного функционирования модели:

- организационно-технологические (позападность, системность и непрерывность формирования готовности; социальное партнерство вуза с органами государственной власти);

- содержательно-контекстные (интеграция потенциала дисциплин профессионального цикла; включение инновационно-ориентированных образовательных модулей и проектных форм работы);

- личностно ориентированные (формирование устойчивой ценностной направленности на инновационную деятельность; создание аналитико-рефлексивной образовательной среды);

методическое обеспечение профессиональной подготовки к инновационной деятельности, реализуемое через последовательность этапов:

– мотивационно-ценностного (осмысление социальной значимости инновационной управленческой деятельности);

– практико-развивающего (освоение теоретических основ инновационных процессов и управленческих технологий, а также формирование умений разработки и реализации инновационных управленческих решений);

– коррекционно-рефлексивного (развитие способности к профессиональной рефлексии и саморазвитию).

5. Доказано, что формирование готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ обеспечивается организацией образовательного процесса в вузе, интегрирующем ценностно-смысловую направленность подготовки, инновационно-ориентированное содержание дисциплин, проектную деятельность, взаимодействие с органами государственной власти и диагностико-оценочные механизмы, что положительно влияет на эффективность их дальнейшей профессиональной деятельности.

6. Обоснована возможность применения разработанной концепции, структурно-логической модели и диагностического инструментария при проектировании образовательных программ высшего и дополнительного профессионального образования по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление», а также при разработке профессиональных стандартов и программ профессионального развития государственных и муниципальных служащих.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что:

1. Раскрыты стратегические детерминанты профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, обусловленные трансформацией системы государственного управления, усилением требований к эффективности публичной службы, развитием инновационной политики государства, цифровизацией управленческих процессов и необходимостью деятельности в условиях неопределенности, что позволяет уточнить теоретические основания проектирования образовательного процесса в вузе.

2. Предложена авторская интерпретация понятия «готовность к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления», раскрывающая его динамичное личностно-профессиональное образование, основанное на системе знаний, умений, навыков в области государственного и муниципального управления, социально-профессиональных ценностях и профессионально значимых качествах, обеспечивающих возможность принятия и исполнения в практике профессиональной деятельности в органах государственной власти инновационных управленческих решений, что обогащает категориальный аппарат теории и методики профессионального образования.

3. Определено структурно-содержательное наполнение готовности к инновационной деятельности, включающее потребностно-аксиологический, информационно-аналитический, процессуально-деятельностный и социально-личностный компоненты, что расширяет научные представления о результатах профессиональной подготовки специалистов публичной сферы и конкретизирует структуру инновационной направленности профессионального развития.

4. Выявлены и теоретически обоснованы закономерности и принципы профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, обеспечивающие понимание внутренних механизмов исследуемого процесса и его взаимосвязи с социальным заказом и развитием государственной службы.

5. Разработана авторская концепция профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, интегрирующая ценностно-целевой, методологический, теоретический и содержательно-методический уровни, что вносит вклад в развитие теории профессионального образования в части подготовки кадров для публичного управления.

6. Модернизировано теоретическое представление о содержании профессиональной подготовки специалистов сферы ГМУ посредством обоснования структурно-логической модели, отражающей системную

взаимосвязь целей, содержания, методов и результатов подготовки к инновационной деятельности.

7. Обоснован комплекс педагогических условий реализации модели профессиональной подготовки к инновационной деятельности (организационно-технологические, содержательно-контекстные, личностно ориентированные), которые могут служить теоретической базой для дальнейших исследований в области методологии профессионального образования и подготовки кадров для системы государственного управления.

8. Представлена логика реализации процесса формирования готовности к инновационной деятельности, способствующая развитию технологического аспекта теории профессионального образования и уточняющая механизмы интеграции потребностно-аксиологического, информационно-аналитического, процессуально-деятельностного и социально-личностного компонентов готовности.

9. Разработан критериально-диагностический аппарат оценки сформированности готовности к инновационной деятельности, что расширяет теоретические представления о результативности профессиональной подготовки специалистов публичной сферы и создает основу для последующих исследований в области мониторинга качества подготовки управленческих кадров.

Практическая значимость исследования заключается в том, что:

1. В образовательный процесс вузов, осуществляющих подготовку по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», внедрена структурно-логическая модель профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности, которая может быть реализована в практике других образовательных организаций высшего образования и системы дополнительного профессионального образования для повышения качества подготовки управленческих кадров.

2. Апробирован комплекс организационно-технологических, содержательно-контекстных и личностно ориентированных педагогических условий реализации структурно-логической модели профессиональной

подготовки будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности, обеспечивающих практико-ориентированную организацию образовательного процесса и взаимодействие «вуз – органы государственной власти».

3. В образовательном процессе реализовано методическое обеспечение подготовки к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ, включающее использование интерактивных форм и методов обучения (проблемные лекции, кейс-метод, деловые игры, проектную деятельность, тренинговые занятия), что способствует усилению инновационной направленности профессиональной подготовки.

4. В учебный процесс введены: специализированный курс «Профессиональная деятельность государственных служащих в условиях инновационных преобразований» и модули «Специфика инновационных процессов в государственном и муниципальном управлении», «Инновационные модели и технологии в системе государственного и муниципального управления», обеспечивающие вариативность и инновационную направленность содержания подготовки.

5. Разработаны и апробированы учебные пособия, методические указания и программы тренинговых занятий, используемые в системе высшего и дополнительного профессионального образования при подготовке и повышении квалификации государственных и муниципальных служащих, что способствует внедрению современных образовательных технологий в процесс подготовки управленческих кадров.

6. Осуществлена экспериментальная проверка эффективности внедрения структурно-логической модели профессиональной подготовки, результаты которой подтверждают положительную динамику сформированности компонентов готовности к инновационной деятельности у обучающихся.

7. Апробирован критериально-диагностический аппарат оценки уровня сформированности готовности к инновационной деятельности, который может применяться в практике образовательных организаций для внутренней системы

оценки качества образования, а также при мониторинге профессионального развития государственных и муниципальных служащих.

8. Результаты исследования могут быть использованы при разработке программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов органов государственной власти, а также при совершенствовании механизмов оценки эффективности их профессиональной деятельности в условиях инновационных преобразований.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Сформированная готовность будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности обеспечивает качественно новый уровень их профессиональной самореализации в условиях трансформации публичного управления и проявляется:

– на социально-ценностном уровне – в осознании миссии служения государству и обществу, принятии ценностей гражданственности, социальной ответственности, прав и свобод человека, что обеспечивает устойчивость профессиональной позиции в условиях реформ и инновационных преобразований;

– на профессионально-деятельностном уровне – в способности проектировать, принимать и реализовывать инновационные управленческие решения, адаптироваться к изменяющимся нормативно-правовым и социально-экономическим условиям, действовать в режиме неопределенности;

– на личностном уровне – в сформированности рефлексивности, готовности к саморазвитию, профессиональной мобильности и ответственности за результаты управленческой деятельности.

2. Готовность к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ представляет собой динамичное личностно-профессиональное образование, основанное на системе знаний, умений, навыков в области ГМУ, социально-профессиональных ценностях и профессионально значимых качествах, обеспечивающих возможность принятия и исполнения в практике

профессиональной деятельности в органах государственной власти инновационных управленческих решений.

Структура готовности включает взаимосвязанные компоненты:

а) потребностно-аксиологический, отражающий сформированность социально-профессиональных ценностей, направленность на служение государству и обществу, устойчивую мотивацию к инновационной деятельности и осознание её социальной значимости;

б) информационно-аналитический, характеризующий уровень овладения системными знаниями о закономерностях инновационных процессов в государственном и муниципальном управлении, способность к анализу управленческих ситуаций и прогнозированию последствий принимаемых решений;

в) процессуально-деятельностный, проявляющийся в сформированности умений проектировать и реализовывать инновационные управленческие решения, применять современные управленческие технологии, действовать в условиях неопределенности;

г) социально-личностный, выражающийся в развитии рефлексивности, ответственности, профессиональной мобильности, готовности к самообразованию и непрерывному профессиональному развитию.

Интеграция указанных компонентов обеспечивает целостный характер профессиональной готовности как стратегического результата подготовки будущих специалистов сферы ГМУ.

3. С целью преодоления фрагментарности теоретических и методических подходов к подготовке управленческих кадров разработана концепция профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, представляющая собой взаимосвязанную систему теоретических положений и включающая:

– теоретико-методологические основания на уровнях:

философском (аксиологический, культурно-исторический подходы);

общенаучном (системный, акмеологический подходы);

конкретно-научном (деятельностный и компетентностный подходы);

– ядро концепции, представленное совокупностью педагогических закономерностей (зависимости содержания подготовки от трансформации системы государственного и муниципального управления; обусловленности результативности подготовки интеграцией ценностной, когнитивной и деятельностной составляющих; зависимости эффективности формирования готовности от качества методического обеспечения и организации образовательного процесса); системой принципов (социальной обусловленности, актуальности и востребованности, гуманистической и аксиологической направленности, сквозной содержательной преемственности и структурной целостности, социально-профессионального партнерства, интеракции, технологичности), обеспечивающих научную целостность исследуемого процесса.

4. Содержательно-смысловым наполнением концепции является структурно-логическая модель профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, включающая:

– концептуально-целевой блок, определяющий стратегические ориентиры и задачи формирования готовности;

– содержательно-методический блок, реализуемый через дисциплины профессионального цикла, обогащенные темами лекций и практических занятий, специализированных модулей, направленных на формирование готовности к инновационной деятельности, а также специализированный курс «Профессиональная деятельность государственных служащих в условиях инновационных преобразований» с использованием активных форм, интерактивных, методов обучения (в частности, авторских) и аналитико-рефлексивных практик;

– оценочно-результативный блок, включающий разработанный критериально-диагностический аппарат (мотивационно-ценностный, когнитивно-каузальный, практико-ориентированный, рефлексивно-оценочный критерии).

Модель обеспечивает системную взаимосвязь целей, содержания, методического обеспечения и результатов подготовки.

5. Эффективность функционирования модели обеспечивается комплексом педагогических условий:

– организационно-технологических – обеспечение поэтапного, системного, непрерывного формирования готовности к инновационной деятельности; организация социального партнерства вуза с органами государственной власти и местного самоуправления;

– содержательно-контекстных – использование интегративного ресурса учебных дисциплин профессионального цикла; использование образовательного потенциала инновационных педагогических технологий;

– личностно ориентированных – формирование устойчивой ценностной направленности на инновационную деятельность; создание аналитико-рефлексивной образовательной среды.

Данные условия обеспечивают устойчивость и воспроизводимость результатов профессиональной подготовки.

6. Экспериментально доказано, что реализация концепции и структурно-логической модели профессиональной подготовки обеспечивает статистически значимую положительную динамику сформированности потребностно-аксиологического, информационно-аналитического, процессуально-деятельностного и социально-личностного компонентов готовности к инновационной деятельности, что подтверждает результативность подготовки будущих специалистов сферы ГМУ в условиях инновационных преобразований и свидетельствует о практической реализуемости и тиражируемости разработанной структурно-логической модели.

Апробация результатов исследования. Основные положения и результаты исследования представлены в научных докладах и сообщениях и обсуждены на научно-практических конференциях разного уровня: международных научно-практических конференциях: «Актуальные проблемы профессионального образования в Республике Беларусь и за рубежом» (Витебск, 2017); «Концепции и

проблемы государственной политики и управления» (Луганск, 2017, 2018); «Кадровая і антикарупційна палітика як фактори розвитку громадянської суспільності» (Могилев, 2018); «Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами» (Донецк, 2018); «Механизмы управления экономическими, экологическими и социальными процессами в условиях инновационного развития» (Алчевск, 2019); «Актуальные проблемы правового, экономического и социально-психологического знания: теория и практика» (Донецк, 2019); «Механизмы обеспечения экономической безопасности в условиях развития трансграничного сотрудничества» (Луганск, 2019); «Управление социально-экономическим развитием государства: поиск эффективных моделей» (Луганск, 2019); «Мотивационная готовность будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности» (Омск, 2020); «Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий» (Донецк, 2022); «Перспективы развития педагогического образования в условиях цифровой социальной реальности: антропологический подход» (Ставрополь, 2021); Педагогическая диагностика: история, теория, современность (Ростов н/Д., Таганрог, 2021); «Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий», (Донецк, 2021); «Современная политика государственного управления: за и против» (Луганск, 2022); «Ценностные приоритеты образования в XXI веке. Инновационные процессы в профессиональном образовании. Актуальные тенденции развития дополнительного педагогического образования» (Луганск, 2022); «Образование в современном мире: новое время – новые решения (Саранск, 2022); «Личность в культуре и образовании: психологическое сопровождение, развитие, социализация» (Ростов н/Д., 2022); «Государственное управление и развитие России: глобальные тренды и национальные перспективы» (Москва, Ставрополь, 2023); «Социальная психология: вопросы теории и практики», (Москва, 2023); «Коммуникации. Общество. Духовность» (Ухта, 2023); «III психологический

научный форум (с международным участием), (Луганск, 2023); «Государственное и муниципальное управление: вчера, сегодня, завтра», (Луганск, 2023); «Стратегические ориентиры современных исследований в области педагогики. Логика и основы проектирования педагогического исследования» (Екатеринбург, 2023)), «XXXVIII Мерлинские чтения» (г. Пермь, 2023), «Вопросы современной психологии: теория и практика» (г. Луганск, 2024), «Ценностные приоритеты образования в XXI веке: современные вызовы и стратегические направления» (г. Луганск, 2024).

Результаты исследования внедрены в практику работы ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет», ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет», ФГБОУ ВО «Уральский институт Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий», ФГБОУ ВО «Севастопольский государственный университет», ФГБОУ ВО «Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М. Бербекова».

Личный вклад автора состоит в осуществлении теоретико-методологического анализа процесса профессиональной подготовки в вузе специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности и разработке методического обеспечения, способствующего формированию готовности к указанному виду деятельности, конкретизации понятия профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности; разработке авторского понятия профессиональной готовности будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности; разработке авторской концепции, структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, условий ее реализации, а также критериально-диагностического инструментария.

Достоверность и обоснованность результатов и выводов исследования обеспечена целостным системным подходом к решению проблемы и

соблюдением логики педагогического общенаучного исследования; методологической обоснованностью теоретических положений по проблеме профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности; использованием комплекса взаимодополняющих методов исследования; изложением объективных теоретически обоснованных и эмпирически подтвержденных результатами экспериментально оцененных заключений; обеспечена корректной математико-статической обработкой полученных данных, согласующихся с теоретическим обоснованием проблемы.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности.

Получившие отражение в диссертации научные положения и достигнутые результаты соответствуют области исследований научной специальности 5.8.7. «Методология и технология профессионального образования» (педагогические науки), в частности, п. 1. «Методология исследований проблем профессионального образования, научные подходы к исследованию тенденций развития профессионального образования»; п. 2. «Генезис методологических и теоретических основ профессионального образования»; п. 3. «Понятийный аппарат профессионального образования»; п. 15. «Развитие человеческого капитала средствами высшего образования»; п. 18. «Подготовка специалистов в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования».

Структура диссертации. Диссертация включает введение, 4 главы, заключение, библиографический список (605 источников). Диссертационная работа общим объемом 481 страниц иллюстрирована 28 рисунками и 38 таблицами.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

1.1. Историко-педагогический анализ профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления

Понимание специфики процесса профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления в современных условиях экономических, социальных и политических изменений как в обществе, так и в государственном управлении становится возможным только с опорой на исторический опыт.

Для определения особенностей становления отечественной профессиональной подготовки специалистов указанного направления в исторической ретроспективе необходимо провести анализ влияния культурно-исторических особенностей развития общества и системы государственного управления, а также выдвигаемых, в связи с этим, требований к профессиональным знаниям, умениям, навыкам, личностным качествам мотивам и ценностям государственных служащих на специфику их профессиональной подготовки. Особое место, с нашей точки зрения, стоит уделить исследованию исторических детерминант морально-ценностных и этических ориентиров специалистов государственного и муниципального управления, составляющих основу их профессиональной готовности к деятельности в условиях современного государственного управления. Этому будет посвящен предлагаемый параграф.

Становление системы подготовки управленческих кадров во всем мире шло в параллельной взаимосвязи с развитием теории менеджмента. Современные исследователи отмечают, что еще выдающиеся мыслители Античности и Средневековья указывали на необходимость профессиональной подготовки к государственному управлению, а также на формирование у государственных

служащих соответствующих ключевых ценностей таких как государственность, справедливость, законность, духовность, добродетель, достоинство, взаимное уважение, доверие и пр. [205; 321].

Однако, начало научного развития как теории государственного управления, так и системы подготовки государственных служащих в трудах многих исследователей датируется концом XIX – началом XX века [231; 597; 599; 602; 604]. Следует отметить, что развитие указанной системы проходило в три этапа [171]. Первый этап (конец XIX – начало XX вв.) характеризуется целенаправленной подготовкой государственных служащих: в 1916 г. был утвержден первый институт правительственных исследований (Institute for Government Research), в котором разрабатывались подходы к изучению государственной деятельности, изучение государственного администрирования было введено в учебные программы ведущих университетов Соединенных Штатов и Западной Европы.

Второй этап становления системы подготовки государственных служащих длился с 1920 по 1950 гг. В этот период первый опыт специальной подготовки чиновников для государственного аппарата стал распространяться во многих университетах в США. Целенаправленной подготовке специалистов в области государственного управления способствовало развитие самой теории менеджмента, ориентированной на разработку принципов административно-государственного управления, а также исследования человеческого фактора как основного элемента эффективности организации [349], при этом, результаты исследований государственного управления в системе подготовки государственных служащих использовались не так активно [590].

Третий этап становления системы подготовки государственных служащих (50-е годы прошлого столетия до настоящего времени) ознаменован развитием поведенческого, системного и ситуационного направлений научных исследований теории государственного управления, которые также нашли отражение в программах подготовки государственных чиновников [274]. Этот этап характеризуется активной исследовательской и практической деятельностью,

внедрением достижений ученых разных стран в мировую практику государственного управления. Создание всемирной системы обмена опытом, специализированной литературой и информационными технологиями способствовало развитию систематизированной профессиональной подготовки государственных служащих в разных странах. Таким образом, в этот период начинают формироваться национальные модели подготовки управленцев.

С целью конкретизации особенностей формирования знаний, умений и навыков, а также развития личности чиновников в дореволюционной, советской и постсоветской России рассмотрим специфику становления профессиональной подготовки государственных служащих в этот период более детально.

Исследования показывают, что потребность в квалифицированных административно-управленческих кадрах возникла с образованием Российского государства, о чем свидетельствует открытие таких учебных заведений как школа повышенного типа в Спасском монастыре и Славяно-греко-латинская академия [52]. Однако, попытка целенаправленного создания учебных заведений по подготовке государственных служащих была предпринята только при Федоре Александровиче Романове. Обучение в заведениях такого типа должно было стать обязательным для чиновников, однако начало системной подготовки государственных служащих в России связано правлением Петра I, поскольку в эпоху его правления, по мнению исследователей, профессиональное образование в целом стало государственной задачей [17; 51; 52; 80; 557; 558; 562; 564]. В это время в стране стали создаваться учебные заведения для подготовки государственных служащих, а в роли образовательного ценза выступал Табель о рангах, предопределяющий создание университетов, готовящих специалистов в соответствии с требованиями к его рангу, при этом, образование носило сословный характер. В профессиональной подготовке внимание акцентировалось преимущественно на изучении юридических дисциплин.

В то же время, ученые подчеркивают, что именно к этому периоду относятся истоки «замкнутости государственной службы и ее патернализма» и акцентируют внимание на том, что «система, созданная Петром, была

искусственной, лишенной эволюционных принципов этико-социального самоанализа, который позволил бы формировать и обновлять не замкнутый и статичный, а саморазвивающийся класс госслужащих, слушающих общество и ориентирующихся на его потребности» [17, с. 111]. Несмотря на то, что некоторые приемники Петра I, в частности Александр I и Александр III, стремились совершенствовать как государственную службу, так и подготовку специалистов данного направления, свидетельством чему является открытие Московского университета, окончание которого способствовало получению офицерского чина и поступлению на государственную службу. Однако борьба с инакомыслием, характерная для того периода, стала основной причиной кастовости государственного управления, пережитки которой существуют и сейчас.

В девятнадцатом веке в России началось создание полноценной системы подготовки государственных чиновников [557]. В частности, был открыт Царскосельский лицей, который имел юридическую и гуманитарную направленность. В стенах лицея внимание уделялось формированию таких личностных качеств как честь, долг перед Отечеством, порядочность и пр. Обучение государственных служащих проходило не только в привилегированных учебных заведениях и университетах, но и уездных училищах, что предполагало разные формы обучения и расширение содержательной основы подготовки за счет различных дисциплин, обеспечивающих слушателей знаниями вопросов народонаселения, обеспечения народа продовольствием, о воинских и гражданских законах, благоустройстве села и города и пр. [80]. Основополагающими предметами в то время были юридические науки, позже – экономические и политические, а вопросы управленческого и социального характера не изучались. В учебном процессе внимание уделялось преимущественно лекциям, где студенты учились вычленять из потока информации главное и фиксировать это в конспектах. Со временем лекции обрели форму беседы между преподавателем и студентами, что способствовало более осмысленному усвоению материала.

Акцентируем внимание на том, что в дореволюционной России на подготовку государственных чиновников повлияли особенности становления и кадрового обеспечения государственной службы. В это период базовыми ценностями считались не только исполнительская дисциплина и бюрократические процедуры, но и поддержка людей, профессионализм и инициативность бюрократического аппарата, деловитость и персональная ответственность должностных лиц. При этом такое образование все же оставалось элитарным, получать его могли лишь дворянские дети в соответствии с принципом сословной избранности. К тому же сама система подготовки государственных чиновников была поручена российскими императорами ограниченному количеству учебных заведений, среди которых особая роль отводилась юридическим факультетам университетов.

Особого внимания заслуживает изучение проблемы становления морально-этических норм поведения государственных гражданских служащих, осознания ими своего долга перед обществом, бесспорно, с учетом того, что в этот процесс внесли свои коррективы культурные и исторические особенности развития общества и государства.

Изначально формирование государственной системы в России было основано на традициях общинной демократии, определяющей такую отличительную черту ментальности российского народа, как традиционная российская общинность, коллективизм, порождающие такие качества как подчинение, послушание, терпимость, покорность, смирение, служение. В частности, Т.М. Пенская определяет служение как национальную черту россиян, привыкших к тому, чтобы служить, «каждый на своем месте – царь на троне, бояре в думе, служилые люди в приказах или в поле с саблей или мушкетом в руках, купцы за прилавком, крестьяне в поле, ремесленники в мастерской, попы в церкви, монахи в монастыре» [330, с.55]. По мнению исследователя, именно такое «служилое» государство обеспечило как выживание российского общества и его культуры, так и подготавливало условия для дальнейшего его развития. Похожей точки зрения придерживается Е.В. Охотский.

Исследователь подчеркивает, что служение интересам государства и народа «проистекает из глубинной духовной культуры и многовековой исторической традиции народа» [322, с. 15].

Философы, изучавшие особенности развития России и русского народа, отмечали, что, зачастую, такие качества как смирение, подчинение, послушание, терпимость, покорность перерастали в сопротивление и, соответственно, чтобы управлять столь противоречивым народом, необходимы были деспотические формы правления [330; 559; 563; 565]. И такие формы использовались чиновниками разного уровня, порождая у представителей власти уверенность в своей особенности, элитарности, привилегированности, безнаказанности, а у народа – недоверие и неприязнь к ним. Л.Е. Шепелев, опираясь на глубокий анализ развития чиновничества в России в период XVIII — начала XX вв., делает выводы о том, что все меры, которые были предприняты правителями России для организации эффективного управления государством, на практике порождали условия для злоупотребления и формализма, безответственности, безнаказанности, чиновничьего равнодушия к своему профессиональному долгу, злоупотребления властью, протекционизма, коррупции и других пороков, что вызывало у народа классовую ненависть по отношению к чиновникам [564].

Вместе с тем, примерно в XVIII–XIX вв. формируется особый тип управленца – так называемого «русского европейца» или «имперского человека», являющего собой тип творческой личности, «отличавшейся свободой духа и блестящим знанием европейских языков, который создавал дух творческой деятельности и патриотического служения, ощущая себя свободно и самодостаточно в любой культурной среде; был тесно связан с отечеством мыслью и верой» [9, с. 7]. Однако, «кризис российской бюрократии» (начало царствования Александра II), развившийся в «огромную государственную школу безделья» привел к тому, что к началу XX века «имперские люди» уже не существовали в России [515, с. 140]. Идейное противостояние правящей бюрократии и творческой элиты показывает И.В. Кондаков [188]. Исследователь противопоставляет проповедуемые творческой элитой просвещение, свободу и

творческую активность используемым бюрократией механизмам политического господства и подчинения как «деспотизм» и «рабство», тем самым акцентируя внимание на возможности появления в России идеального государственного служащего при условии соединения в личности управленца практически противоположных «ценностно-смысловых полей», присущих правящей и творческой элите. В это время наблюдается противоречие практической направленности на достижение поставленных целей, организованности, исполнительности правящей элиты, и креативного подхода к решению проблем, «способности к метафорическому, ассоциативному, обобщенному видению мира, мастерству импровизации, творческому горению, одушевленности конструктивной идеей», свойственного творческой интеллигенции [188, с. 293].

Не можем не согласиться с И.В. Кондаковым в том, что только усвоив эти два вида направленности профессиональной деятельности, государственный служащий способен как на созидательную государственную деятельность, так и на кардинальное обновление всей системы государственного управления в целом. Только в таком случае «государственная бюрократия получает шанс перестать быть бюрократией, а стать творческим авангардом государственного управления, а само государственное управление может выполнять не охранительные и запретительные функции, как это в большинстве случаев происходило в России, а стать, своего рода, «ускорителем» общественного прогресса» [188, с. 293].

Предпринятый анализ показал, что в дореволюционной России наряду с ценностями служения народу и Отечеству, патриотизмом, профессионализмом, ответственностью, созидательной деятельностью у государственных служащих наблюдались такие пороки как безответственность, безнаказанность, чиновничье равнодушие к своему профессиональному долгу, злоупотребление властью, протекционизм, коррупция и пр.

В послереволюционной России и за время советской власти произошли незначительные изменения в системе профессиональной подготовки государственных служащих. В 1917 году с приходом к власти большевиков, в государственном устройстве России и в сфере управления государственным

аппаратом произошла отмена сословий и гражданских чинов, была создана нормативная, организационная и материальная основа профессиональной подготовки госслужащих, появились учебные заведения, готовящие кадры для системы государственной власти. Подготовка кадрового состава строилась на новой идеологической основе – марксистско-ленинском учении о социалистическом государстве, государстве на основе самоуправления трудящихся. Для этого была организована сеть кружков: политической грамотности, истории партии, исторического материализма, политэкономии, изучения произведений классиков марксизма-ленинизма, открыта школа профсоюзного движения [124].

В конце 1921 г. ЦК РКП(б) и Главполитпросвет в специальном циркуляре определили основные принципы отбора на государственную службу: классовый подход, партийность. Нужно было начинать подготовку государственных чиновников нового типа, в связи с чем, стали создаваться учебные центры, советско-партийные школы, коммунистические университеты для подготовки государственных служащих. Одними из первых подобных заведений в советской республике и типичным для того времени стали краткосрочные школы агитаторов, в которых основное содержание подготовки новых управленческих кадров сводилось к следующей тематике: краткий очерк развития общественных форм, история революционного движения на Западе и России, история партии и ее программа, экономические задачи советской власти, Красная армия и ее задачи, земельный вопрос и т.д. Одновременно создавались и другие организационные формы подготовки кадров для работы в новом государственном аппарате власти: рабфаки, курсы «красных директоров» разной продолжительности, втузы–экстернаты, совпартшколы, райкомвузы и т. п., где слушатели обучались по очной, заочной или сокращенной форме обучения. При этом партийное руководство четко отслеживало классовый состав обучающихся (65–70% студентов должны были иметь пролетарское происхождение) [559].

Партийный контроль за целенаправленной подготовкой резерва для партийных и государственных органов усиливается в 30-е годы XX века при руководстве И. Сталина через формирование системы партийно-советских школ и коммунистических университетов. В основе сталинской кадровой политики лежал номенклатурный метод работы с кадрами [279; 454], который в целом мало чем отличался от сословного принципа формирования государственных чиновников в Российской империи, так как доминирующим фактором кадрового отбора также стало происхождение кандидата. Постепенно формируются и требования к кандидатам на государственную службу: преданность марксистской идеологии, безоговорочное подчинение партийной дисциплине и профессиональная подготовка в конкретной отрасли народного хозяйства. Как видим, социальная и управленческая направленность в этот период не является актуальной при подготовке государственных служащих, ведь системе нужны были исполнители, нацеленные на выполнение заданий партии и правительства, соответственно, развитию морально-личностных, социально и профессионально значимых качеств внимание практически не уделялось.

В довоенные годы была открыта Дипломатическая академия, расширяются формы подготовки хозяйственных, профессиональных и партийных кадров: 2-3-х годовичные образовательные программы в государственных специальных учебных заведениях (например, Высшая школа пропагандистов); девятимесячные программы профессиональной переподготовки для руководящей советской и партийной элиты в региональных партийных школах.

В послевоенное время сеть высших и специальных учебных заведений, которая занималась подготовкой руководящих кадров различных уровней, была только расширена [548]. Были открыты МГИМО, Академия общественных наук при ЦК ВКП(б) (позже ЦК КПСС), Высшая комсомольская школа. Подготовка партийных работников осуществлялась по юридическим, управленческим, экономическим наукам, а также в области торговли и финансов, статистики и пр.

В советский период при достаточно широкой сети партийной и гражданской системы образования не было отдельного направления подготовки специалистов

государственного управления. Готовились управленцы для различных отраслей народного хозяйства, при этом проблематике государственного управления и администрирования внимание практически не уделялось. Управленческое образование государственные чиновники получали в качестве переподготовки уже после обучения в самых разных отраслевых вузах страны. Обучение носило идейно-политический характер и подготовка самостоятельно мыслящих, креативных, готовых к приятию нестандартных решений специалистов, в основном, пресекалась. Основное внимание уделялось ограничению коррупционных проявлений и служебному долгу, тогда как вопросы личностного развития государственных служащих и формирования социально значимых качеств оставались на периферии педагогического процесса

После распада СССР начался новый этап развития профессиональной подготовки государственных служащих новой России, который характеризовался введением такого социального института, как «государственная служба» и созданием Главного управления по подготовке кадров для государственной службы при Правительстве Российской Федерации [318; 445; 547; 550; 557; 558]. На базе Академии народного хозяйства и различных региональных отраслевых и межотраслевых институтов была сформирована система подготовки руководящих работников, способных к решению управленческих задач в условиях рыночных изменений в экономике. Стало обязательным систематическое повышение квалификации для государственных служащих всех уровней. Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 марта 1992 г. № 145 «Вопросы Главного управления по подготовке кадров для государственной службы при Правительстве Российской Федерации» был установлен список 10 кадровых центров, которые сформировались как научные, образовательные, методические и консультационные центры, выполняющие как учебно-методические (переподготовка и повышение квалификации, оказание методической и консультативной помощи), так и научно-исследовательские функции (проведение научно-исследовательских работ в области государственного управления), кроме того они выступали и в роли участников разработки и реализации

государственной кадровой политики [222]. В 1994 году была создана Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации и началась разработка и внедрение государственных образовательных стандартов для подготовки специалистов ГМУ.

Принципиально новым направлением в становлении современной системы подготовки государственных и муниципальных служащих стало начало реализации с 1998 г. образовательных программ высшего профессионального образования «Государственное и муниципальное управление» в вузах РФ. В рамках сложившейся системы подготовки государственных и муниципальных служащих можно выделить несколько направлений профессионального развития российского чиновника (Рисунок 1.1).

При этом первый вариант профессиональной подготовки и профессионального развития государственного и муниципального служащего стал возможен только с 1998 года, когда появилась возможность получения базового образования по направлению «Государственное и муниципальное управление». Два других являются традиционными для подготовки чиновников советского периода. Влияние культурных, политических, социальных и экономических особенностей развития системы государственного управления в постсоветской России наложило свой отпечаток на формирование личности государственного служащего.

Как свидетельствуют исследователи, в это время произошло законодательное и идеологическое обособление государственной службы от общества, населения и политической системы, что значительно повлияло на снижение побудительных для госслужащих мотивов служения закону и народу [43; 150; 168; 198; 262]. Ученые также отмечают, что в систему государственного управления пришли представители нового поколения российских граждан, не ориентированных на патриотизм, гражданственность, служение государству, для которых ценности социального характера, касающиеся благополучия людей и государства не являлись доминирующими [186; 428]. На первое место, по мнению исследователей, вышли престижность, самореализация, карьера, социальные

гарантии, зарплата, здоровье. Вместе с тем, у современных студентов, обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление» наблюдалась тенденция понимания важности социально-ориентированных ценностей для собственного профессионального становления.



Рисунок 1.1 – Направления профессионального развития российского госслужащего

Стоит отметить, что демократизация российского общества, начавшаяся со второй половины 80-х годов XX столетия, способствовала внедрению либеральных реформ, в связи с чем внимание ученых и практиков было направлено на изучение и внедрение в систему государственного управления

Российской Федерации западных моделей управления и подготовки государственных служащих. Подчеркнем, что в силу сложившихся традиций особое влияние на становление системы подготовки специалистов государственного и муниципального управления в России оказали немецкая, французская и американская модели подготовки государственных служащих [2; 92; 233; 249; 355; 447; 477; 479; 541]. Подробный анализ данного вопроса проведен нами в статьях, опубликованных в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК Российской Федерации [368; 406]. В данном параграфе считаем целесообразным рассмотреть влияние указанных моделей на систему профессиональной подготовки государственных служащих в России, в связи с этим, необходимо, по нашему мнению, сосредоточить внимание на особенностях профессиональной подготовки государственных служащих в Германии, Франции и Америке.

Как показывает анализ источников, подготовка государственных служащих в Германии имеет достаточно жесткую иерархичную систему, поскольку учитывает имеющиеся 4 квалификационных класса управленческих видов деятельности. Высшее образование в области государственного и муниципального образования можно получить в Федеральном институте государственной службы, объединяющем несколько вузов Германии. Характерным является то, что из трех лет обучения, полтора года отводится теоретической подготовке и столько же практике на местах, а также стажировке за рубежом. Также нужно отметить, что основная программа подготовки таких специалистов обладает высокой степенью дифференциации по направлениям деятельности государственного служащего [516]. Содержание программ подготовки специалистов государственного и муниципального управления в Германии конкретизировано следующими особенностями: приобретение знаний и умений, необходимых для профессионального выполнения должностных обязанностей, развитие коммуникабельности и умения работать в команде, формирование системного видения решения проблем и соответствующего образа мышления и поведения, характерного для конкретного ранга чиновников.

Помимо этого, упор делается на формирование соответствующего рангу мышления и поведения. В целом, содержание подготовки чиновников для госаппарата направлено на формирование определенного государственно-чиновничьего образа мыслей и поведения. В учебном процессе в учебных заведениях Германии широко используются активные методы обучения, в частности круглые столы, мозговые штурмы, дискуссии, дебаты и пр.

Во Франции подготовка государственных служащих также имеет свои особенности, она является достаточно централизованной, реализуемой в специализированных учебных заведениях. Основными уровнями системы профессиональной подготовки государственных служащих в этой стране выступают базовое начальное (долгосрочное) и последующее периодическое (краткосрочное) профессиональное обучение [52]. Базовым учебным заведением для подготовки высших кадров государственного аппарата во Франции является Национальная школа администрации (Ecole Nationale d'Administration, ENA). Целевая и содержательная направленность подготовки представляет собой универсальность специалистов при наличии многофункциональных знаний и умений, способность выполнять свои профессиональные обязанности в любой сфере государственной службы, в частности, административной, контрольной, инспекционной, экономической, дипломатической и др. Профессиональная подготовка государственных служащих носит практико-ориентированный характер, направлена как на передачу необходимых знаний, так и на формирование политических убеждений и менталитета служителя народа. У будущих специалистов формируется установка на помощь людям, служение государству и обществу.

В целом для Западной Европы, где система образования в области госслужбы развита хорошо, большинство госслужащих сначала получают диплом бакалавра по конкретному направлению подготовки, затем – возможность работать на младших должностях, а для того, чтобы впоследствии занять более высокие позиции, учатся по магистерской программе публичного (административного) управления.

В США специфическими особенностями подготовки государственных и муниципальных служащих являются: децентрализованный и многоуровневый характер (как целевой, так и организационной направленности); содержательная ориентация подготовки на освоении общей теории управления, политических и правовых аспектов управления [591].

Обучение государственных служащих проводится в подразделениях Вашингтонского университета, Гарвардском институте государственного управления им. Джона Ф. Кеннеди, Американской ассоциации управления и др. Отличительной особенностью подготовки управленческих кадров в США является участие в учебном процессе сотрудников тех органов государственного управления, для которых ведется обучение специалистов.

Характерной особенностью взаимодействия высших учебных заведений и сферы государственного управления является определенная несогласованность требований к компетентности персонала. В рамках решения этой проблемы для поддержания стандартов профессиональной деятельности по государственному управлению в США в 1969 году была создана Национальная ассоциация школ государственных дел и управления, которая также занимается усовершенствованием стандартов профессиональной подготовки. Эта ассоциация разработала руководящие принципы и ориентиры подготовки бакалавров, подробные стандарты и критерии для обучения магистров, а также политику подготовки для докторов. Аккредитацию этой ассоциации имеют 64% магистерских программ США [52].

Представленные модели подготовки государственных служащих опираются на модели государственного управления, в основе которых лежат соответствующие им ключевые ценности. Так для европейских стран характерны такие ценности, как верховенство права и закона, защита прав граждан, а для Америки – лидерство, эффективность, мобильность, экономичность и результативность [478]. Внедрение новых моделей способствует интеграции европейских и американских ценностей, а также и опыта профессиональной подготовки чиновников в российское образовательное пространство. По нашему

мнению, на подготовку российских специалистов положительно повлияют характерный для образовательных учреждений Германии и Франции практико-ориентированный подход к профессиональной подготовке государственных служащих, направленный на формирование навыков системного решения проблем, соответствующего мышления и поведения, мотивации общественного служения; опыт США по организации социального партнерства с органами государственного управления.

С 2014 г. в Российской Федерации начинает формироваться новая геополитическая и социально-экономическая политика, в связи с чем меняются и задачи подготовки государственных и муниципальных служащих [30; 79]. В этом контексте актуализируется необходимость определения четких научно-методологических основ подготовки государственных и муниципальных служащих. Ученые видят необходимость переосмысления возможности и потребности применения зарубежных моделей управления в отечественной практике [168; 262]. На современном этапе развития государственное управление в нашей стране будет активно развиваться в том случае, если в него будут заложена открытость к будущим изменениям и модернизации. В этом контексте система обучения кадров для системы государственного и муниципального управления, безусловно, должна увеличивать свою способность к инновациям и адаптации к реалиям сегодняшнего дня. Это требует от современного управленца наличия не только высокого уровня профессиональных знаний, умения быстрого и эффективного принятия нестандартных, зачастую экстремальных, управленческих решений в условиях неопределенности, непредсказуемости и высокого риска в предельно сжатые сроки при отсутствии необходимой информации и ресурсов, но и развитых знаний и умений, связанных с реакцией специалиста на различные факторы, оказывающие негативное влияние на его психику в процессе принятия решений [480].

В настоящее время в России имеет место двухуровневая подготовка будущих государственных и муниципальных служащих, которая опирается на ФГОС ВО (бакалавриат и магистратура) по направлению подготовки

«Государственное и муниципальное управление» от 13 августа 2020 года, что позволяет реализовать более углубленную профессиональную специализацию в области государственного и муниципального управления, а также формировать профессиональные знания, умения и навыки, позволяющие осуществлять профессиональную деятельность на более высоких должностях [90; 91]. Наличие Федерального образовательного стандарта дает гарантию соблюдения единых подходов и требований к подготовке государственных и муниципальных чиновников на территории всей страны.

В базовых управленческих вузах Российской Федерации (Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Государственный университет управления, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» и др.) и в отраслевых вузах, где реализуются образовательные программы ВО по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление», открыты новые профили подготовки. Образовательные программы дополнительного образования (профессиональная переподготовка, повышение квалификации) также сегодня реализуют в тех же вузах, где имеется лицензия на высшее образование по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление». Стоит отметить, что в подготовке государственных служащих прослеживается ряд тенденций, связанных с современной концепцией государственного управления, в частности с направленностью на проектное управление, цифровизацией, внедрением инновационных технологий. В связи с этим, существует ряд сложностей в подготовке специалистов к профессиональной деятельности в условиях инновационных преобразований. Исследованию специфики инновационной деятельности в системе ГМУ и особенностей формирования готовности к данному виду деятельности в образовательных учреждениях высшего образования будет уделено внимание в параграфе 1.3.

Особого внимания заслуживает вопрос формирования социально-ценностной основы деятельности государственных и муниципальных служащих. В 2020 г. в своём Послании Федеральному Собранию Президент РФ указал, что

смысл, миссия государственной службы заключается именно в служении, и человек, который выбирает этот путь, должен, прежде всего, для себя решить, что он связывает свою жизнь с Россией, с нашим народом, и никак иначе, без всяких полутонов и допущений [354]. В этом документе говорится о необходимости на конституционном уровне закрепить обязательные требования к лицам, которые занимают государственные, критически важные для обеспечения безопасности и суверенитета страны должности. Ученые также указывают на то, что система профессиональной подготовки и профессионального развития государственных и муниципальных служащих в современных условиях должна строиться на традиционной для России ценностной основе:

- служении государству, в том числе обеспечении на всех этапах становления молодого человека, воспитания его как гражданина и патриота своей страны, обладающего важнейшими духовно-нравственными ценностями [427; 428, 239];

- служении обществу, сервисного характера функционирования государственной гражданской службы как социального института, соответствующего социальным потребностям и новым принципам государственного управления [150; 530].

В заключении подчеркнем, что в различные периоды становления профессиональной подготовки государственных служащих меняется ее содержание, а также ценности специалистов сферы государственного и муниципального (Таблица 1.1).

Таким образом, предпринятый историко-педагогический анализ позволил выделить ряд специфических особенностей, характеризующих систему подготовки специалистов государственного и муниципального управления на различных этапах ее становления и развития. Такими особенностями являются: культурно-исторические детерминанты формирования социально-ценностной основы профессиональной деятельности российских государственных служащих; существовавшая во все исторические периоды идеологическая основа профессиональной подготовки чиновников; использование отечественного и

зарубежного опыта в подготовке управленческих кадров для государственной и муниципальной службы.

Таблица 1.1 – Генезис содержания профессиональной подготовки государственных служащих

Временные рамки становления профессиональной подготовки госслужащих	Преобладающие знания государственных служащих	Преобладающие ценности государственных служащих
1	2	3
XVIII в.	Юридические науки	Честь, долг перед Отечеством, порядочность и пр.
XIX в.	Юридические, экономические и политические науки	Патриотическое служение, исполнительская дисциплина, поддержка людей, профессионализм, инициативность, деловитость, персональная ответственность
Дореволюционная Россия	Юридические, экономические и политические науки	Ценности служения народу и Отечеству, патриотизм, профессионализм, ответственность, созидательная деятельность
Послереволюционная Россия	Идеологическая основа профессиональной подготовки, предполагающая знания по истории партии, историческому материализму, политэкономии и пр.	Приверженность партии, служение партии и народу, инициативность, ответственность.
Довоенная Россия	Знания в области управления, юриспруденции, экономики народного хозяйства, экономической географии, торговли и финансов, статистики и пр.	Преданность идеям социализма и коммунизма, служение партии и народу, антикоррупционное поведение.
Россия после распада СССР	Юридические, экономические, политические знания, а также знания управленческого характера	Свобода слова, индивидуализм, права человека, стабильность, безопасность, толерантность, предприимчивость и рациональность.
С 1998 г. по 2014г.	Знания управленческого и социального характера юридические, экономические, политические знания, знание основ ГМУ	Верховенство права и закона, престижность госслужбы, самореализация, карьера, личная эффективность, лидерство, зарплата, социальные гарантии, здоровье.
С 2014-го года по настоящее время	Высокий уровень знаний особенностей современного государственного и муниципального управления, знаний и умений, связанных с реакцией госслужащего на различные факторы, оказывающие негативное влияние на его психику в процессе принятия решений, умения быстрого и эффективного принятия нестандартных, зачастую экстремальных, управленческих решений в условиях неопределенности.	Служение государству и народу, патриотизм, направленность на клиента, профессиональное саморазвитие, профессионализм.

Данные особенности способствуют критическому осмыслению и адаптации исторически сложившегося педагогического опыта (как отечественного, так и зарубежного) для решения актуальных задач подготовки кадров в условиях современных вызовов, а также конструированию структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, которая, с одной стороны, наследует проверенные временем ценностные и социальные ориентиры, а с другой – соответствует требованиям динамично меняющейся реальности. Для определения места и роли указанных конструктов в современной профессиональной подготовке будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления целесообразно детально изучить данную проблему в социально-педагогическом контексте.

1.2. Профессиональная подготовка будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления как социальная и психолого-педагогическая проблема

В настоящее время под влиянием новых моделей управления, инновационных цифровых технологий и проектного управления происходит трансформация функционирования органов государственной власти. В данных условиях возникает необходимость в квалифицированных, высоконравственных, ответственных, инициативных, креативных специалистах, способных эффективно действовать в условиях изменений. Особенно актуальным этот вопрос стал для государственных служащих новых регионов Российской Федерации. В связи с этим, профессиональная подготовка будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления требует модернизации в соответствии с требованиями времени.

В данном параграфе наш исследовательский вектор направлен на изучение специфики профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления в условиях инновационных

преобразований с учетом требований органов государственной власти к сотрудникам.

Об актуальности подготовки специалистов ГМУ нового уровня свидетельствуют положения, отраженные в нормативно-правовых документах, в частности:

- Федеральном законе Российской Федерации № 58-ФЗ от 27.05.2003 г. «О системе государственной службы Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) [300];

- Федеральном законе Российской Федерации № 79-ФЗ от 27 июля 2013 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) [286];

- Федеральном законе Российской Федерации № 25-ФЗ от 02.03.2007 г. «О муниципальной службе в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) [292];

- Законе Луганской Народной Республики № 226-П. от 5 мая 2018 г. (с изменениями и дополнениями) [293];

- Указе президента Российской Федерации от 21.02.2019 г. № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) [299];

- Справочнике 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 [476] и пр.

В законодательных актах акцентируется внимание на том, что наряду с высоким уровнем квалификации и профессионализма специалист сферы государственного и муниципального управления должен оперативно реагировать на инновации и уметь быстро принимать решения и действовать в условиях неопределенности.

Проблема острой необходимости в высококвалифицированных специалистах сферы государственного и муниципального управления, способных к эффективной профессиональной деятельности в условиях инновационных преобразований отражена в научных трудах современных ученых [2; 59; 127; 149; 174; 254; 468; 535; 551; 563]. Теоретические и практические изыскания указанных ученых, наши собственные исследования и наблюдения свидетельствуют о том, что профессиональный опыт современных государственных служащих, их уровень знаний и умений не в полной мере соответствует требованиям к знаниям, умениям и профессиональному опыту, необходимым для эффективной деятельности в меняющихся условиях.

В частности, А.Ю. Ильин подчеркивает, что знания, умения и навыки, которые были актуальными ранее, в настоящее время являются малопродуктивными для решения современных проблем в системе государственного управления [149], Н.М. Абрамова, Л.Г. Смышляева, Г.А. Сульдина и Е.Е. Харитонов акцентируют внимание на том, что в условиях общественных изменений, реформирования институтов власти и внедрения инновационных методов и технологий в систему государственного управления, возникла острая необходимость в специалистах новой формации, способных к деятельности в изменяющихся условиях [2; 468; 490; 535], с точки зрения М.Б. Видревич, И.В. Первухиной и Г.А. Сульдиной в системе ГМУ существует «кадровый голод», а именно «нехватка квалифицированных специалистов, обладающих способностью анализировать, прогнозировать, принимать решения, брать на себя ответственность» [59; 490, с 238].

Сложные условия, в которых оказались специалисты ГМУ новых регионов Российской Федерации подтверждают необходимость профессиональной подготовки к инновационной деятельности. Государственным служащим в короткие сроки необходимо было изучить законодательную базу Российской Федерации, практику её применения, освоить инновационные технологии и формы работы в системе государственного и муниципального управления России.

Сложность адаптации к новым условиям также состояла в том, что система подготовки специалистов и специфика работы в органах государственной власти Украины, а позже ЛНР и ДНР отличалась от российских, и государственным служащим приходилось приспосабливаться к новым реалиям.

Стоит отметить, что в Украине не производилось обучение бакалавров и специалистов по направлению «Государственное и муниципальное управление» и, как правило, их профессиональная подготовка проходила в соответствии со следующими алгоритмами (Рисунок 1.2.)



Рисунок 1.2 – Пути профессиональной подготовки государственных служащих новых территорий Российской Федерации до 2014 года

В систему государственного управления приходили специалисты с высшим образованием, как правило, соответствующим должности и ведомству. После поступления на службу специалисты направлялись на обязательные курсы в центры повышения квалификации государственных служащих и лиц местного самоуправления, которые были созданы в каждой административной территории

страны. Задачей указанных центров было: обеспечение слушателей знаниями в сфере государственного управления и государственной службы, экономики, психологии, коммуникации, юриспруденции, управления персоналом, предупреждения и противодействия коррупции и пр.; совершенствование имеющихся и получение новых компетенций, необходимых для профессиональной деятельности в сфере государственного и муниципального управления; разработка методических комплексов, методических материалов; предоставление научно-методической, информационной помощи по вопросам профессионального развития персонала и т.п.

Ряд государственных служащих направлялись в целевую магистратуру по направлению «Государственное управление» или «Государственная служба», что позволяло им занимать соответствующие должности и способствовало их карьерному росту. Обязательным для специалистов государственного управления являлось повышение квалификации в области государственной службы и управления, а также в области их профессиональной деятельности, которое они проходили с определенной периодичностью, закрепленной законодательством о государственной гражданской службе в органах самоуправления.

В 2014 году государственным комитетом по вопросам государственной и гражданской службы и кадров был проведен анализ на предмет соответствия образования государственных служащих занимаемым должностям, который показал, что около 20% служащих не имеют образования в области государственного управления и государственной службы.

Указом Главы ЛНР № 510/01/10/15 «О квалификационных требованиях к должностям государственных гражданских служащих Луганской Народной Республики» от 7 октября 2015 года (с изменениями, внесенными Указом Главы ЛНР от 21.11.2016 № 764/01/11/16, от 03.05.2017 № 269/01/05/17, от 30.01.2019 № УГ–30/19, от 28.10.2019 № УГ–801/19, от 12.07.2021 № УГ–384/21) были установлены требования к должностям государственной гражданской службы, а также для организации отбора кадров для работы в государственных органах Луганской Народной Республики, среди которых основным требованием являлось

получение соответствующего образования, а с 17.08.2023 все специалисты должны иметь образование по направлению «Государственное и муниципальное управление» [288].

Специалистам сферы государственного и муниципального управления, имеющим высшее непрофильное образование, было рекомендовано пройти обучение по направлению «Государственное и муниципальное управление» (уровень магистратуры) или по соответствующим программам переподготовки очной и заочной формы обучения.

С 2016 года в образовательных учреждениях Луганской и Донецкой народных республик стала осуществляться подготовка будущих специалистов по направлению «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата), что дало возможность получить базовое образование по данному направлению госслужащим, имевшим среднее специальное образование.

Стоит отметить, что на сегодняшний день нет единого подхода к подготовке специалистов государственного и муниципального управления в вузах Российской Федерации, в частности, вузах ЛНР и ДНР, что подчеркивает актуальность исследования проблемы подготовки специалистов ГМУ к инновационной деятельности на социально-педагогическом уровне.

При подготовке специалистов данной сферы явно выражены социально-политический, экономико-управленческий контекст, причем социально-личностный и аксиологический контекст выражен в меньшей мере. Это отображено в учебных планах, где основными дисциплинами, которые изучаются студентами в процессе их профессиональной подготовки, являются экономические, юридические и управленческие. Заметим, что в последнее время наблюдается аксиологизация профессионального развития государственных служащих и акцентируется внимание на необходимости гуманитарной подготовки и патриотического воспитания будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления [478].

Понимание особенностей профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к

инновационной деятельности требует изучения специфических признаков их профессиональной деятельности.

Изучению проблем профессиональной деятельности специалистов сферы государственного и муниципального управления, ее различным аспектам и контекстам посвятили свои работы С.Г. Атаманчук, Е.А. Васильева, В.Г. Горб, Э.И. Забнева, Е.А. Лазукова, В.В. Левченко, Т.М. Резер, О.В. Рогач, Т.М. Рябова, Н.Н. Самохина и др. [24; 46; 54; 65; 87; 127; 133; 224; 227; 426; 442; 448; 452; 563]. Глубокий анализ данной проблемы представлен в наших публикациях [342; 343; 384; 386; 390; 402; 403; 405; 412; 415; 416; 474; 544].

Исследователи отмечают, что профессиональная деятельность специалистов сферы ГМУ является особым видом деятельности, которая характеризуется специфическими знаниями, умениями и навыками, определяется целью, предметом, способами, условиями, системой действий по организации деятельности с целью удовлетворения потребностей государства и общества. Профессиональная деятельность в сфере ГМУ заключается в реализации полномочий и выполнении обязанностей, соответствующих занимаемой должности, способствующих достижению целей и функций государства и общества [24; 534; 563].

Специалист данной сферы должен владеть системой знаний в различных областях и уметь воплощать эти знания в решение конкретных должностных задач; знать необходимые законы; обладать рядом специальных компетенций, необходимыми профессионально-важными качествами, способностью к самосовершенствованию, иметь высокий уровень инновационного потенциала; понимать собственные задачи, функции, обязанности и права в соответствии с замещаемой должностью и т.п.

К особенностям данной профессиональной деятельности относятся:

- направленность труда государственных служащих на реализацию государственных и национальных интересов;
- высокая степень ответственности служащих за принимаемые в рамках их профессиональных полномочий решения и результаты их внедрения;

- строгая нормативная регламентация профессиональной деятельности и трудовой дисциплины;
- использование интеллектуального и творческого ресурса для выполнения профессиональных задач;
- широкий диапазон должностных обязанностей, обусловленный сложностью функций, которые выполняют государственные служащие;
- необходимость осваивать и использовать инновационные технологии, в частности информационно-коммуникативные, проектные и пр.
- интенсивные контакты с разными людьми (гражданами, руководством, коллегами, подчиненными), с различными внешними организациями, средствами массовой информации, общественными организациями;
- повышенная эмоциональная и психологическая напряженность как следствие динамизма в работе, ответственности, сложности и разнообразия осуществляемых функций;
- необходимость непрерывного повышения профессионального и культурного уровня [247; 288; 400; 414].

Исследователи акцентируют внимание на обширности и содержательности функций профессиональной деятельности специалистов сферы государственного и муниципального управления [127; 151; 461; 546]. Государственные служащие принимают участие во внутренней и внешней политике страны, в разработке различных законопроектов, программ государственного развития, осуществляют прием граждан по различным вопросам и т.д.

В меняющихся условиях деятельности специалистов сферы государственного управления наиболее выраженными оказываются следующие функции: коммуникативная, социально-психологическая, прогностическая, организационная, контрольно-оценочная, проектировочная, функции целеполагания и планирования и пр. Многомерность и неисчерпаемость возможностей государственного управления в современных условиях открывает большие перспективы для появления новых функций деятельности специалистов сферы государственного и муниципального управления.

Основные требования к специалистам ГМУ устанавливаются в соответствии с законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и указами Президента Российской Федерации [286; 287; 289; 297; 298; 299; 300; 305; 306]. В первую очередь речь идет об общих требованиях, а именно об уровне профессионального образования и стажа работы (общего, по специальности, государственной службы), а также о специальных требованиях, в частности:

- требований к знанию и навыкам применения законодательства;
- требований общепрофессионального характера (к уровню коммуникативных навыков, навыкам межличностного взаимодействия, навыкам работы с компьютером и оргтехникой);
- требований к личностным качествам (организованность, стрессоустойчивость, ответственность, дисциплинированность, пунктуальность, креативность и пр.).

Основной проблемой является несоответствие содержания должностных регламентов с содержанием Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования, соответственно, уровень профессионального образования специалистов ГМУ не реализует профессиональные потребности в данной сфере [145; 252]. Это приводит к тому, что подготовка государственных служащих не вполне отвечает требованиям, предъявляемым к ним непосредственно по месту работы.

Представление о специфике профессиональной деятельности и профессиональных действиях будущего государственного служащего определяет совокупность видов профессиональной деятельности в сфере ГМУ, которые представлены в ФГОС, в частности, организационно-управленческой, политико-административной, исследовательской, информационно-методической, коммуникативной, проектной, организационно-регулирующей, исполнительно-распорядительной, контрольно-надзорной [89; 90].

Исследователи отмечают, что в стандартах последнего поколения, в отличие от предыдущих, отсутствует инновационная деятельность, однако, имеет место

проектная, исследовательская, информационно-аналитическая, которые априори имеют инновационный характер [7; 65; 84; 426]. Вместе с тем, ученые выделяют различные виды деятельности специалистов ГМУ, которые включают инновационную, в частности, инновационно-исследовательскую, проектную, информационно-коммуникативную деятельность, тем самым подчеркивая инновационный характер профессиональной деятельности современных государственных служащих (Рисунок 1.3).

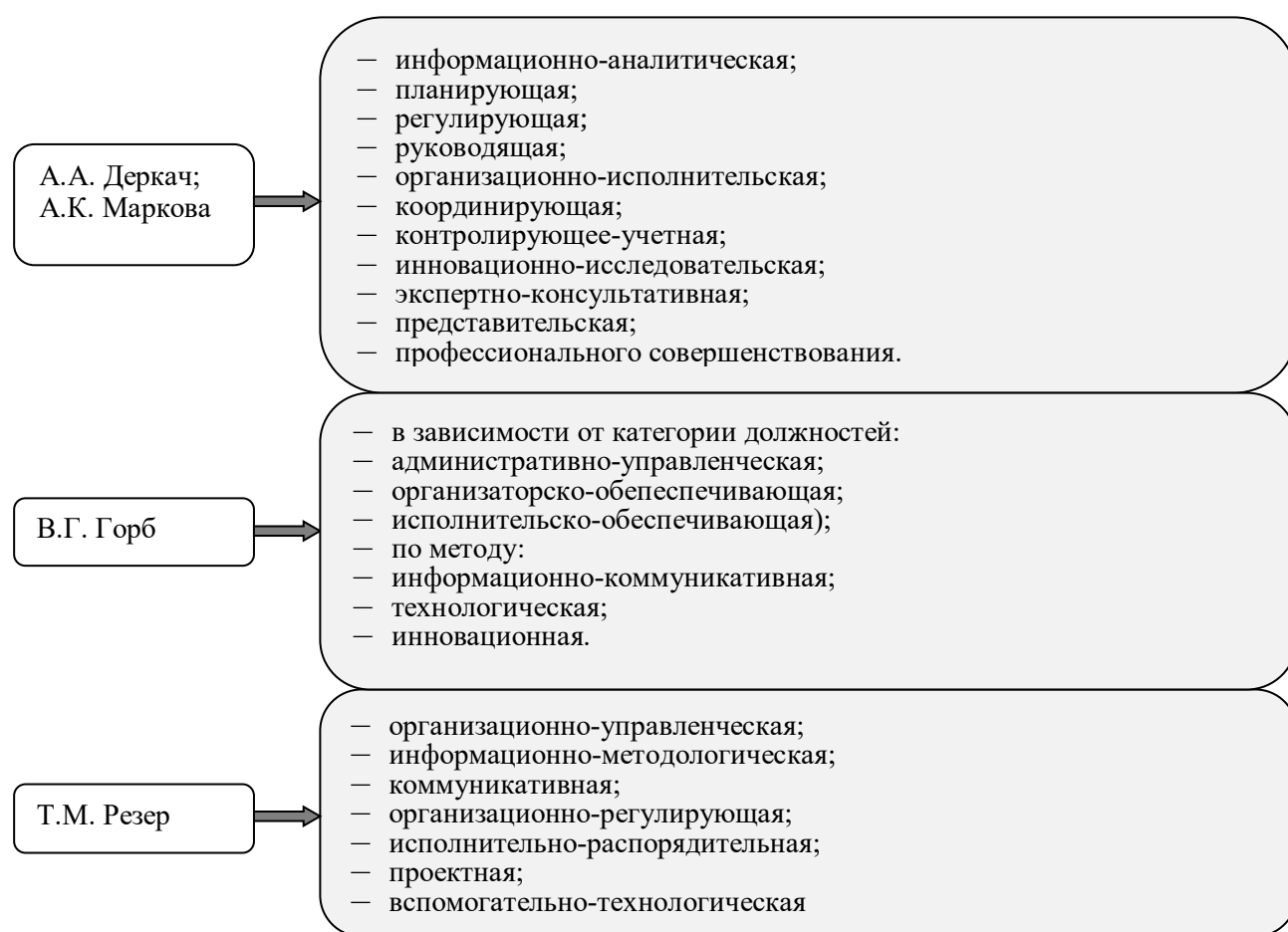


Рисунок – 1.3. Виды деятельности специалистов сферы государственного и муниципального управления

Специфической особенностью профессиональной деятельности специалистов сферы государственного и муниципального управления в современных условиях является многоаспектность и сложность профессиональных задач, выполняемых ими функций и видов деятельности,

повышенная социальная ответственность, а также необходимость действовать в ситуациях неопределенности.

Профессиональная деятельность специалистов сферы государственного и муниципального управления, в условиях инновационных преобразований, в авторском понимании – это сложный, многофункциональный процесс, характеризующийся высоким уровнем ответственности и компетентности, направленный на разработку новых способов реализации профессиональных задач, на внедрение инновационных проектов и технологий в органах государственного управления, поиск эффективных решений в нестандартных, непредвиденных ситуациях в целях повышения качества обслуживания граждан.

В своей монографии «Формирование профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления: теория и практика» мы подчеркиваем, что совокупность видов деятельности, выполняемых государственными служащими, является основой для типологизации образовательных целей профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления, среди которых выделяют:

- развитие патриотизма и гражданственности;
- развитие личностного (в частности, лидерского) потенциала;
- развитие эмоционального и кросс-культурного интеллекта;
- развитие профессионально значимых качеств;
- формирование надпредметных навыков;
- формирование практических навыков деятельности в органах государственной власти;
- овладение инновационными и управленческими технологиями;
- формирование профессиональной готовности к инновационной деятельности [414].

Особый акцент мы делаем на том, что ключевой образовательной целью профессиональной подготовки современных государственных служащих является профессиональная подготовка к инновационной деятельности.

Приступая к рассмотрению особенностей профессиональной подготовки специалистов ГМУ, кратко остановимся на трактовке понятия «профессиональная подготовка». Данное понятие широко представлено в различных словарях.

В толковых словарях содержание понятия «подготовка» рассматривается как запас знаний, навыков, опыт и т.п., приобретенный в процессе обучения или практической деятельности [314; 510]. Энциклопедия профессионального образования определяет «подготовку» как общее определение относительно прикладных заданий образования, предполагающих усвоение определенного социального опыта с целью его дальнейшего применения во время выполнения специфических заданий практического, познавательного или учебного характера [571]. В педагогической энциклопедии понятие «профессиональная подготовка» трактуется как «процесс передачи будущим специалистам соответствующих знаний и умений» [329, с. 573].

В современной науке исследованию особенностей профессиональной подготовки, а также изучению специфики подготовки в условиях инновационных преобразований специалистов разных направлений уделялось пристальное внимание (Ж.А. Азимбаева, Н.Н. Асхадуллина, С.А. Бондаренко, М.Е. Вайндорф-Сысоева, М.А. Викулина, Ю.А. Грачев, И.В. Дмитриева, Е.В. Забродина, Н.Ю. Корнеева, Н.И. Раитина, О.Ф. Турянская, Н.В. Уварина, А.П. Усольцев, Т.Н. Шамало и др.) [5; 23; 41; 49; 61; 95; 113; 134; 195; 423; 470; 500]. Акцентируем внимание на том, что автором диссертации был осуществлен самостоятельный исследовательский поиск по данной проблеме, основные результаты которого отражены в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК РФ [359; 369; 371; 381; 385; 388; 394; 400; 401; 410].

Современные ученые под профессиональной подготовкой понимают процесс формирования профессиональной готовности (М.А. Викулина, С.А. Бондаренко, Н.И. Раитина и др.) [41; 61], процесс овладения профессиональными знаниями, умениями, практическим опытом (М.Е. Вайндорф-Сысоева, А.Г. Пашков, Е.П. Белозерцев, А.Д. Гонеев и др.) [326].

Многие исследователи рассматривают данное явление как процесс подготовки и как готовность к деятельности (А.Ж. Азимбаевна, Н.Н. Асхадулина, А.П. Усольцев) [5; 23]

Проблема профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих освещена в трудах Е.А. Агеевой, О.Ю. Агибаловой, Т.Б. Батуевой, О.В. Галустян, В.В. Гарасыма, Н.М. Гвоздевой, В.Г. Горба, Г.С-Х. Дудаева, И.Н. Иваненко, О.В. Кузнецова, Е.Н. Луковцевой, А.В. Лыгиной, И.В. Михалевой, А.Г. Оболенской, В.В. Ромашкина, Д.С. Саралиновой, Л.Б. Филатовой, А.В. Чивчаровой, Н.Д. Эриашвили и др. [3; 4; 31; 77; 78; 79; 86; 121; 146; 212; 235; 236; 255; 310; 434; 453; 519; 552; 563; 571].

Проведенный анализ исследований по данной проблеме [127; 225; 255; 401; 434] свидетельствует о том, что на современном этапе профессиональная подготовка госслужащих носит системный и последовательный характер и включает: обучение в системе высшего образования (первое высшее образование); повышение квалификации; прохождение различных стажировок; переподготовку кадров; проведение специализированных тренингов, конференций, семинаров и пр. [414]

Незначительное количество работ, касающихся подготовки современных бакалавров ГМУ, дает основание предполагать, что много проблем профессионального вузовского образования остается за пределами поля современных исследований.

Анализ научных публикаций показал, что профессиональную подготовку специалистов ГМУ исследователи определяют как:

- процесс обучения профессиональным знаниям, умениям, навыкам, соответствующим профессионально-квалификационным требованиям, выдвигаемым к будущим государственным служащим (А.О. Ахметзянова, В.В. Гарасым, Л.А. Илларионова, Н.Н. Черненко, М.А. Любимова, И.В. Михалева, Л.З. Урсилова, Н.М. Черненко) [26; 78; 148; 255; 506; 548];

- процесс формирования современных компетенций (Ж.А. Азимбаева, Г.С-Х. Дудаев, Л.А. Филимонюк) [4; 121; 519];

– овладение профессиональной деятельностью, приобретение необходимых профессиональных качеств, развитие необходимых личностных характеристик, а также «внутренней готовности к выполнению служебных задач на требуемом уровне» (О.В. Галустян, А.Н. Позднышов, Д.С. Саралинова) [77; 349, с. 96; 453];

– как «компонент социального управления, имеющий целью формирование компетентных, нравственных, гуманистически ориентированных государственных служащих, способных применять теоретические знания, умения в практической деятельности» (Е.А. Щацкая) [563, с.18].

При этом ученые акцентируют внимание на том, что помимо усвоения необходимых для профессиональной деятельности знаний, будущий специалист сферы государственного и муниципального управления должен обладать особым мышлением, понимать поставленные задачи и быстро находить пути их решения, ориентироваться в создавшихся ситуациях, видеть конечный результат своей деятельности и пр. [78; 164; 165].

То есть, одной из задач профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ является развитие развитию профессионально значимых качеств, способствующих эффективности их профессиональной деятельности. Как показывает практика, этому уделяется крайне мало внимания, предполагается, что личность специалиста и необходимые для профессиональной деятельности качества, опосредованно развиваются в процессе овладения специальностью.

Данную проблему в организации профессиональной подготовки специалистов ГМУ отмечают Е.А. Агеева, Н.Н. Богдан, И.П. Бушуева, В.Г. Горб, Н.С. Корнилова и др., подчеркивая необходимость формирования у студентов готовности к профессиональному развитию, к социально ориентированной профессиональной деятельности, и в этой связи исследователи предлагают акцентировать внимание на изучении социально-психологических дисциплин [3; 47; 86; 196].

Б.В. Заливанский, И.П. Марченко, В.В. Ромашкин, Е.В. Самохвалова, А.С. Сибиряев, Р.Ж. Сираждинов и другие ученые отмечают, что процесс

профессиональной подготовки будущих государственных служащих носит «отстающий характер», что выражается в использовании при подготовке специалистов устаревшей нормативно-правовой базы, несоответствии преподаваемых дисциплин и предоставляемых знаний существующей реальности, использовании традиционных образовательных технологий, способствующих формированию теоретических знаний [139; 246; 434]. Также ученые подчеркивают необходимость участия в профессиональной подготовке специалистов-практиков как в составе аттестационных комиссий, подготовке выпускных квалификационных работ, в качестве участников и ведущих семинаров и конференций, так и в проведении учебных занятий [139; 255].

Нехватку профессиональной практики, погруженности в профессиональную среду, научно-исследовательской деятельности при подготовке будущих государственных служащих отмечают Е.А. Агеева, А.А. Маргарян, И.П. Марченко, Д.В. Суханов, Е.Е. Харитонов и др. [3; 246; 535].

Особое внимание, по мнению ученых, необходимо уделить внедрению в учебный процесс интерактивных форм обучения, методов и форм с использованием электронных образовательных ресурсов и дистанционных технологий [17; 18; 29; 38; 199; 200; 238; 261; 487; 554], в частности:

- поиску «оптимального сочетания дистанционных технологий обучения и традиционных форм», при этом подчеркивая необходимость проведения занятий в интерактивной форме (М.Р. Москаленко, А.А. Русакова, П.В. Стефаненко) [261; 485];

- использованию проблемного обучения, проектного метода «инновационных методов и технологий обучения, ориентированных на интерактивный образовательный процесс» с использованием интернет-ресурсов (А.Б. Берендеева, А.А. Елизарова, М.В. Чумаков) [555, с. 38];

- проведению интерактивных, в частности, тренинговых форм подготовки, направленных на практическое овладение будущими специалистами сферы ГМУ как психологическими, так и поведенческими навыками, необходимыми для

будущей профессии» (А.А. Антипов, В.С. Антонюк, Е.В. Батоврина, К.Н. Лебедева) [17; 18; 29] и пр.

Нельзя не согласиться с учеными в том, что важнейшими направлениями разрешения сложностей профессиональной подготовки специалистов ГМУ являются: ориентация на проектное управление, формирование цифровой грамотности (цифровой ментальности), развитие концептуальных (мягких) навыков и пр. [125; 181; 545; 546].

Проектная деятельность в органах государственного и муниципального управления предполагает наличие у будущих специалистов соответствующих знаний и умений в области проектного управления. Исследователь акцентирует внимание на необходимости формирования у государственных служащих знаний и навыков проектного управления, развития необходимых компетенций в сфере проектной деятельности, перестройки их мышления с традиционного на инновационное.

Н.В. Федорова и О.Ю. Минченкова акцентируют внимание на следующих знаниях и умениях необходимых для проектной деятельности специалистов сферы ГМУ:

- когнитивные (знание базовых положений государственных проектов, понимание принципов, форм и методов управления проектами, знание инструментов, процедур, нормативно-правовых актов, способствующих разработке и реализации проекта и пр.;

- проектно-технологические («способность разрабатывать структурный план проекта, составлять организационную схему, определять и описывать роли в проекте, анализировать окружение проекта, составлять календарные планы, умение определять ограничения и пр.»);

- экономико-правовые (знание и применение нормативно-правовых актов, связанных с проектной деятельностью);

- организационные (умение распределять ресурсы и принимать решения в целях эффективной реализации проекта) [514, с. 25].

Необходимыми для проектной деятельности по мнению О.А. Буряниной и А.Н. Лукина являются: навыки командной работы, готовность к адаптационным и инновационным решениям, проявление творческого начала в работе, умение управлять рисками [45].

Цифровизация в сфере государственного и муниципального управления выдвигает новые требования к компетентности будущих специалистов в области коммуникативных и информационных технологий. Исследователи акцентируют внимание на совокупности следующих знаний и умений:

- общие профессиональные компетенции (знания и умения в области ИКТ и делопроизводства); прикладные профессиональные компетенции (сбор и анализ информации, разработка проектов и документов в сфере ГМУ); управленческие профессиональные компетенции (управление цифровой информацией и ресурсами, принятие цифровых решений) [262];

- «общие знания информационных технологий и применения персонального компьютера (ПК); знания и навыки применения ПК; знания и навыки работы с офисными программами; знания и навыки работы с информационно-телекоммуникационной сетью «Интернет» [493, с.191];

- оказание цифровых государственных услуг; цифровая безопасность; цифровая этика [15];

- знание и умение использовать компьютерное программное обеспечение и базы данных; навыки работы с информационными системами; способность анализировать и обрабатывать большие объемы данных; коммуникативные навыки в области цифровых технологий; умение применять новые подходы и методы в профессиональной деятельности [167].

Вышесказанное свидетельствует о том, что выдвигаемые требования к компетентности современных государственных служащих указывают на необходимость формирования готовности студентов к профессиональной деятельности к инновационной деятельности и умение использовать полученные знания и практический опыт в непредвиденных, нестандартных ситуациях.

В связи с этим профессиональную подготовку будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности мы рассматриваем как целенаправленный педагогический процесс, ориентированный на формирование ценностных, когнитивных, деятельностных и рефлексивных оснований готовности к осуществлению инновационной управленческой деятельности в системе государственной власти.

Мы считаем, что содержание профессиональной подготовки будущих специалистов направления «Государственное и муниципальное управление» должно соответствовать структуре их профессиональной готовности к инновационной деятельности. Проблеме профессиональной готовности к инновационной деятельности и её структуры будет уделено внимание в параграфе 2.2.

Как было отмечено выше, изучению профессиональной подготовки бакалавров ГМУ посвящено незначительное количество исследований, преимущественно касающихся вопросов обучения по программам дополнительного образования и магистратуры. Стоит обратить внимание на то, что основными отличиями слушателей программ дополнительного образования и студентов бакалавриата являются особенности опыта (жизненного и профессионального) и возраста, а также уровень образования. В системе дополнительного образования обучаются люди, имеющие высшее образование и определенный профессиональный опыт как в сфере государственного управления, так и в других отраслях. То есть, это люди со сформировавшимся мировоззрением, отношением к профессиональной деятельности, мотивами, целями, принципами, направленностью, которые осознанно приняли решение пройти переобучение или повысить свою квалификацию. Возраст в данном случае является сопутствующим фактором, определяющим пути профессионального развития.

Профессиональное становление личности, формирование ценностной основы в юном имеет свои отличительные черты, в связи с чем возникает необходимость анализа возрастных и социально-психологических особенностей

становления личности будущего государственного служащего в студенческом возрасте.

Учитывая то, что студенческий возраст является сенситивным периодом для развития новообразований, способствующих профессиональному становлению личности, задача педагогов в процессе подготовки к профессиональной деятельности использовать особенности возраста для формирования мировоззрения будущих государственных служащих, их профессиональных мотивов и ценностей, связанных со служением народу и Государству.

В профессиональной подготовке будущих специалистов государственного и муниципального управления немаловажной является такая особенность студенческого периода как развитие чувства долга, самостоятельности, ответственности. Ученые отмечают, что основной проблемой молодежи является «нахождение индивидуального, подлинно собственного отношения к социальной реальности, к своей культуре и своему времени» [81, с.104]. Как мы понимаем, на это отношение (как позитивное, так и негативное) может повлиять много факторов. Поэтому подготовка будущего специалиста сферы государственного и муниципального управления должна быть направлена на осознание студентом собственного предназначения, на формирование профессиональной позиции, нацеленной на интересы государства, соблюдение законов, служение народу, дальнейшее профессиональное и творческое развитие, углубление знаний и применение их в меняющихся условиях.

Немаловажным в студенческом возрасте является становление профессионального самосознания, как представления себя субъектом профессиональной деятельности, носителем соответствующих качеств, как проекцию всех элементов самосознания на профессиональную деятельность [211]. В рамках данного исследования профессиональное самосознание рассматривается как осознание своих способностей и возможностей к овладению определенной профессиональной деятельностью и дальнейшему профессиональному развитию.

По мнению Т.В. Вырупаевой профессиональное самосознание государственных служащих включает в себя «систему знаний о профессии, осознание принадлежности к ней через призвание и соответствие профессиональным требованиям, осознание своей принадлежности, роли в профессиональной группе, сознательность и адекватную оценку собственных мотивов к саморазвитию и самосовершенствованию в рамках данной профессии» [72, с. 112]. Исследователь акцентирует внимание на сознательности, способности будущим госслужащим осознать общественные последствия своей деятельности.

В связи с этим, мы видим необходимость поэтапного формирования у будущих специалистов сферы ГМУ сознательности, чувства долга, осознанного служения государству и народу, с учетом когнитивного (самопознание), мотивационного (самоактуализация), эмоционального (самопонимание) операционального (саморегуляция) компонентов профессионального самосознания посредством внедрения специальных методов, формирующих представления о профессиональной деятельности в системе государственной власти, профессиональных качествах личности, необходимых для успешной реализации в данной сфере, об образе себя как будущего профессионала, о своем карьерном продвижении и пр.

Отдельное внимание стоит уделить одной из важных, по нашему мнению, особенностей студенческого возраста – формированию профессиональной идентичности. Профессиональную идентичность современные ученые определяют как понимание профессии, принятие себя как представителя этой профессии, своего места в профессиональной группе и в обществе, ощущение своего соответствия профессии, собственной состоятельности, эффективности, уверенности [159; 344; 458; 472]. Это сложное понятие, включающее личностные особенности и профессиональные характеристики специалиста, позволяет определиться в профессиональной среде и помогает человеку управлять своим профессиональным становлением и профессиональным развитием, ориентируясь как на свои ценности, так и ценности профессиональной среды. Механизмом идентификации со средой профессиональной деятельности, по мнению

С.А. Калашниковой, является чувство когерентности [159, с. 220]. Чувство когерентности – это уровень убежденности человека в прогнозируемости, предсказуемости и осмысленности проблемной ситуации, в положительной оценке своих возможностей её преодоления [74; 159; 584].

Указанное явление включает три элемента:

- чувство понятности, определяющее уверенность в том, что в любой создавшейся непредвиденной ситуации можно найти порядок и смысл;
- чувство управляемости, предполагающее осознание человеком своих возможностей и ресурсов, способствующих положительному решению ситуации;
- чувство осмысленности, заключающееся в осознании смысла решения создавшейся ситуации [584].

Для будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления, которым предстоит работать в условиях изменений, в значительной мере важно не чувство, а состояние когерентности, поскольку именно оно будет способствовать как формированию профессиональной идентичности в процессе обучения в вузе, так и решению непредвиденных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.

В связи с этим, задача педагогов в процессе профессиональной подготовки будущих специалистов – скорректировать у студентов, в соответствии с реалиями современности, образ себя как успешного специалиста, помочь понять общественное значение выбранной профессиональной деятельности, найти её личностный смысл, понять соответствие данной профессии индивидуальным особенностям, и, как следствие, сформировать мотивацию к обучению и профессиональному становлению.

Становлению профессиональной идентичности будущих государственных служащих также будет способствовать применение в учебном процессе коммуникативных и интерактивных технологий, практики социального взаимодействия с представителями органов государственной власти и пр.

В студенческие годы наиболее интенсивно протекают психические процессы. Возрастают концентрация и скорость переключения внимания, объём и

скорость оперативной памяти, решения логических и вербальных задач, увеличивается логическое осмысление учебного материала, активно формируется абстрактно-логическое мышление, способность разбираться в сложных, многопричинных вопросах. Соответственно, мышление у студентов становится более систематическим и критическим. Отличительной особенностью является эмоциональность когнитивных процессов: студенты склонны по-разному эмоционально реагировать на предлагаемые преподавателями и старшими товарищами знания и оценивать свои возможности, причем полюс переживаний колеблется от неуверенности до нетерпимости.

Для успешного обучения в вузе и получения профессиональных знаний и навыков необходим высокий уровень развития интеллектуальных функций, поэтому стоит уделить внимание развитию логического, абстрактного и творческого мышления, мыслительных операций, умению устанавливать взаимосвязи. Организация познавательной деятельности в вузе является главной задачей преподавателя и может быть реализована посредством использования интерактивных форм, методов и приемов обучения.

Развитие интеллекта в студенческом возрасте достигает высокой степени интенсивности, а особое значение приобретают практический интеллект, который характеризуется способностью быстро находить несколько вариантов решения возникшей непредвиденной ситуации, и социальный интеллект, представленный как интеллектуальная способность, определяющая «успешность в общении и взаимодействии, успешность социально-психологической адаптации, а также способность прогнозировать и интерпретировать свое поведение и поведение окружающих людей» [278, с. 151; 439]. Социальный интеллект в профессиональной деятельности специалистов сферы государственного и муниципального управления способствует эффективной профессиональной деятельности, продвижению по служебной лестнице, позволяет справиться с эмоциональным напряжением и психологическим дискомфортом, а также обеспечивает стабилизацию психоэмоционального состояния. Высокий уровень социального интеллекта способствует высокому социальному взаимодействию,

имеющему особую значимость в личностном развитии и профессиональной самореализации в студенческом возрасте.

На успешность обучения студента в вузе, на протекание психических процессов при одних и тех же внешних условиях учебной деятельности влияют индивидуально-типологические особенности личности, в частности, особенности темперамента, характер, наличие способностей и пр.

При профессиональной подготовке специалистов ГМУ важно учитывать специфику нейродинамики студентов, понимать сопутствующие трудности в усвоении учебного материала, связанные с индивидуальными особенностями различных типов личности студентов, и создавать необходимые условия для эффективного усвоения знаний.

Для будущих специалистов сферы ГМУ, как представителей социномических профессий, понимание индивидуально-типологических особенностей личности будет способствовать эффективной работе над собой и в дальнейшей профессиональному взаимодействию с гражданами.

Таким образом, студенческий возраст является благоприятным периодом для формирования качеств, необходимых для профессионального становления будущих специалистов сферы ГМУ. В этом возрасте, благодаря психовозрастным особенностям, легко поддаются коррекции все сферы личности обучающихся, что позволяет формировать у них морально-этические принципы и ценности, способствующие формированию высокоморальной и высокоорганизованной личности будущего госслужащего.

Резюмируя вышесказанное, подчеркнем, что на сегодняшний день в вузах Российской Федерации, в частности, вузах ЛНР и ДНР, нет общего алгоритма подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления, способных работать в условиях инновационных преобразований. Особенности профессиональной подготовки специалистов данного профиля определяют специфические признаки их профессиональной деятельности, а также требования (общие и специальные) к данному виду профессиональной деятельности.

Особое внимание стоит уделить подготовке к профессиональной деятельности в условиях проектного управления и цифровизации, а также формированию соответствующих компетенций.

Переход на сервисную модель государственного управления требует от будущих специалистов наличия соответствующих профессионально значимых качеств, способствующих эффективности их профессиональной деятельности, а также мягких навыков, содействующих налаживанию эффективного взаимодействия с гражданами, представителями государственных и общественных структур.

Проведенный анализ показал, что уровень профессиональной подготовки современных государственных служащих к инновационной деятельности повысится, если она будет организована с ориентацией:

- на единую модель подготовки и организации учебно-воспитательного процесса;
- национальные традиции и социально-профессиональные ценности;
- современные знания, основанные на новейших достижениях науки;
- практическую направленность;
- взаимодействие с органами государственного и муниципального управления;
- социально-педагогические знания, способствующие развитию личности специалиста и формированию его профессионально значимых качеств;
- формирование цифровой грамотности и концептуальных (мягких) навыков;
- проектное управление;
- возрастные особенности студенческой молодежи, способствующие профессиональному самоопределению и формированию профессионального мировоззрения, ценностей служения народу и Отечеству;
- понимание особенностей инновационной деятельности в системе ГМУ [348; 369; 380; 388; 394; 414].

В данном контексте появляется необходимость понимания специфики инновационной деятельности современных государственных служащих как содержательной основы профессиональной подготовки будущих специалистов для системы ГМУ в условиях инновационных преобразований.

1.3. Инновационная деятельность как содержательная основа профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления в современных социально-экономических условиях

Понимание особенностей профессиональной подготовки к инновационной деятельности невозможно без исследования инноваций, инновационных процессов и специфики инновационной деятельности в органах государственной власти. В связи с этим возникает необходимость анализа феномена инновационной деятельности как содержательной основы профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления в современных социально-экономических условиях, чему будет уделено внимание в данном параграфе.

Потребность в инновациях в современном обществе возникла как проявление острой необходимости в деятельности «по разработке и внедрению новых услуг и идей» [156, с. 17]. На протяжении многих лет термин «инновации», предложенный Й. Шумпетером, использовался исключительно в промышленности, экономике, бизнесе и трактовался как следствие введенных новшеств, получение и внедрение новых способов управления соответствующими структурами и организациями, создание новых товаров и услуг [569].

В соответствии с Концепцией инновационной политики Российской Федерации инновация определяется как конечный результат инновационной деятельности, получивший реализацию в виде нового или усовершенствованного продукта, реализуемого на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности [290].

В современной науке изучению данного явления уделено достаточно внимания [1; 96; 101; 177; 245; 251; 260; 348; 470; 471; 482; 583; 587]. Развитие обозначенной исследовательской линии, а также ее ключевые выводы систематизированы в серии авторских публикаций [363; 369; 383; 388; 397; 399; 400; 411; 414], в данном параграфе кратко остановимся на основных характеристиках инноваций, в частности в системе государственного и муниципального управления.

Анализ научных источников показал, что инновацию в современной науке рассматривают как процесс, и как результат (объект, продукт) внедрения новшеств, при этом, чаще всего ученые объединяют объектные и процессные характеристики в одном определении «инновация» (Рисунок 1.4).

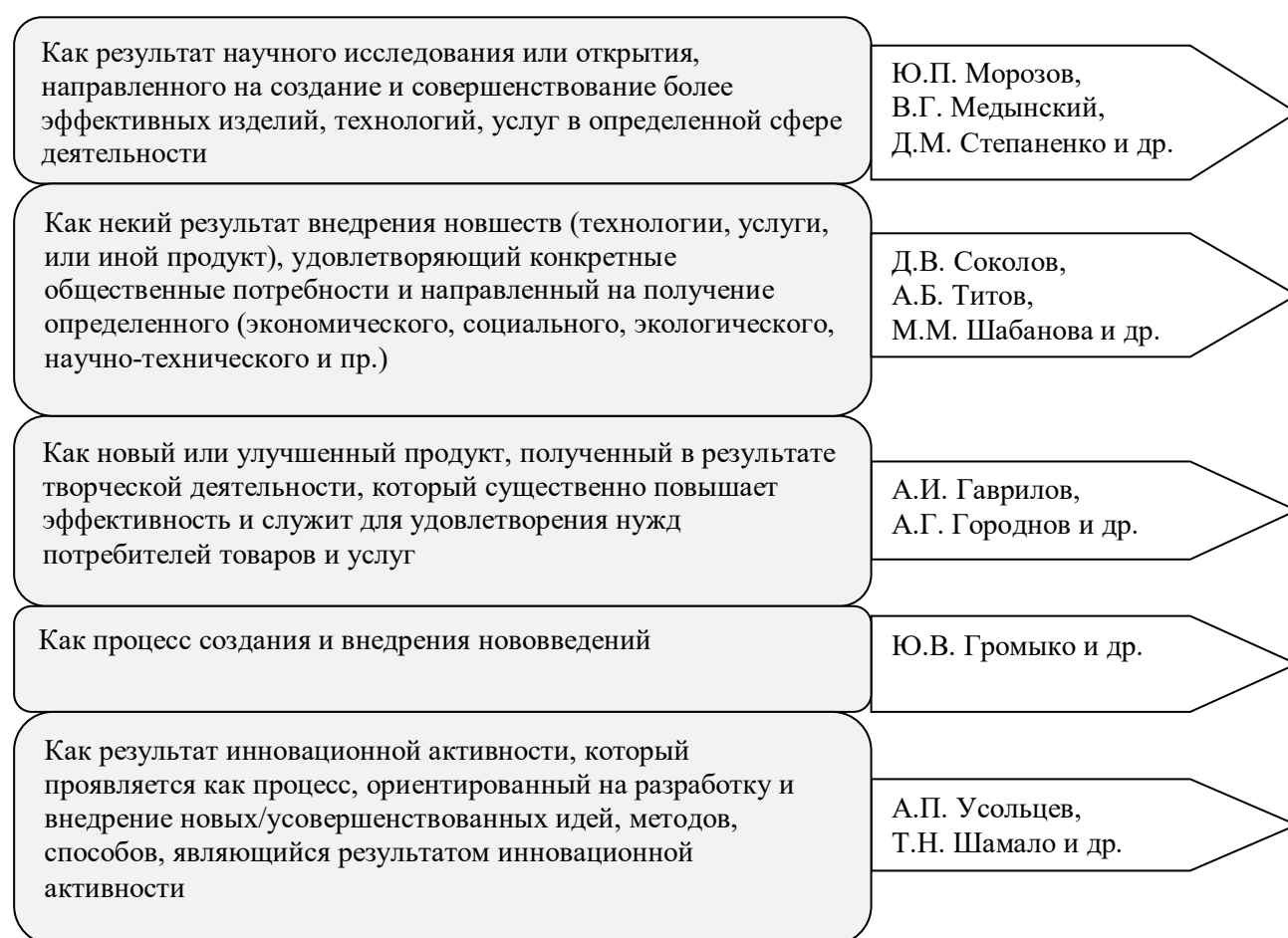


Рисунок – 1.4 – Трактовка понятия «инновация» в современной науке
Анализ представленных определений позволяет трактовать данный конструкт как полученный в процессе инновационной деятельности результат в виде новых

продуктов (технологий, систем, оборудования, товаров, услуг пр.), которые, будучи внедренными в конкретную сферу деятельности, удовлетворяют нужды потребителей и способствуют повышению качества функционирования системы, в которой деятельность осуществляется.

В современном государственном управлении возрастает степень вовлеченности специалистов в инновационные процессы. Традиционно считается, что инновации – это прерогатива представительных органов власти, при этом сотрудники органов исполнительной власти выполняют исполнительские функции, нормативно-регламентированные и закреплённые на уровне вышестоящего органа, поэтому реализация профессиональных функций специалистов данной сферы не требует никакой инновационности.

Вместе с тем, инновационность является одним из основополагающих современных векторов развития системы государственного управления. Так, А.С. Никитина подчеркивает, что инновационные процессы в современном государственном управлении приобретают положительную динамику и отмечает, что в современных реалиях государственные и муниципальные служащие создают инновации, меняющие «устоявшиеся схемы профессиональной деятельности, механизмы реализации управленческих решений» [271, с. 871]. При этом, стоит учитывать, что эти инновации ограничены рамками полномочий государственных служащих. Н.Е. Продиblox и М.А. Болокова акцентируют внимание на том, что в наше время разработка и применение инноваций в функционировании органов власти является новым вектором развития системы государственного и муниципального управления [418].

Внедрение инноваций в органы публичного управления, по мнению исследователей, способствует социально-экономическому развитию страны, усовершенствованию механизма государственного и муниципального управления, а также созданию «благоприятной инновационной среды в системе органов власти всех уровней» [418, с. 143]. И.И. Смотрицкая заостряет внимание на важности внедрения инноваций в систему государственного управления в

целях достижения национальных ориентиров и приоритетов социально-экономической безопасности страны [467].

Вместе с тем Н.И. Мустафина и К.А. Корнеева определяют ряд проблем, препятствующих внедрению инноваций в систему государственного и муниципального управления, к которым исследователи относят коррупцию и бюрократию, централизацию власти, препятствие правительства конструктивному решению насущных вопросов, кризис государственности и пр. [264].

В целом можно отметить, что основной особенностью инноваций в системе государственного и муниципального управления является их социальная ориентация и соответствие «тенденциям и приоритетам развития самого общества» [21, с. 186]. То есть, внедрение инноваций в систему государственной власти обусловлено инновационными изменениями в других сферах деятельности и должно осуществляться с учетом интересов общества и обеспечивать возможность быстрого и простого взаимодействия между государством, гражданами и предпринимательскими структурами.

Возрастающий интерес к проблеме инноваций в сфере государственного и муниципального управления, способствовал пристальному изучению данной дефиниции, которую современные ученые рассматривают как форму определенных изменений, как поиск способов получения новых результатов, как внедрение новшеств, как создание и внедрение новшеств, их применение и т.п. [101; 147; 270; 272; 418; 461; 604; 605] (Рисунок 1.5).

В рамках данного исследования под инновациями в современном государственном и муниципальном управлении будем понимать результат профессиональной деятельности сотрудников органов государственной власти по созданию и применению новых направлений, подходов и инструментов принятия управленческих решений в ситуациях, требующих быстрого реагирования [387; 414].

Как прогрессивные методы деятельности органов власти, а также новые подходы и инструменты, передовые управленческие технологии, применяемые для решения производственных задач	Н.Е. Продиблех, М.А. Болокова
Как созданную и целенаправленно внедряемую форму изменений в виде нового продукта, услуги или технологии	А.С. Никитина, Н.Г. Чевтаева,
Как создание новшеств на благо общества, направленных на изменения эмоционального и технологического характера, их внедрение и последующее использование	Н.Л. Иванова, Е.Н. Дубиненкова
Как поиск способов получения новых результатов, способствующих устранению рутинных, неэффективных форм и условий труда и жизнедеятельности	Н.С. Гегедюш, М.М. Мокеев, С.Ю. Наумов, А.А. Подсумкова
Как внедрение новых форм, способов и методов государственного управления в госструктуры с целью повышения результативности их деятельности	А.Е. Деменко
Как создание, утверждение, развитие и внедрение идей, продуктов, практик, которые являются новыми в постоянном использовании	S. Borins. J. Hartley R. Walker,

Рисунок 1.5 – Определения понятия «инновация» в сфере ГМУ в исследованиях современных ученых

Различение типов инноваций и уровней их внедрения способствует пониманию инновационных процессов в сфере ГМУ. Так, С.Н. Князев и И.И. Гончаренко различают четыре типа инноваций, в частности: учредительные (обновление существующих или создание новых учреждений (организаций); организационные (внедрение новых процедур и методов управления); инновации в форме совершенствования и повышения качества государственных услуг; концептуальные (внедрение новых форм управления, в частности управление на основе широкого участия населения) [176, с.33]. Опираясь на различные подходы в классификации инноваций А.С. Никитина выделяет следующие основные типы: «сервисные» (предоставление государственных и муниципальных услуг с ориентацией на потребителя); «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» (мотивация граждан на активное участие в жизни страны) [272, с. 63]. В зависимости от особенностей деятельности специалистов сферы государственного управления Н.Л. Иванова и Е.Н. Дубененкова разделяют инновации в системе государственной власти на структурные (связанные с формированием профессионального кадрового состава) и результативные (связанные с повышением эффективности и результативности профессиональной деятельности) [147]. К.Г. Асриянц, М.Р. Омарова, К.В. Рябых предлагают рассматривать три типа инноваций: «организационно-управленческие» (способствующие внедрению более эффективных методов, технологий, форм организации деятельности); «внутренние и нормативные инновации» (определяющие особенности изменений в планировании и функционировании аппарата государственного управления); «социокультурно-личностные» (ориентированные на раскрытие возможностей развития человеческого потенциала системы государственного управления [21, с. 185]. Внедряемые инновации определяют особенности деятельности специалистов сферы государственного и муниципального управления в современных условиях.

Реализация инноваций осуществляется по трем уровням [418]. На первом уровне (правительство/граждане) происходит взаимодействие правительства и граждан в целях качественного оказания услуг населению. На втором уровне (правительство/бизнес) взаимодействие правительства и бизнеса упрощает процедуры регистрации и ведения бизнеса. На третьем уровне (правительство/правительство) инновации способствуют улучшению работы государственного аппарата, быстрому документообороту между ведомствами и т.д.

В современных условиях основными трендами инновационных преобразований в системе государственного и муниципального управления являются проектное управление и цифровизация.

Внедрение проектного управления, обеспечивающего четкое структурирование деятельности, высокую вероятность быстрого достижения уникального результата при минимальных рисках и затратах, является целесообразным для повышения эффективности органов власти. Проектное управление является инструментом реализации задач социально-экономического развития страны [296]. В 2018 году Президентом был подписан указ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», в котором акцентировалось внимание на разработке национальных проектов по направлениям: демография, здравоохранение, образование, жилье и городская среда, экология, безопасные и качественные автомобильные дороги, производительность труда и поддержка занятости, наука, цифровая экономика, культура, малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы, международная кооперация и экспорт [295]. А в 2024 г. вышел указ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», в котором представлен блок национальных проектов по следующим направлениям: продолжительная и активная жизнь, семья, молодёжь и дети, инфраструктура для жизни, экологическое благополучие, эффективная и конкурентная экономика, туризм и гостеприимство, международная кооперация и экспорт, экономика данных и цифровая трансформация государства [296]. Для успешной реализации обозначенных стратегических целей ключевым является эффективное, компетентное управление проектами. Такое управление возможно при обеспечении органов власти мотивированными специалистами, обладающими высоким уровнем компетентности в области проектного управления, способными к созданию и реализации государственных проектов.

Фактором перехода на новую модель управления, по мнению современных исследователей, является цифровизация, которая способствует открытости и прозрачности государственного управления; повышению эффективности взаимодействия между различными уровнями государственной власти,

автоматизации бюрократических процессов, позволяет оперативно получать необходимые государственные услуги, а также повышает цифровое качество жизни как представителей органов власти, так и граждан [441; 544; 601]. В самом определении цифровизации, как «процесса внедрения инновационных технологических инструментов, позволяющих повысить эффективность и оптимизировать функционирование отдельных объектов и субъектов цифровизации» [8, с. 96] заложен принцип инновационности. Цифровизация является неотъемлемой частью трансформации государственного и муниципального управления. Цифровая трансформация ГМУ – это изменение содержания управления в процессе цифровизации, предполагающее использование технологий, с целью автоматизации процессов и создания более гибких систем для эффективности работы органов власти и взаимодействия с гражданами [550; 551]. Цифровая трансформация государственного и муниципального управления происходит на основе различных цифровых технологий, в частности, таких как: цифровые профили гражданина и юридического лица, цифровые платформы, цифровое рабочее место государственного служащего, большие данные, облачные вычисления, искусственный интеллект, системы распределенного реестра и др. [543; 550].

В рамках цифровизации государственного управления за последние годы созданы цифровые информационные системы и платформы федерального и регионального уровня. В частности, действует Единый портал государственных и муниципальных услуг, Единая цифровая платформа «ГосТех», Цифровая платформа поддержки предпринимателей, Единая Информационно-аналитическая Система, портал «Государственные сервисы», «Я в России» и пр. Расширяется сеть многофункциональных центров, развивается организация межведомственного электронного документооборота и предоставления услуг в проактивном формате и т.п.

Изменения в системе государственного и муниципального управления, связанные с цифровизацией, требуют от государственных служащих нового формата компетенций, поэтому встает вопрос о формировании готовности

государственных служащих к стремительным переменам в сфере информационных технологий, овладению необходимыми цифровыми навыками, к профессиональной деятельности в условиях цифровых технологических изменений.

Профессиональная деятельность специалистов сферы государственного и муниципального управления в условиях инновационных преобразований направлена на разработку новых способов реализации профессиональных задач, нахождение эффективных путей решения нестандартных ситуаций, на создание и реализацию различных инновационных государственных проектов, что определяет её как инновационную.

В современной науке и практике изучению различных аспектов инновационной деятельности уделяется значительное внимание [178; 223; 353; 569], в то же время, при достаточно высокой степени освещенности данного вопроса, понятие «инновационная деятельность» до нынешнего времени не имеет унифицированного понимания среди учёных и требует дальнейшего изучения.

Так Й.А. Шумпетер под инновационной деятельностью подразумевал реализацию новшеств, которые позволяют удовлетворить потребности, возникшие вследствие установления новых форм социальных и производственных отношений [569]. Созвучно с этим понимание инновационной деятельности В.С. Лазаревым и Б.П. Мартиросяном [223].

Большинство ученых рассматривает инновационную деятельность как процесс создания, внедрения и распространения инноваций [58; 95 482; 512]. Такое понимание инновационной деятельности хотя и сущностно близко к предыдущему, все же, на наш взгляд, является более содержательным, поскольку в данном случае речь идёт не только о реализации новшеств, но и о самом процессе их создания. В свою очередь Г.Г. Виногоров трактует инновационную деятельность как приобретение новых знаний и навыков и последующую их реализацию в виде новых технологий, услуг, способов управления [62]. Такое понимание инновационной деятельности является ценным для нас в контексте исследуемой проблемы, так как госслужащие, реализуя на практике

инновационную деятельность в сфере государственного и муниципального управления, также приобретают новые знания и опыт необходимый в дальнейшей профессиональной деятельности, особенно в контексте реализации последующих инноваций в системе ГМУ.

Н.В. Костюк под инновационной деятельностью понимает деятельность, которая позволяет обеспечить достижение качественно новых результатов труда, соответствующих социальному и экономическому развитию общества и удовлетворяющих потребности субъекта профессиональной деятельности [203, с. 5]. В данном определении делается акцент на клиентонаправленности специалистов сферы ГМУ.

По мнению Л.С. Нерадовской, инновационная деятельность выражается в умении использовать свои креативные и творческие способности, коммуникативные и организационные навыки в решении производственных проблем [268, с. 288]. Именно креативные способности, а также организационные навыки являются необходимыми составляющими профессиональной готовности госслужащих к инновационной деятельности. Это обусловлено как возрастающими требованиями к вышеуказанным специалистам, так и потребностью дальнейшего развития новых субъектов Российской Федерации.

С точки зрения Г.Я. Гревцевой, И.О. Котляровой, Г.Н. Серикова, А.В. Фахрутдинова, М. В. Циулина инновационная деятельность – это «создание, освоение, апробация и внедрение» инноваций [253, с. 181]. Несколько иное представления о инновационной деятельности у Т.А. Прищепы, которая, отмечая проектный или исследовательский характер инновационной деятельности, трактует данное понятие как «процесс, направленный на освоение, реализацию, создание новых способов, методов, приемов профессиональной деятельности» [356, с.10]. Как «систематизированный процесс планирования, разработки, внедрения и апробации новшеств», с целью получения нового продукта трактует данное понятие Е.В. Забродина [95, с. 12].

Данное понятие также нашло своё отражение в нормативных документах. Впервые определение инновационной деятельности было зафиксировано в

постановлении правительства РФ от 24.07.1998 № 832 «О Концепции инновационной политики Российской Федерации на 1998 – 2000 годы», где 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 [290]. В основных направлениях политики Российской Федерации в области развития инновационной системы на период до 2010 года, инновационная деятельность трактуется как выполнение деятельности и/или оказание услуг, ориентированных: на создание и организацию производства принципиально новой или с новыми потребительскими свойствами продукции (товаров, работ, услуг); на создание и применение новых или модернизацию существующих способов (технологий) ее производства, распространения и использования [320]. Позже, в ряде законов, встречаем определение, где инновационная деятельность понимается как деятельность по реализации инновационных проектов и созданию инновационной инфраструктуры, обеспечивающей эту деятельность [284; 285; 301].

Резюмируя вышесказанное, подчеркнем, что инновационная деятельность – это внедрение новшеств с учетом создавшихся условий и умение найти в этих условиях верное решение. Эффективность инновационной деятельности определяется высоким уровнем развития креативности и коммуникативной компетентности, логического и творческого мышления, наличием соответствующих знаний и умений.

С точки зрения Н.В. Драчика, Г.М. Овчинниковой, Н.Н. Максимова, Л.Н. Харченко, признаками эффективности инновационной деятельности являются особенности ее характера, отличающегося системностью, комплексностью, рискованностью, а условиями – особенности подготовленности специалистов к деятельности, связанные с ее спецификой [119; 312].

Системный характер инновационной деятельности проявляется в достижении результатов в следствии применения системы необходимых для этого действий; целевой характер предполагает нацеленность на новый, нестандартный результат; зависимость результата от комплекса новых способов его достижения определяет комплексный характер; рисковый характер свидетельствует о подверженности результатов инновационной деятельности факторам риска. Безусловно, общая профессиональная подготовленность и её аналитическая обоснованность являются основными условиями готовности к инновационной деятельности. Способность учитывать все субъективные и объективные факторы, сопутствующие предстоящей деятельности, является залогом её успешности.

Среди факторов эффективности инновационной деятельности исследователи выделяют факторы, влияющие на мотивацию и динамику инновационной деятельности, к которым относятся поддерживающие и усиливающие [243; 537]. Так, к поддерживающим факторам Л.Н. Харченко относит: предоставление относительной свободы, необходимых ресурсов, поддержку руководства и коллег, взаимопонимание в коллективе. К усиливающим факторам, по мнению исследователя, относятся: поддержка стремления к обучению и повышению своего личностного и профессионального уровня, поощрение и поддержка инновационной деятельности [537, с. 22].

Заметим, что указанные признаки, условия и факторы могут оказывать влияние на инновационную деятельность специалистов различных сфер, в частности, государственного и муниципального управления. Причем, одни и те же факторы могут выступать как стимулирующими, так и тормозящими осуществление инновационной деятельности, могут мотивировать сотрудников к внедрению в практику инновационных форм деятельности и поведения взамен традиционным. Вместе с тем, указанные факторы дополняют понимание структуры инновационной деятельности, а также качеств, необходимые специалистам для её эффективного осуществления.

В современной научной литературе встречается ограниченное количество публикаций по проблеме исследования инновационной деятельности специалистов сферы государственного и муниципального управления, видимо, потому что инновационная деятельность в данной сфере, равно как и инновации, многими теоретиками и практиками воспринимается как теоретико-методологический нонсенс, в связи с жесткой регламентацией их профессиональной деятельности [270 – 273; 353; 448]. Однако реальная практика показывает наличие инновационных преобразований в системе государственного управления и, соответственно, присутствие и необходимость указанного вида деятельности в данной сфере.

Так, в систему государственного и муниципального управления были внедрены современные модели управления, предполагающие инновационные формы профессиональной деятельности государственных служащих. К таким моделям относятся New Public Management, Good Governance, E – government, Project management (Рисунок 1.6)

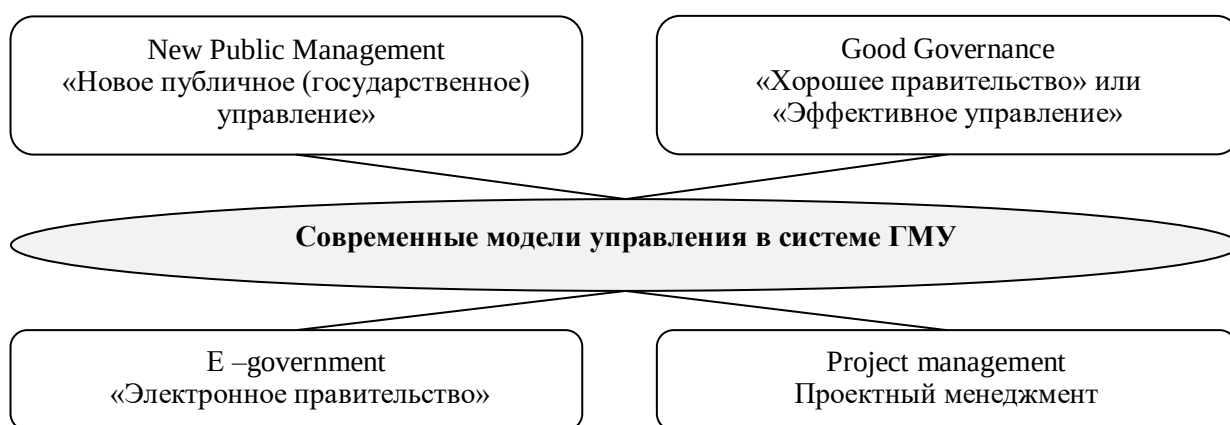


Рисунок 1.6 – Современные модели в государственном и муниципальном управлении

Сущность, принципы, условия указанных моделей подробно представлены в наших публикациях [364; 407; 414], в данном параграфе считаем целесообразным остановиться на их краткой характеристике, особенностях реализации в Российской Федерации, проанализировать необходимые

государственным служащим компетенции для работы в условиях инновационных форм управления.

New Public Management – это модель нового публичного управления, которая позволяет государству предоставлять гражданам качественные услуги и мотивировать их к самостоятельному решению возникающих проблем, способствует координации работы как государственных, так и частных организаций [209; 241; 501; 590]. Суть нового публичного управления заключается в интеграции в государственное управление передовых теорий и практик, используемых в бизнесе. Основная цель указанной модели заключается в минимизации государственного вмешательства в экономическую сферу, сохраняя его влияние в тех областях, где общество признает оправданным его присутствие.

Пониманию специфики профессиональной деятельности в рамках указанной модели способствуют её ключевые условия: использование современных инновационных управленческих технологий; проявление профессионально значимых качеств; повышение качества предоставляемых услуг [322].

В Российской Федерации одним из наиболее известных направлений этой модели стала концепция государственных услуг. Каждая услуга предоставляется в соответствии с утвержденным нормативным правовым актом–стандартом, включающим должностной регламент государственного служащего. Законодательство РФ в области государственных услуг направлено на сокращение непосредственных взаимодействий между гражданами и госслужащими в процессе выполнения ими своих служебных обязанностей, что является частью борьбы с коррупцией. Активно развивается практика предоставления государственных услуг через многофункциональные центры (МФЦ, Мои документы), совершенствуется система доступности и качества государственных услуг. Соответственно, профессиональная деятельность государственных служащих с внедрением данных технологий значительно видоизменяется. Не все специалисты готовы к внедрению новшеств и способны перейти на инновационные формы работы. Легче адаптироваться к новым

условиям тем специалистам, которые готовы к внедрению новых технологий и способны приспособиться к условиям меняющейся профессиональной среды, имеют навыки эффективной коммуникации с различными слоями населения, соблюдают этические нормы поведения в профессиональном общении.

Модель Good Governance («хорошего правительства», или «эффективного управления»), представляет собой уникальный подход к управлению, при котором акцент делается на партнерстве между государственным и частным секторами, где представители государственной власти и политики принимают решения совместно с представителями общественности, что способствует более эффективному и открытому управлению [209; 593].

Данная модель направлена на снижение роли государства и госслужащих в общественных делах [115]. В концепции Good Governance государство выступает в роли полноправного партнера и активного участника в процессе принятия и реализации управленческих решений. В связи с этим, государственные служащие должны обладать навыками эффективного и результативного управления, иметь высокоразвитые навыки коммуникации, позволяющие наладить продуктивное взаимодействие как с отдельными гражданами, так и с различными государственными и бизнес-структурами [364; 414].

При том, что для реализации принципов концепции Good Governance в нашей стране пока не созданы надлежащие условия, наблюдаются определенные успехи в области государственного управления (меры по борьбе с коррупцией, активизация гражданских инициатив), указывающие на наличие дальнейших возможностей для развития принципов данной модели в Российской Федерации.

Project management (проектный менеджмент) в современном государственном управлении выступает одной из динамичных и актуальных управленческих практик. Важно отметить, что внедрение любых новшеств или реформ в области государственного и муниципального управления возможно исключительно через реализацию разнообразных проектов. В соответствии с принципами проектного управления, деятельность органов исполнительной власти разбита на проекты, что позволяет более эффективно использовать

программно-целевой подход к управлению и повысить рациональность использования бюджетных средств. Интеграция проектного управления в работу государственных структур способствует увеличению ответственности подразделений за результаты своей деятельности, а также внедрению инновационных технологий для решения вопросов развития регионов. Государственные служащие, в соответствии с данной моделью, должны обладать навыками планирования и оценки эффективности программ и проектов, умениями определения целей и выстраивания алгоритма их достижения.

Потребность в проектном управлении в Российской Федерации обусловлена тем, что многие программы остаются лишь на уровне деклараций и не достигают практической реализации. Программа может рассматриваться как совокупность проектов, которые имеют общую цель, определенные ресурсы, сроки реализации, и организационные аспекты. Успешная реализация одного отдельного проекта может не привести к заметным результатам, в то время как комплексное исполнение всей программы позволяет добиться максимальной эффективности.

E-government (электронное правительство) представляет собой современную систему использования сети Интернет для обеспечения коммуникаций между государственными учреждениями, частными организациями и обществом. Данная модель предполагает внедрение современных информационных и коммуникативных технологий в работу государственных органов, что способствует улучшению их функционирования и предоставлению электронных административных услуг различным категориям граждан и частным компаниям. Это также включает информирование населения о деятельности государственных структур, что упрощает и делает более доступным взаимодействие граждан и бизнеса с официальными учреждениями. Внедрение таких технологий позволяет значительно сократить время ожидания и повысить уровень удовлетворенности пользователей. Подобные системы облегчают процесс подачи документов, мониторинга статуса услуг и получения информации о необходимых процедурах. Кроме того, ключевым элементом e-government

является обеспечение безопасности и конфиденциальности данных, что укрепляет доверие граждан к электронным платформам.

Учитывая то, что деятельность современных государственных служащих реализуется в сетевой компьютерной среде, необходимым требованием для них является готовность к внедрению новых ИТ-технологий, цифровая грамотность, а также наличие информационной культуры.

В России наблюдается позитивная динамика в обеспечении прав граждан на доступ к информации в рамках системы «электронного правительства» о деятельности государственных органов. Тем не менее, избыточная декларативность законодательства иногда приводит к ситуациям, когда не соблюдение норм не влечет юридических последствий, а недостаточная ясность механизмов доступа к открытой информации создает риски для прав и свобод граждан [152]. В параграфе 1.1. был сделан акцент на том, что западные модели управления сложно применить в системе государственного управления Российской Федерации без адаптации к отечественной системе управления. Мы согласны с мнением ученых, занимающихся изучением современных моделей управления в системе ГМУ в том, что в России наиболее эффективной может стать модель, основанная на синтезе существующих моделей [152; 155]. Новая модель государственного управления должна обеспечивать: комплексное применение наиболее эффективных современных управленческих теорий, и накопленного национального опыта в этой сфере, активное использование передовых информационных технологий с акцентом на развитие инновационного потенциала, высокий уровень прозрачности и открытости, гибкость в целеполагании и способность быстро и адекватно реагировать на изменяющиеся запросы общества и неожиданные внутренние и внешние кризисы, с которыми сталкивается государство и общество [364].

Изучению инновационной деятельности в системе государственного и муниципального управления посвятили свои исследования К.Г. Асриянц, Е.Н. Дубененкова, Н.Л. Иванова, И.К. Костюк, А.С. Никитина, Л.В. Сморгунюв,

Н.Г. Чевтаева и др. [21; 147; 202; 203; 271; 273; 466]. Углублением и развитием данного проблемного поля стали наши исследования [363; 369; 383; 398; 411; 414].

Современные ученые трактуют данное понятие как:

– «комплекс действий и реализацию конкретных проектов по разработке и внедрению инновационных форм и методов реализации управленческих функций органов государственной власти в контексте роста их эффективности и качества» (К.Г. Асриянц, М.Р. Омарова, К.В. Рябых) [21, с. 186].

– определение и проведение изменений в сфере государственного управления, направленное на «поиск и получение новых результатов, устранение рутинных, неэффективных условий труда, управленческих структур, форм жизнедеятельности» (Е.Н. Дубененкова, Н.Л. Иванова) [147, с. 39].

– «совокупность действий по решению поставленной задачи новыми альтернативными и эффективными методами, целью которых является повышение уровня социально-экономического развития общества посредством создания новых технологических процессов» (И.К. Костюк) [202, с. 519].

– «систему профессиональных действий государственных служащих, возникающих в результате инновационных преобразований в сфере государственного управления» (А.С. Никитина) [273, с. 77].

– абстрагирование от привычной регламентированности их труда и переходе к эффективному взаимодействию (Л.В. Сморгун) [466].

Основным содержанием инновационной деятельности в сфере государственного и муниципального управления, по мнению ученых, является «становление новых организационных форм, методов, технологий реализации управляющих воздействий по объекту управления (общества и его отдельных составляющих), а также внедрение новых способов деятельности самих государственных служащих (новые подходы к организации рабочих мест) [21, с. 186].

По мнению А.С. Никитиной и Н.Г. Чевтаевой инновационная активность государственных служащих видоизменяется в зависимости от занимаемой должности [272]. Так, например, разработка и организация внедрения инноваций

возможна на уровне руководителей министерств и ведомств в рамках их полномочий, закрепленных в должностных регламентах. По мере сокращения полномочий специалистов сферы ГМУ коридор инновационной активности сужается до уровня реализации инноваций [272; 353]. В связи с этим необходимо определить границы возможного проявления инновационности работников органов исполнительной власти в процессе создания инноваций. Как подчеркивают А.С. Никитина и Н.Г. Чевтаева в своей монографии, «Профессиональная деятельность государственных служащих: традиции и инновации», предлагаемые вышестоящими органами распоряжения, предполагают определенный результат, но в них не прописан механизм его осуществления, в таком случае, «в профессиональной деятельности государственных служащих закладываются объективные предпосылки для формирования коридора инновационной активности в рамках своих полномочий» [272, с.38].

Результаты исследований профессиональной деятельности специалистов сферы ГМУ, основанные на опыте нашего профессионального взаимодействия с сотрудниками органов государственной власти разных категорий и групп, а также и наблюдениях других ученых, подтверждает, что, деятельность рядовых государственных служащих, в основном, заключается в выполнении нормативно-регламентированных функций, но при этом управленческие решения, которые они получают к исполнению, чаще всего не содержат пошаговых механизмов и алгоритмов их реализации [363; 382; 366; 398; 411; 414]. В этом случае специалисты сами выбирают способы выполнения поставленных задач и принимают решения в рамках своих полномочий. Алгоритм реализации управленческого решения, сформированный самим государственным служащим, по своей сути, является инновационной деятельностью. Вышесказанное подтверждает, что деятельность современных государственных служащих является инновационной в рамках их полномочий и заключается в нахождении нестандартных путей решения поставленных задач.

Возвращаясь к основным инновационным тенденциям в системе государственного управления, отметим, что в рамках проектного управления инновационная деятельность государственных служащих заключается в подготовке и реализации инновационных проектов, направленных на осуществление национальных целей развития Российской Федерации, а также в организации условий для их осуществления. В рамках цифровизации конструктивная трансформация государственного и муниципального управления возможна в результате инновационной деятельности специалистов данной сферы, направленной на внедрение цифровых технологий.

Таким образом, проведенный анализ теоретических и практических исследований, позволяет рассматривать инновационную деятельность специалистов сферы государственного и муниципального управления как неотъемлемую составляющую их профессиональной деятельности, представленную уникальным сочетанием социальной ответственности и готовности к инновационной деятельности в условиях политических рисков, нормативных ограничений и технических нововведений, направленную на внедрение в производственную практику управленческих инноваций и технологий, позволяющую находить новые способы реализации производственных задач в рамках должностных полномочий и регламентов, способствующих эффективной работе государственных и общественных институтов, а также улучшению качества обслуживания, укреплению доверия граждан к органам власти [270].

Для успешной профессиональной деятельности в условиях внедрения инноваций в систему ГМУ будущим специалистам необходимо сформировать готовность к инновационной деятельности, развивать широкий спектр знаний, умений и профессионально значимых качеств, способствующих эффективному функционированию органов государственного управления и повышению качества предоставления государственных услуг.

1.4. Готовность к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления как результат профессиональной подготовки

В нашем исследовании мы рассматриваем профессиональную подготовку будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности как целенаправленный педагогический процесс, ориентированный на формирование ценностных, когнитивных, деятельностных и рефлексивных оснований готовности к осуществлению инновационной управленческой деятельности в системе государственной власти. [381; 388; 389; 394; 400]. В связи с этим, возникает необходимость комплексного анализа понятия готовность к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления, выявлению её структуры и особенностей. Решению этой задачи будет посвящен данный параграф.

Комплексный анализ научной литературы показал, что проблема готовности была объектом специальных исследований на протяжении многих десятилетий. В педагогической науке могут быть выделены несколько этапов в исследовании этого феномена [123; 267; 316; 341; 504; 556] (Рисунок 1.7). В диссертационном исследовании мы не будем останавливаться на подробном анализе указанного явления, поскольку этому было уделено достаточное внимание в наших публикациях [379; 391; 393; 395; 396; 397; 408; 409; 413].

Отметим, что существующие в науке определения не дают полного понимания данного феномена, а только раскрывают различные аспекты, при тщательном структурировании которых можно охарактеризовать готовность к деятельности как динамичное образование личности, отличающееся осознанностью (интериоризацией) своих целей, желаний и действий по отношению к выполняемой деятельности; как умение находить информацию и варианты решения для эффективного осуществления этой деятельности; как наличие определенных способностей, знаний, умений и навыков и личностных качеств.



Рисунок 1.7 – Этапы исследования феномена готовности

Приступая к анализу категории «готовность к профессиональной деятельности» необходимо иметь ввиду его взаимообусловленную связь с понятиями готовности и профессиональной готовности.

На разных этапах исследования готовность к профессиональной деятельности рассматривалась как психическое состояние, установка личности, совокупность личностных качеств и профессионально значимых требований к определенной профессиональной деятельности и пр. [122; 123; 149; 226; 269; 341; 465; 504;] (Рисунок 1.8).



Рисунок 1.8 – Основные подходы к пониманию готовности к профессиональной деятельности

Существующие в науке подходы к исследованию готовности к профессиональной деятельности, также не дают целостного понимания этого феномена, что обусловлено существующими разногласиями ученых, а также спецификой конкретной профессиональной деятельности.

В педагогике и психологии достаточно основательно разработаны структуры профессиональной готовности (Рисунок 1.9), где их компоненты, часто схожи, но их содержание может варьироваться [11; 123; 179; 248; 253; 265; 553].

Так, например, мотивационный компонент в структуре, предложенной В.Ш. Масленниковой, содержит профессиональные установки, интересы, направленность. В то же время как в структуре, предложенной Е.Э. Коваленко указанный компонент – это потребность в эффективном выполнении профессиональных задач, стремление к повышению своего профессионального

уровня и т. д.; в структуре, представленной М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбовичем мотивационный компонент рассматривается как потребность в успешном выполнении профессиональной деятельности и достижении успеха [123; 179; 248].



Рисунок 1.9 – Структура готовности к профессиональной деятельности в исследованиях современных ученых

Когнитивно-операционный компонент, по мнению В.Ш. Масленниковой, должен содержать психические процессы (внимание, восприятие, воображение, мышление), а также действия, операции и приемы, обеспечивающие успешное осуществление профессиональной деятельности [248]. С точки зрения В.Т. Чичикина составляющими этого компонента выступают: умение соотносить и активизировать другие составляющие профессиональной готовности в

соответствии с особенностями выполняемой деятельности [553]. Е.Э. Коваленко составляющими когнитивного и операционного компонентов видит понимание и оценку профессиональных задач, и нахождение способов их решения с использованием необходимых знаний, умений, навыков [179].

Приведенные примеры подтверждают, что, при схожести формы, содержание компонентов существующих структур готовности разнится, при этом степень реализуемости каждого компонента в процессе формирования профессиональной готовности также может быть разной.

Мы согласимся с мнением Ю.А. Грачева, который, проведя тщательный анализ исследуемого конструкта, приходит к выводу, что большинство ученых акцентируют внимание на развитии мотивационного, эмоционального, волевого, познавательного компонентов профессиональной готовности, которые направлены на теоретический аспект подготовки к профессиональной деятельности [94]. Исследователь придает большое значение формированию практических умений, которые вырабатываются в процессе развития процессуального и социально-психологического компонентов.

Анализ вышеприведенных исследований позволяет сделать вывод о том, что готовность к профессиональной деятельности представляет собой динамичное личностное образование, включающее мотивационные, волевые, интеллектуальные, процессуальные, социально-психологические аспекты, определяющие квалифицированное выполнение профессиональной деятельности, основывающееся на необходимых знаниях, умениях, практическом опыте [397; 408; 409; 414].

Исследованию готовности к инновационной деятельности представителей разных специальностей, а также определению её структуры посвящен ряд научных работ, в которых описаны характеристики, компоненты, структура готовности к инновационной деятельности [14; 28; 34; 66; 67; 68; 93; 98; 102; 110; 116; 117; 141; 144; 169; 194; 203; 204; 242; 250; 347; 351; 357; 422; 433; 446; 450; 455; 459; 481; 490; 491; 506; 507; 555; 561; 565; 568].

В частности, инновационная деятельность рассматривается современными учеными как:

– совокупность сформированных «мотивации, направленности, знаний, умений, навыков, профессионально значимых качеств, способствующих разработке и внедрению инноваций» (Т.И. Сергеева) [459, с. 197].

– интегративное качество личности, «стимулирующее активность специалиста в разработке, освоении и распространении нововведений» содержание которого зависит от сформированности психических процессов, состояний, свойств субъекта деятельности, а также от его компетентности и социально-педагогической культуры (И.Б. Белявская, Л.В. Ширина) [565, с. 46];

– сложная профессионально-личностная характеристика, определяющая самостоятельность, креативность и активность в усвоении информации, и решении профессиональных задач (Е.Э. Воропаева; В.И. Грищенко, К.Н. Романенко, Е.А. Шумилова) [66; 568].

– система профессионально важных качеств специалиста, обеспечивающих успешность инновационной деятельности, а также его способности выявлять актуальные проблемы, находить и реализовать эффективные способы их решения (Е.А. Андреева, И.В. Вотякова) [68];

– как «психическое состояние личности, способность, обеспечивающая быструю актуализацию, адаптацию и совершенствование в профессиональной деятельности» (Л.Н. Давыдова, Е.В. Рябова, О.В. Сарычева, Д.А. Чернышов) [98, с. 110; 455].

– интегральное качество личности специалиста, включающее устойчивую систему мотивов к инновационной деятельности, совокупность индивидуально-психологических особенностей личности, а также систему знаний и умений, способствующих по созданию и внедрению инноваций (О.С. Баталова, Ю.А. Дианова, В.О. Зинченко, Е.В. Максименко, Н.С. Пономарева, В.В. Усманов и др.) [28; 242, 144; 351; 508].

Стоит отметить, что большинство ученых рассматривают данный конструкт как интегративное качество личности, базирующееся на сформированности

мотивационно-потребностной, когнитивно-поведенческой и индивидуально-типологических сферах личности специалиста.

Отличительной особенностью структуры готовности к инновационной деятельности, предложенных современными учеными (Т.Ф. Башина, И.Д. Дерновский, Л.С. Нерадовская, Т.А. Прищепа, Н.Н. Савина, Е.В. Самсонова, О.В. Шатунова и др.) является наличие креативного, исследовательского, рефлексивного компонентов, обеспечивающих готовность к деятельности в условиях неопределенности [108; 210; 268; 356].

При этом, стоит заметить, что содержание компонентов структуры готовности в трактовке различных исследователей имеет свою специфику с акцентом на особенности профессиональной деятельности.

В современной научной литературе проблема готовности к инновационной деятельности специалистов сферы государственного и муниципального управления освещена достаточно фрагментарно, что определило фокус нашего исследовательского интереса и нашло отражение в ряде научных публикаций [387; 396; 397; 414].

Стоит отметить, что внимание ряда современных ученых было направлено на исследование готовности государственных служащих к профессиональной деятельности в следующих плоскостях:

- В.Л. Чепляев, изучал личностно-профессиональную готовность государственных служащих [546];
- Е.А. Наumenко, Г.Д. Бабушкин, исследовали психологическую готовность специалиста государственного управления [265].
- С.К. Хаджираева, изучала готовность специалистов ГМУ к личностному развитию в процессе профессионально-речевой коммуникации, а также межличностному взаимодействию [531; 532];
- О.Ю. Минченкова, Ю.В. Погребняк, Н.В. Федорова, уделяли внимание изучению профессиональной готовности государственных служащих к управлению проектами [345; 346; 514]

– О.В. Фролов, акцентировал свое внимание на ценностном содержании профессиональной готовности будущих менеджеров государственного управления [525].

– А.А. Акимов, М.И. Рудакевич, исследовали готовность государственных служащих к интеграции в международное экономическое и информационное пространство [6; 438].

Исследователями предлагались различные определения профессиональной готовности государственных служащих. Так, Н.В. Федорова и О. Ю. Минченкова рассматривают данный конструкт как сложное явление, в основу которого «положены психофизические состояния, основанные на ценностях профессии и обеспечивающие личность системой умений и навыков, необходимых для выполнения профессиональных задач в органах государственного управления» [514, с. 23]. Е.А. Науменко и Г.Д. Бабушкин рассматривают готовность к профессиональной деятельности специалистов ГМУ как интегральное качество специалиста, сформированное под влиянием развития общества и государства, «обеспечивающее достижение высоких результатов в профессиональной деятельности путем нахождения оптимальных путей и способов решения поставленных задач» [262, с. 32]. По мнению О.В. Фролова, готовность к профессиональной деятельности в публичном управлении – это совокупность «качеств и способностей личности, необходимых и достаточных для социально-полезной и социально-безопасной профессиональной деятельности в сфере государственного управления» [524, с. 101]. С точки зрения В.Л. Чепляева, профессиональная готовность государственного служащего – это комплексное образование, состоящее «в интегративном единстве направленности, способности и мотивации к выбранной профессиональной деятельности с необходимым уровнем развития профессиональных компетенций» [546, с. 57].

В связи со стремительными изменениями, связанными с глобализацией, цифровизацией и новыми вызовами государственной политики, когда конкурентоспособность управленческих кадров в системе ГМУ напрямую зависит от способности адаптироваться к новым условиям и внедрять инновационные

технологии, при этом оставаясь за пределами внимания ученых и практиков, приобретает особую важность проблема готовности специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.

Стоит отметить, что по данной проблеме ограниченное количество исследований, встречается лишь незначительное количество работ, посвященных готовности к инновациям и изучению факторов, препятствующих или способствующих внедрению инноваций [273]. В частности, А.С. Никитина определяла характер и особенности инновационной готовности специалистов органов государственной власти и приходит к выводу, что государственные служащие проявляют готовность к инновациям, при этом характер готовности определяется такими факторами как: лидерство-конформизм, инновационные установки, ценностные ориентации, позитивный прошлый опыт [271]. Исследователь акцентирует внимание на том, что у современных государственных служащих наблюдается изменение отношения к инновациям, а также стиля мышления и поведения, которые связаны с созданием инноваций, что свидетельствует о формировании их готовности к инновационной деятельности.

Вместе с тем, в публикациях встречаются исследования готовности к деятельности в условиях проектного управления и цифровизации, как основных инновационных трендов в системе ГМУ.

Готовность государственных служащих к проектному управлению Н.В. Федорова и О.Ю. Минченкова определяют как сложное состояние, основывающееся на ценностях профессиональной деятельности и необходимых для выполнения проектной деятельности умений и навыков, характеризующееся сложной структурой психологических и функциональных компонентов [515].

Зависимость эффективности деятельности органов государственной власти, в условиях реформирования системы государственного управления, от уровня готовности специалистов к внедрению проектного управления в систему ГМУ и реализации технологий проектной деятельности подчеркивает К.Н. Рамазанов [424]. Ученый акцентирует внимание на том, что будущие государственные служащие должны быть сведущими в научной методологии

проектной деятельности, уметь формулировать цели и задачи проектов, разрабатывать корректную документацию, обладать высоким уровнем правовой компетентности в вопросах проектного менеджмента.

Анализ исследований современных ученых (О.А. Буряниной, О.Ю. Минченковой, Н.В. Федоровой) позволил выделить основные знания и умения, свидетельствующие о готовности будущих специалистов к проектной деятельности [45; 514], к которым исследователи относят: знание базовых положений государственных проектов; знание инструментов, процедур, нормативно-правовых актов, способствующих разработке и реализации проектов; навыки ведения документации по разработке и внедрению государственных проектов; умение использовать методы анализа эффективности проектов; умение распределять ресурсы и принимать решения в целях эффективной реализации проектов; навыки командной работы; готовность к адаптационным и инновационным решениям; проявление творческого начала в работе, умение управлять рисками.

Инновационный контекст проектной деятельности сотрудников органов власти очевиден, поскольку требует от специалистов необходимых компетенций, знания новых международных стандартов и практических требований по управлению проектами, сформированности личностных качеств, способствующих адаптации к изменениям, а также готовности к проектному управлению и повышению своего профессионального уровня в данной области [424; 492; 514].

Также не требует доказательности инновационный характер профессиональной деятельности государственных служащих в условиях цифровизации государственного и муниципального управления.

По мнению Г.А. Банных, Л.И. Ворониной, С.Н. Костиной, «интеграция возможностей информационных и цифровых технологий с традиционной сферой деятельности публичных служащих может привести к появлению инновационных эффектов» и реализации различных видов инновационного поведения [201, с.76]. В то же время Н.С. Карапетян и Е.Н. Каунов акцентируют внимание на том, что развитие цифровых технологий требуют от государственных служащих

инновационного подхода в решении производственных задач, формирования у них готовности «ко взаимодействию с системами искусственного интеллекта», к развитию и непрерывному совершенствованию компетенций, необходимых для профессиональной деятельности в новой цифровой среде [163, с. 997].

Исследователи подчеркивают необходимость формирования у будущих госслужащих готовности к применению инновационных цифровых технологий и высокого уровня овладения цифровыми компетенциями. Мы согласимся с М.Б. Видревич и И.В. Первухиной, что для эффективной деятельности в условиях цифровизации необходимо сформировать у будущих специалистов ГМУ компетенции в области электронного правительства и документооборота, информационно-аналитического обеспечения, понимания роли цифровой среды в государственном управлении, предотвращения и разрешения конфликтов в цифровой среде, «установления отношений и взаимодействия между пользователями и заинтересованными сторонами при использовании и реализации сетей взаимосвязи и веб-решений», «использования инструментов партисипативного государственного управления в цифровых медиа» [59, с. 243].

Также, стоит сделать акцент на том, что в условиях цифровизации и цифровой трансформации государственного и муниципального управления возникает необходимость формирования у будущих государственных служащих готовности к постоянному наращиванию цифровых компетенций [184; 185].

Анализ научной литературы позволил нам структурировать профессиональные умения и навыки, необходимые для продуктивной инновационной деятельности специалистов ГМУ, выделив: социальные умения и навыки, важные для профессионального взаимодействия; умения самоорганизации и саморазвития, помогающие использовать собственные ресурсы для организации профессиональной деятельности и достижения целей, а также для собственного самосовершенствования; управленческие, направленные на продуктивное решение производственных задач; специальные, способствующие успешной профессиональной деятельности в условиях цифровизации и проектного управления (Рисунок 1.10).



Рисунок 1.10 – Профессиональные умения и навыки будущих специалистов ГМУ, способствующие инновационной деятельности

Научные исследования подтверждают, что готовность к инновационной деятельности является состоянием личности, зависящим от множества факторов, среди которых Е.А. Науменко выделяет факторы, влияющие на профессиональную готовность, в частности, готовность к инновационной деятельности специалистов сферы государственного и муниципального управления [265].

Так, фактор социабельности включает в себя систему качеств, способствующих эффективному деловому и личностному взаимодействию; фактор коммуникабельности, проявляясь как элемент организаторских

способностей, включает в себя предрасположенность к информационному взаимодействию, умению устанавливать контакты и разрешать спорные ситуации; суть фактора профессиональной ориентированности заключается в способности к самоорганизации, четкости личных целей и ценностей, потенциальных возможностях саморазвития; фактор креативности предполагает нестандартный подход к решению непредвиденных производственных ситуаций; фактор организационных умений подразумевает способности к руководству, формированию команды, а фактор готовности к деловым переговорам, определяется уровнем культуры, готовностью к конструктивному обсуждению, психоэмоциональному контролю.

Особое место мы отводим профессионально значимым качествам, как личностному фактору, способствующему эффективной инновационной деятельности. В научной литературе встречаем понятия «профессионально важные качества» и «профессионально значимые качества». В некоторых случаях они используются как синонимы, в других, имеют отличия. В своей работе мы не будем углубляться в анализ данных понятий, обратимся к исследованию Э.В. Сердюкова, который в результате обзора публикаций по данному вопросу приходит к выводу, что, в целом, профессионально важные качества это свойства личности, обеспечивающие успешную реализацию профессиональной деятельности, профессионально значимые качества «это не просто важные для осуществления конкретной деятельности качества личности, но те качества, которые отражают ее смысл» [460, с. 161]. Мы согласимся с автором в том, что профессионально значимые качества государственных служащих, это «обобщенные, устойчивые характеристики и способности личности, которые актуализируются на уровне выполнения профессиональных задач и определяют успешность профессиональной деятельности в сфере государственного управления» [460, с. 164]. В процессе профессиональной подготовки будущих специалистов государственного и муниципального управления к инновационной деятельности стоит уделить особое внимание формированию таких качеств.

Исследователями были выделены группы профессионально важных/значимых качеств, которые необходимы государственным служащим для осуществления инновационной деятельности и являются индикаторами их готовности к данному виду деятельности [132; 137; 190; 280; 313; 324; 331; 350; 532]. На схеме представлены основные группы качеств, подробно проанализированные в наших публикациях [388; 411; 414] (Рисунок 1.11).



Рисунок 1.11 – Профессионально значимые качества, способствующие успешной инновационной деятельности специалистов ГМУ

Как видим, ученые акцентируют особое внимание на роли мышления (аналитического, стратегического, прогностического) в инновационной деятельности специалистов сферы государственного и муниципального управления. Особенности мышления влияют на принятие креативных решений, прогнозирование, нахождение выхода из нестандартных ситуаций, а также на эффективное взаимодействие. Ряд исследователей подчеркивает роль

инновационности (то есть готовности человека к инновациям, их разработке и внедрению) и мобильности, как личностной (проявляющейся в адаптивности, активности, энергичности и т.п.), так и профессиональной (способности адаптироваться к изменяющимся условиям и содержанию профессиональной деятельности).

Иностранные исследователи выделяют ряд важных способностей/качеств и умений, необходимых специалистам сферы государственного и муниципального управления для продуктивной профессиональной деятельности в условиях инновационных преобразований, которые они классифицируют как аналитические, управленческие, политические [595]. К аналитическим, по мнению ученых, относятся способности выявления и построения стратегии решения проблем; к управленческим – способность распределять государственные ресурсы в целях достижения целей; к политическим – способность организовывать взаимодействие в процессе предоставления государственных услуг.

Особое место отводится, так называемым, гибким (мягким) и надпредметным навыкам, которые позволяют «быстро ориентироваться в больших потоках информации, адаптироваться к меняющимся условиям и прийти к человекоцентрированности в государственном управлении» [181, с. 368; 434; 583; 598; 600]. К таким навыкам исследователи относят:

- ассертивность, кооперацию, эмпатию, навыки решения проблем, критическое мышление, принятие решений, самооценку и управление эмоциями (Ф. Альмейда, Х. Морайс) [582];

- навыки решения проблемных ситуаций, аналитическое и критическое мышление, коммуникативные навыки, креативность, эмоциональный интеллект, навыки командной работы (А.В. Бородина, Д.Б. де Кампос) [42; 588];

- «нацеленность на результат; дисциплинированность и аккуратность; навыки организации собственного времени; стрессоустойчивость; способность к саморазвитию, постоянной актуализации знаний и рефлексии; умение ставить

и распределять задачи для себя и подчиненных; мотивировать и стимулировать подчиненных для достижения поставленных целей» (Е.В. Васильева) [53, с.139];

– умение доносить сложную информацию, идти на контакт и вести диалог; делегировать полномочия, четко формулировать задачи, находить нестандартные пути решения непредвиденных ситуаций, принимать управленческие решения; навыки саморегулирования; эмоциональный интеллект, умение управлять конфликтными ситуациями, умение работать в команде; критическое и аналитическое мышление, умение планировать и прогнозировать и пр. (И.И. Какадий) [158].

– «коммуникативные навыки, организованность, способность решать конфликты, умение убеждать, работать в команде, адаптивность, эмоциональный интеллект» (Ю.Ю. Лекторова, П.В. Медведева, Л. Мондада, А.Ю. Прудников) [228, с. 96; 600];

– аналитическое, креативное, системное и стратегическое мышление, управленческие и организаторские способности, способность к развитию и самообразованию, собранность, быстрое реагирование в разных ситуациях и пр.» (М.Р. Богатырева, Л.И. Мустафина, Н.Н. Самохина) [263; 448; 449].

Важнейшим условием достижения высоких результатов в условиях инновационных преобразований является служение и мотивация общественного служения [25; 182; 546].

Понятие «служение государству и народу» специалисты рассматривают сегодня в нескольких плоскостях:

- как составляющую патриотизма гражданина РФ (А.Ю. Тумин) [498];
- как духовную традицию служения Отечеству (А.А. Яблонских) [574];
- как совокупность «исторически подтверждённых и понятных для всех таких ценностей, как государственность, духовность, патриотизм» (М.А. Розов) [432, с. 198];
- как «бескорыстие общественно-ценных мотивов, строгое и точное, с самоотдачей выполнение своих прямых профессиональных функций, выполнение

не по обязанности, а из внутренней гражданской позиции» [М.В. Моисеенко, с 338].

Характеризуя данный феномен, М.В. Моисеенко акцентирует внимание на таких сопутствующих характеристиках его носителей, как «патриотизм, гуманистические устремления, широкий кругозор, высокие моральные идеалы, высоко развитое чувство долга, чести и достоинства, чуткую совесть, альтруистические мотивы, трудолюбие, профессионализм, приоритет духовных ценностей над материальными, жертвенность» [259, с 343]. В.Л. Чепляев рассматривает служение как особенность личностно-профессиональной готовности, «как общий профессионально-личностный императив деятельности», как смысложизненную ориентацию [546, с 58]. Исследователь подчеркивает, что служение в профессиональной деятельности государственных служащих выступает как предназначение и является обязательным компонентом достижения результатов в профессиональной деятельности государственного служащего. Служение как профессиональную деятельность рассматривает Е.В. Охотский, акцентируя внимание на её направленности на исполнение законов во имя интересов государства и благо людей [322].

Необходимость служить интересам людей, государства и общества, выполнять важную для государства и общества деятельность, в противовес личным интересам, исследователями оценивается как мотивация служения [602]. Отечественные ученые трактуют мотивацию служения как особый вид мотивации, определяющий поведение государственных служащих и предполагающий бескорыстное оказание помощи гражданам в интересах общества [25; 559].

Нами служение государству и народу рассматривается как культурно-исторический феномен ментальности российского государственного служащего, отображающий его внутреннюю гражданскую позицию, основывающийся на патриотизме, нравственности, преданности государству. Мы согласны с В.Л. Чепляевым в том, что служение является глубоко осмысленным выбором, в котором специалист находит свою идентичность и предназначение.

Этот конструкт формирует систему ценностей, позволяющих государственному служащему не только реализовать себя, но выступать активным участником жизни общества. Вместе с тем, служение в данном контексте можно рассматривать как стратегию поведения, направленную на поддержку и помощь другим. Это означает, что служение становится неотъемлемой частью личной философии государственного служащего, способом взаимодействия с миром, где интересы общества выше его собственных интересов. Такой подход требует от специалиста сферы государственного и муниципального управления осознания своей роли и ответственности перед окружающими.

Мотивацию общественного служения, по мнению исследователей, формируют следующие факторы: «стремление участвовать в выработке государственной политики; приверженность общественным интересам и государственному долгу; самопожертвование и сострадание» [559, с. 21; 602]. Ученые, также прослеживают связь мотивации общественного служения с готовностью к инновационной деятельности [162; 451; 452; 456].

Считается, что данный вид мотивации является одним из основных в мотивационно-потребностной структуре госслужащих. При этом, как показывают исследования отечественных ученых, у большинства современных государственных служащих наблюдается низкий уровень мотивации общественного служения [162], что свидетельствует о необходимости её развития у будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

В процессе профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к социально-направленной профессиональной деятельности стоит особое уделить внимание вопросу формирования гражданственности. Данный феномен ученые рассматривают как совокупность личностных и гражданские качества, определяющих ценностные и смысловые ориентиры социальной активности личности (В.Г. Горб) [85; 86], как свойство личности, обеспечивающее «готовность и способность к активной реализации гражданских обязанностей, прав и свобод и исполнению человеком своего гражданского долга» (В.Л. Чепляев) [545; 546, с. 60].

Анализ государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» и вышеприведенных исследований позволил нам выделить и структурировать профессионально значимые качества необходимые для успешной профессиональной деятельности в условиях инновационных преобразований, сформированность которых способствует готовности к инновационной деятельности [388; 411; 414]. В соответствии с компетенциями, прописанными в государственном образовательном стандарте высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» нами выделены профессионально значимые качества, обеспечивающие готовность будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности (Рисунок 1.12).

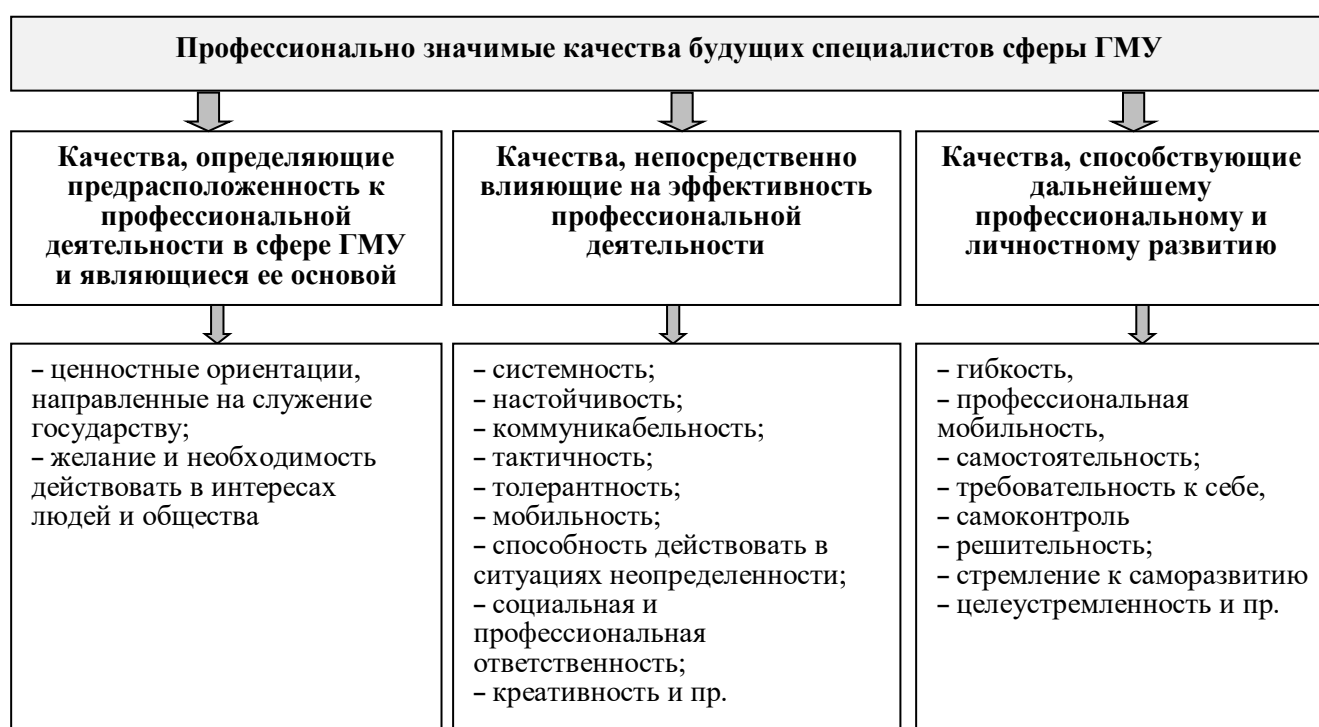


Рисунок 1.12 – Профессионально значимые качества, обеспечивающие готовность будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности

Возвращаясь к структуре готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления, отметим, что анализ научных публикаций, изучение практического опыта работы

в системе государственной власти и обобщение существующих в педагогической науке подходов к структуре готовности в целом и готовности к профессиональной деятельности в сфере ГМУ, в частности, позволил выделить следующие структурные компоненты готовности [361; 370; 374; 391; 408; 417] (Рисунок 1.13).

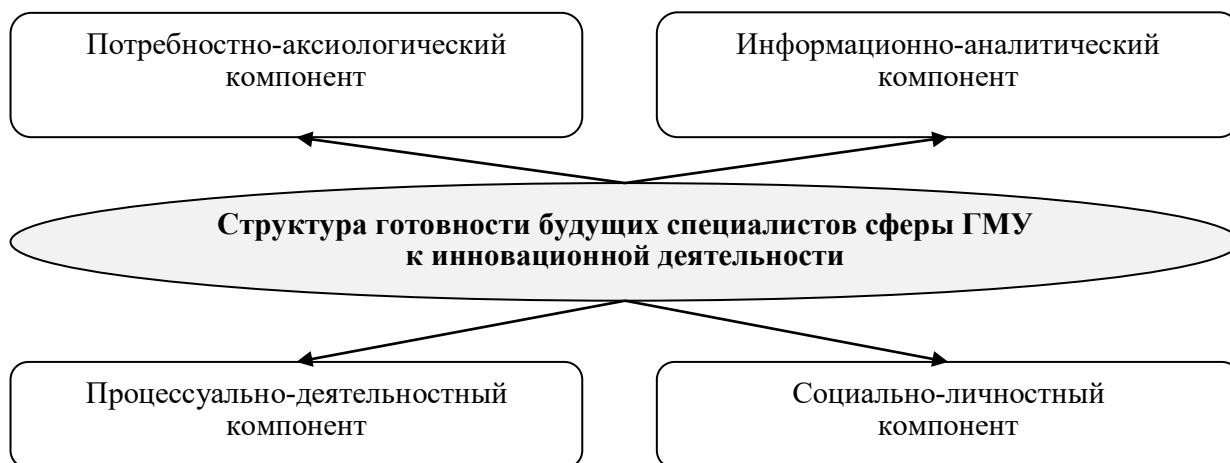


Рисунок 1.13 – Структура готовности будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности

Заметим, что наименование компонентов предложенной нами структуры готовности схожи с имеющимися в педагогической науке и практике, однако, они имеют несколько иное содержание, поэтому возникает необходимость подробного описания каждого компонента.

Потребностно-аксиологический компонент готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности рассматривается нами через призму традиционных для России ценностей, выступающих субъективными условиями успешной профессиональной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления. Указанный компонент представляет собой единство мотивов, ценностей, установок, сформировавшихся у будущего специалиста, и отражает осознанное отношение специалиста к инновационной деятельности, раскрывая её значимость в решении актуальных задач системы государственного и муниципального управления

В практике государственного управления инновационная активность специалиста может основываться на многообразии мотивов. Это может быть стремление служить государству, приносить пользу и помогать людям, удовлетворение моральных и духовных потребностей, а также стремление к общественному признанию и профессиональному самосовершенствованию, к достижению жизненного успеха и самореализацию

Кроме того, важно отметить значение ценностных ориентаций и их влияние на этическое поведение и социальную ответственность будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления. Инновационная деятельность специалиста с высокими моральными принципами будет направлена на благо общества и улучшение качества обслуживания граждан. Это создаст основу формирования доверия к учреждениям государственной власти и будет способствовать созданию устойчивых отношений между властью и обществом.

Формирование потребностно-аксиологического компонента готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности способствует развитию профессиональной направленности, морально-ценностных ориентаций, мотивированности на эффективную реализацию государственных программ и проектов на разных уровнях государственного управления, мотивации служения государству и народу, потребности в предоставлении качественных услуг в рамках своих полномочий. Таким образом, потребностно-аксиологический компонент готовности к инновационной деятельности становится основанием для профессионального роста и личной реализации специалиста сферы государственного и муниципального управления, что в свою очередь положительно скажется на всей системе. Инновационная активность, поддерживаемая внутренней мотивацией, способна служить катализатором для позитивных изменений и улучшения функционирования государственных структур.

Информационно-аналитический компонент готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к

инновационной деятельности отражает степень овладения профессиональными знаниями, необходимыми для профессиональной деятельности в условиях инновационных преобразований, инновационными технологиями принятия управленческих решений; способствует развитию способности адаптироваться к меняющимся условиям производственной среды. Сформированность этого структурного компонента помогает прогнозировать развитие рабочих ситуаций с применением инновационных подходов, методов и приемов.

Информационно-аналитический компонент структуры готовности также подразумевает умение анализировать информацию, критически осмысливать полученные данные и синтезировать новые знания. Важным аспектом в этой связи является развитие креативности, позволяющей профессионалам предлагать нестандартные решения для разрешения возникших проблем. Это создает основу для постоянного профессионального роста и адаптации к нововведениям.

Кроме того, информационно-аналитический компонент включает в себя понимание алгоритма работы с большими объемами информации, выделять из неё ключевые факторы, влияющие на результаты деятельности. В этом контексте важную роль играет стремление к самосовершенствованию и освоению новых знаний и технологий.

Таким образом, информационно-аналитический компонент структуры готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, являясь неотъемлемой частью успешной практики, не только способствует эффективному выполнению текущих задач, но и формирует стратегии устойчивого развития, что особенно важно в условиях быстро меняющегося мира.

Процессуально-деятельностный компонент готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности определяется новыми видами профессиональной активности государственных служащих при выполнении своих профессиональных обязанностей. Будущий специалист должен обладать совокупностью профессиональных умений и навыков, включающих социальные,

управленческие, специальные умения и навыки, а также умения и навыки самоорганизации. Специалист, обладающий такими умениями и навыками, способен быстрее реагировать на вызовы времени, минимизируя риски.

Ключевым условием эффективной работы будущих специалистов ГМУ становится сформированность профессионально значимых навыков и качеств, способствующих профессиональной деятельности в условиях неопределенности и проявляющихся в нестандартных решениях профессиональных задач и способности к импровизации.

Социально-личностный компонент готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности свидетельствует о наличии у студентов целостного представления о значимости будущей профессиональной деятельности и соответствия их профессиональной и личностной подготовленности к её осуществлению. Ключевыми для указанного компонента являются рефлексия, как осознание своего предназначения и соответствия выбранной профессии.

Рефлексия готовности к инновационной профессиональной деятельности рассматривается нами как механизм осознания имеющегося профессионального опыта, понимания его соответствия инновационным изменениям и дальнейшей коррекции собственных достоинств и недостатков способствующим или мешающим успешной профессиональной деятельности, а также выбор путей собственного профессионального развития. В связи с этим, на сформированность данного структурного компонента указывает на наличие у будущих специалистов способности осознавать собственные профессиональные ценности, наличие профессионально значимых качеств, мотивов и установок, готовность к саморазвитию, самообразованию, самоорганизации и самоуправлению.

Немаловажным условием профессионального становления будущих специалистов сферы ГМУ является готовность к самообразованию и саморазвитию. Готовность к самообразованию и саморазвитию включает в себя открытость новым идеям и знаниям, коррекции способов и приемов деятельности, а также собственных личностных особенностей и т.п. Таким образом, развитие

социально-личностного компонента структуры готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности требует сформированности рефлексии и готовности к самообразованию и саморазвитию.

Резюмируя вышесказанное, отметим, что в рамках данного исследования под готовностью будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности будем понимать динамичное личностно-профессиональное образование, основанное на системе знаний, умений, навыков в области государственного и муниципального управления, социально-профессиональных ценностях и профессионально значимых качествах, обеспечивающих возможность принятия и исполнения в практике профессиональной деятельности в органах государственной власти инновационных управленческих решений [361, с. 195; 367, с. 26].

Выводы к первой главе

Исследование теоретических основ профессиональной подготовки специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, проведенное в первой главе диссертации, позволяет сделать следующие выводы.

Формирование системы профессиональной подготовки, а также становление морально-ценностных и этических ориентиров специалистов в области государственного и муниципального управления детерминировано спецификой культурно-исторического развития общества, а также эволюцией институтов государственной власти.

Проведенный историко-педагогический анализ позволил реконструировать генезис профессиональной подготовки государственных служащих и констатировать необходимость формирования ее когнитивно-процессуальной и морально-ценностной составляющих. Специфика профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления

заключается в синтезе практической направленности и креативного подхода к решению производственных задач. Морально-ценностной основой профессиональной подготовки является система традиционных российских ценностных ориентиров – служение государству и народу, патриотизм, справедливость, законность, духовность, достоинство и т. д.

На формирование современной системы подготовки госслужащих в России оказал влияние опыт западных стран, применение которого без глубокого анализа и адаптации приводит к изменению мышления и, соответственно, ценностей российских государственных служащих. В связи с этим возникает необходимость переосмысления особенностей применения в отечественной практике зарубежных моделей подготовки специалистов государственного и муниципального управления.

В настоящее время наблюдается отсутствие единого, комплексного подхода к профессиональной подготовке будущих специалистов сферы ГМУ, что актуализирует необходимость в дополнении социально-психологической и педагогической подготовкой. Подобная трансформация обусловлена современными профессиональными вызовами и возросшими требованиями к компетенциям государственных служащих.

Анализ профессиональной деятельности специалистов сферы государственного и муниципального управления в условиях инновационных преобразований позволяет определять ее как сложный, многофункциональный процесс, характеризующийся высоким уровнем ответственности и компетентности, направленный на разработку новых способов реализации профессиональных задач, на внедрение инновационных проектов и технологий в органах государственного управления, поиск эффективных решений в нестандартных, непредвиденных ситуациях в целях повышения качества обслуживания граждан.

Основными образовательными целями профессиональной подготовки в создавшихся обстоятельствах являются развитие патриотизма, гражданственности, личностного потенциала, эмоционального интеллекта,

профессионально значимых качеств; формирование надпредметных навыков; овладение инновационными информационными и управленческими технологиями; формирование профессиональной готовности к инновационной деятельности.

В связи с этим, профессиональную подготовку будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности целесообразно рассматривать как целенаправленный педагогический процесс, ориентированный на формирование ценностных, когнитивных, деятельностных и рефлексивных оснований инновационной управленческой деятельности. Назрела необходимость направления вектора современной профессиональной подготовки на формирование социально-профессиональных ценностей, получение профессиональных и социально-педагогических знаний, ориентированных на деятельность в условиях изменений, развитие компетенций, связанных с цифровизацией и проектным управлением, использование в учебном процессе инновационных методов подготовки.

Неоспорима актуальность профессиональной подготовки к инновационной деятельности для государственных служащих новых территорий, которые работают в меняющихся условиях, связанных с интеграцией органов публичного управления в систему государственного и муниципального управления Российской Федерации.

Внедрение инноваций в органы государственной власти является новым вектором развития системы государственного и муниципального управления, направленным на социально-экономическое развитие страны, усовершенствование механизма государственного и муниципального управления, создание благоприятной инновационной среды, изменение устоявшихся схем профессиональной деятельности госслужащих и механизмов реализации управленческих решений в системе государственного и муниципального управления. В данных условиях профессиональная деятельность специалистов сферы ГМУ характеризуется нетрадиционным подходом к выполнению

профессиональных функций, что дает основания рассматривать ее как инновационную.

Инновационная деятельность специалистов сферы государственного и муниципального управления понимается нами как неотъемлемая составляющая профессиональной деятельности, представленная уникальным сочетанием социальной ответственности и готовности к деятельности в условиях политических рисков, нормативных ограничений и технических нововведений, направленная на внедрение в производственную практику управленческих инноваций и технологий, позволяющая находить новые способы реализации производственных задач в рамках должностных полномочий и регламентов, способствующих эффективной работе государственных и общественных институтов, улучшению качества обслуживания, укреплению доверия граждан к органам власти.

Стремительные изменения, связанные с глобализацией, цифровизацией, проектным управлением и новыми вызовами государственной политики, ставят на первое место готовность будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, которую мы рассматриваем как динамичное личностно-профессиональное образование, основанное на системе знаний, умений, навыков в области государственного и муниципального управления, социально-профессиональных ценностях и профессионально значимых качествах, обеспечивающих возможность принятия и исполнения в практике профессиональной деятельности в органах государственной власти инновационных управленческих решений.

Составляющими структуры готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления являются потребностно-аксиологический, информационно-аналитический, процессуально-деятельностный и социально-личностный компоненты.

Потребностно-аксиологический компонент представляет собой единство мотивов, ценностей, установок и отражает осознанное отношение будущего государственного служащего к инновационной деятельности, включающее

понимание её стратегической важности и устойчивую мотивацию к созидательным изменениям в профессиональной сфере; информационно-аналитический компонент демонстрирует степень овладения профессиональными знаниями, необходимыми для профессиональной деятельности в условиях инновационных преобразований, и качествами, способствующими принятию инновационных управленческих решений; процессуально-деятельностный компонент структуры готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности определяется новыми видами профессиональной активности государственных служащих при выполнении своих профессиональных обязанностей; социально-личностный компонент свидетельствует о наличии у студентов целостного представления о значимости будущей профессиональной деятельности и соответствия их профессиональной и личностной подготовленности к её осуществлению.

ГЛАВА 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ К ИНОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Методологические подходы к профессиональной подготовке будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности

Определение научно-методологических основ подготовки государственных и муниципальных служащих позволит реализовать единство требований и подходов к формированию у будущих специалистов необходимого уровня готовности к профессиональной деятельности для обеспечения решений государственных задач в постоянно меняющихся условиях инноваций.

В данном параграфе внимание будет акцентировано на совокупности методологических подходов, закономерностей и принципов, являющихся основой построения процесса профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

Современные ученые трактуют понятие «методологический подход как:

- «совокупность (систему) принципов, которые определяют общую цель и стратегию соответствующей деятельности» (Н. Стефанов) [486, с. 27];
- «принципиальную методологическую ориентацию исследования, как точку зрения, с которой рассматривается объект изучения (способ определения объекта)» (И.В. Блауберг и Э.Г. Юдин) [39, с.74];
- «исходный принцип, исходная позиция, основное положение, составляющие основу исследовательской деятельности» или «направление изучения объекта (предмета) исследования» (А. Петров) [336, с. 54-58].

В современной методологической литературе данное понятие «либо отождествляется с проведением в исследовании определенной мировоззренческой позиции, либо понимается как стратегический принцип или их совокупность,

либо связывается с применением набора процедур и приемов, служащих формой и условием реализации соответствующих принципов» [154, с. 20].

Н.В. Ипполитова акцентирует внимание на двух уровнях методологического подхода: концептуально-теоретическом (включающем базовые, концептуальные положения, выступающие гносеологической основой деятельности, осуществляемой с позиции данного подхода) и процессуально-деятельностном («обеспечивающим выработку и применение целесообразных, адекватных ее концептуальному содержанию способов и форм осуществления») [154, с. 21].

Методологической основой подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления нами определены аксиологический, культурно-исторический, системный, акмеологический, деятельностный и компетентностный подходы [362; 375; 376]. Особое место в своем исследовании мы отводим формированию ценностного базиса профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления [361], поэтому обратимся к анализу аксиологического подхода, который основывается на идее приоритета общечеловеческих ценностей и самооценности каждой личности.

Исследование ценностных категорий и аксиологического подхода отражено в трудах Н.А. Асташовой, Ю.Н. Галагузовой, И.М. Каткова, А.В. Кирьяковой, А.Н. Мишиной, Н.Н. Самохиной, В.А. Сластенина, О.Ф. Турянской, О.Ф. Фролова, Е.В. Яковлева, Н.У. Ярычева и др. [22; 75; 166; 170; 257; 327; 451; 499; 525; 576; 580]. Несмотря на весомый вклад ученых в исследование проблемы реализации аксиологического подхода в профессиональной подготовке, результаты изучения состояния ее теоретической и практической разработанности свидетельствуют о необходимости продолжения научного поиска в данном направлении.

Современные исследователи предлагают различные определения термина «аксиологический подход». Так, по мнению Н.А. Асташовой, аксиологический подход – это философско-педагогическая стратегия, которая определяет

перспективы дальнейшего совершенствования системы образования, а также пути развития педагогического мастерства и использования педагогических ресурсов для развития личности [22]. В.А. Сластенин отмечает, что этот подход действует как своего рода «мост» между теорией и практикой: с одной стороны, этот подход позволяет изучать различные явления и события с точки зрения заложенных в них возможностей по удовлетворению актуальных потребностей людей, а с другой – решать задачи дальнейшей гуманизации общества [327]. По мнению ученого, сущность аксиологического подхода может быть раскрыта через систему таких принципов: «равноправие различных философских взглядов в пределах единой гуманистической системы ценностей при сохранении многообразия их культурных и этнических особенностей; равнозначность традиций и инноваций, признание необходимости творческого использования достижений прошлого и сориентированности на духовные открытия в настоящем и будущем времени, организация конструктивного диалога между традиционалистами и новаторами, что позволяет обеспечить их взаимообогащение в культурном плане; равноправие различных систем персональных ценностей людей, социокультурный прагматизм, толерантность и диалог в вопросах ценностей вместо морализирования или индифферентности» [327, с. 65].

Мы разделяем точку зрения Ю.Н. Галагузовой и Т.С. Дороховой в том, что ценностный компонент, включающий набор смыслообразующих ценностей профессионального менталитета, является первоочередным, влекущим за собой развитие остальных компонентов, а именно, образа «Я-профессионала», эмоционально-волевого и когнитивного компонентов. Все указанные компоненты стоит развивать с учетом аксиологического подхода [75].

Аксиологический подход апеллирует к понятию «ценность», которое, с точки зрения отечественных и зарубежных ученых, имеет различное содержание и определение, от значимости личностного смысла и смысла существования, моральной значимости и смыслов моральных понятий до предпочитаемых благ и способов их получения, как результата жизненного опыта человека. О.В. Фролов подчеркивает, что данное понятие в большинстве случаев характеризуется как

«значимость, нормативность, полезность, необходимость, целесообразность и предлагает рассматривать ценность как нечто, определяющее содержание жизни человека» [528, с. 137]. Такое трактование придает пониманию понятия «ценность» особый смысл, поскольку, в этом случае, ценность является не только неким ориентиром в жизни человека, но и тем модусом, который непосредственно влияет на результат, жизненные достижения и т.д.

Аксиологически-центрированное профессиональное поведение специалистов сферы государственного и муниципального управления проявляется в профессиональных практиках госслужащих и сказывается на проводимых в государстве преобразованиях и на поведении граждан страны в целом [232; 529; 592], что находит свое отражение в правовых актах, регулирующих «духовную составляющую государственной гражданской службы» [166, с. 36]. Поэтому понимание ценностей будущих государственных служащих, способствующих их профессиональному становлению, крайне важно для формирования их профессиональной готовности.

Формирование личности будущего специалиста – это целостный, смыслообразующий процесс, который начинается с момента выбора профессии и длится на протяжении всей профессиональной деятельности.

Ценностную основу профессиональной деятельности специалистов сферы государственного и муниципального управления в условиях трансформации современной модели государственного управления составляют как профессиональные ценности личности работника, так и собственно ценности профессиональной деятельности. К ценностям государственного управления О.В. Фролов относит:

- «общечеловеческие ценности» (жизненно важные духовно-нравственные ценности);
- «нормативные ценности» (ценности, определяющие поведение человека в профессиональной деятельности);
- «ценности российской ментальности» («ценности духовного единства российской нации»);

– «корпоративные ценности» (ценности, обеспечивающие единство работника с организацией) [527, с. 142-143].

Без сомнения, каждая из вышеуказанных ценностей государственного управления, на наш взгляд, целиком оправдана и крайне важна для госслужащих.

В свою очередь, Е.А. Васильева предлагает рассматривать структуру ценностей государственных служащих в соответствии с двумя моделями: моделью классической бюрократии М. Вебера, в которой главенствующими являются централизация, профессионализм, рациональность, эффективность, иерархия, власть, следование правилам, безличность деятельности и др., и моделью «Нового государственного менеджмента, где на первый план выходят децентрализация, продуктивность, ориентация на цели и клиентов, самосовершенствование, творчество и т.п.» [55, с.140]. Таким образом, вторая модель ценностей государственных служащих значительно ближе к изучению проблемы нашего исследования, поскольку продуктивность и целенаправленность профессиональной деятельности, ориентация на служение, креативный подход к решению вопросов имеют непосредственное отношение к готовности специалистов ГМУ к инновационной деятельности.

Неоспорима роль аксиологических ценностей в профессиональной подготовке будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления. А.Н. Мишина в своей диссертации, посвященной исследованию аксиологического подхода к профессиональной подготовке будущих менеджеров ГМУ подчеркивает, что «профессиональная подготовка будущих менеджеров государственного и муниципального управления должна базироваться на принципах биполярности ценностей, ценностной рефлексии, антропоцентричности» [257, с. 7].

С точки зрения О.В. Фролова ценностное содержание профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ, представлено такими ценностными категориями как «человек, как ценность, «красота как ценность», «Отечество как ценность», «труд как ценность», среди [524, с. 101].

А.В. Кирьякова подчеркивает, что «аксиологические императивы профессиональной деятельности определяются: отношением к профессиональной деятельности как к призванию, миссии; мотивационной направленностью актора на личность; гуманизмом; эмпатическим отношением к проблемам людей; диалогизмом; сотрудничеством» [170, с. 52].

Анализ вышеизложенного позволяет нам предложить свое видение основных ценностей профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления, среди которых:

- ценности профессиональной деятельности: компетентность, профессионализм, эффективность, следование правилам и инструкциям и пр.;
- ценности служения: моральные ценности, гуманизм, индивидуальный подход к решению проблем граждан, эмпатия, психологическая компетентность и пр.;
- ценности профессионального развития: инновационность, креативность, творчество, мотивация профессионального роста, самообразование, саморазвитие, и пр.

Таким образом, аксиологический подход в нашем исследовании является основой формирования аксиологически-центрированного профессионального поведения будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления с опорой на морально-правовые и этические нормы, трансформирующие профессиональные ценности, и тем самым, регулирующие их профессиональную деятельность. Использование данного подхода позволяет выстроить структурно-логическую модель профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности как некое ценностно-образовательное пространство, опирающееся на морально-правовые этические нормы государственной и муниципальной службы в процессе становления у обучающихся ценностей профессиональной деятельности, как ее регуляторного и мотивационного механизма.

Также в нашем исследовании аксиологический подход является основой формирования потребностно-аксиологического компонента профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ.

Поведение, деятельность, особенности взаимодействия человека обусловлены взаимосвязью национальной культуры, личности и традиционных ценностей представителей народа определенной страны. Историческое развитие порождает новые формы культурного поведения и культурного развития личности. Л.С. Выготский основными функциями личности считал творческое освоение человеком общественного опыта и его включение в систему общественных отношений [71]. Ученый подчеркивал, что формирование внутренней структуры психики человека происходит путем интериоризации внешних, меняющихся в процессе социально-культурного развития, форм человеческого поведения и деятельности.

Основаниями культурно-исторического подхода (А.Г. Асмолов, В.Л. Бенин, Л.С. Выготский, Е.Д. Жукова, О.В. Фролов) является взаимосвязь культуры и личности, где культура, в понимании основателей данного подхода, рассматривается как образующая личности, как ведущая линия духовного развития человека [20; 35; 69; 131; 526; 528].

В науке представлены различные концепции и подходы к пониманию указанного явления. Мы согласны с пониманием культуры современными учеными, рассматривающими данный конструкт, как систему смыслов, определяющих мышление и позволяющих усвоить, интерпретировать, интериоризировать социокультурный опыт и перевести его в модель действий, используемую для решения жизненных и профессиональных задач [35; 50; 126; 525; 526; 528].

Для конкретного исторического этапа развития общества и государственного управления, в частности, характерны свои идеи, ценности, способы решения жизненных задач, определяемые особенностями культурно исторического развития. Становление государственного управления в России насчитывает не одно столетие. Культурные и исторические особенности развития

общества и государства вносят свои коррективы в становление морально-этических норм поведения государственных служащих, осознания ими своего долга перед обществом, что обуславливает высокие требования к моральному, социальному и культурному развитию будущих специалистов государственного и муниципального управления.

Бесспорно, на формирование образа государственного служащего оказывают большое влияние особенности культурно-исторического развития государства и государственной службы, в частности, национально-характерологические и ментальные особенности народа, живущего в данном государстве. Культурно-исторический подход позволяет нам проследить историю становления ментальности российского чиновничества во взаимосвязи отношения народа к представителям данной профессии, а также определить проявления ментальности чиновников, способствующие либо тормозящие развитие государства и государственной службы.

Осознание культурно-исторического опыта и его интериоризация происходит в процессе обучения посредством создания культурно-исторического контекста профессиональной деятельности. В сфере государственного и муниципального управления культурно-исторический контекст профессиональной деятельности включает культурные ценности, нравственные установки, социальные, академические, профессиональные характеристики и референции специалистов данной сферы [525; 526; 528]. Основным источником формирования указанного контекста, по мнению современных ученых, является социокультурный опыт, адаптированный к современным условиям, и включающий отношение нынешних студентов к будущей профессиональной деятельности, к представителям народа, к личности представителей сферы государственного и муниципального управления [131; 514; 529].

Для нашего исследования неоспорима важность культурно-исторического подхода, поскольку профессиональная деятельность специалистов сферы государственного и муниципального управления является феноменом культуры, нравственного отношения к управлению, обществу, народу страны и

предполагает осознание студентами социальной и профессиональной значимости профессии госслужащего и готовности к выполнению социокультурных и профессиональных функций. Личностная и профессиональная культура, сформированная в процессе профессиональной подготовки, является механизмом встраивания будущего специалиста в систему государственного управления. По нашему мнению, положения культурно-исторического подхода способствуют формированию потребностно-аксиологического компонента готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности.

Системный подход, который стал предметом исследования П.К. Анохина, В.Г. Горба, М.Г. Давитян, В.Ю. Дамбуевой, Н.Л. Захарова, М.С. Кагана, Н.Н. Никулиной, Т.Н. Петровой, В.С. Сосуновского, С.Н. Шевченко и др., позволяет рассматривать профессиональную подготовку будущих специалистов государственного и муниципального управления как целостную, структурированную педагогическую систему во взаимосвязи всех её компонентов, определении общих системных свойств и качественных характеристик отдельных ее элементов [16; 87; 99; 140; 157; 275; 337; 473].

Следует отметить, что традиционно под системой понимают совокупность взаимосвязанных элементов целостного образования. В словаре С.И. Ожегова понятие «система» толкуется как: «определённый порядок в расположении и связи действий; форма организации чего-нибудь; нечто целое, представляющее собой единство закономерно расположенных и находящихся во взаимной связи частей» [314, с. 1073]. На наш взгляд, такое трактование даёт довольно ясное понимание дефиниции «система». Вместе с тем, следует рассмотреть и другие формулировки данного понятия. Так, П.К. Анохин, уточняет, что «система» – это некое образование, складывающееся из необходимых (специально отобранных) для него компонентов, взаимодействующих и взаимозависимых между собой, и обретающих в результате этого взаимодействия новые интеграционные качества [16]. Важно отметить, что в данном трактовании понятия «система» исследователь акцентирует внимание на результативной составляющей системы.

Сходной точки зрения придерживаются другие исследователи, в частности, М.Г. Давитян, А.Р. Комалеева, С.Н. Шевченко, понимающие суть системы как «совокупность компонентов, находящихся в определенных отношениях и связанных друг с другом, взаимодействие которых порождает новое качество, не присущее этим компонентам по отдельности» [160; 275, с. 4]; М.С. Каган акцентирует внимание на том, что система – это упорядоченная совокупность элементов, образующих целое, качество которого не сводится к отдельным свойствам его составляющих [157]; по мнению и В.С. Тюхтина, это связь компонентов той или иной природы с определенными качествами, характеризующаяся единством, проявляющихся в интегральных качествах и функциях множественности [502].

К характеристикам системы относятся целостность (каждый элемент в системе имеет свое место и свои функции); структурность (функционирование системы обусловлено не столько особенностями отдельных элементов, сколько свойствами ее структуры); иерархичность (каждый элемент системы может быть рассмотрен как относительно самостоятельная подсистема); взаимозависимость системы и среды (система функционирует и развивается в тесной взаимосвязи со средой); множественность описаний (в процессе познания системных объектов могут быть использованы разные схемы и модели их описания) [548].

Профессиональную деятельность специалистов сферы ГМУ мы рассматриваем как систему, имеющую цель, внутреннюю структуру во всей взаимосвязи её компонентов. Существенное место в данной системе занимает инновационная деятельность, которая, в свою очередь, имеет цель, виды и специфику. И это стоит учитывать при подготовке специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.

В педагогической деятельности системный подход состоит как в систематизации элементов системы, так и в «их иерархичности, раскрывающей взаимообусловленные связи, предполагающие создание более эффективной образовательной деятельности» [473, с. 205] и выявляет «комплекс

взаимосвязанных форм, средств и методов, направленных на творческое развитие, а также на формирование мировоззрения личности» [473, с. 202].

Системный подход в подготовке будущих государственных служащих дает возможность эффективного выбора форм, методов и средств обучения с целью формирования у студентов знаний, умений, навыков, компетенций, качеств, необходимых для будущей профессиональной деятельности.

Так, В.Г. Горб, изучая проблему подготовки государственных и муниципальных служащих, использует системный подход для разработки структурно-логической схемы деятельности специалистов данной сферы, как основы «типологизации образовательных целей профессиональной подготовки» [87, с. 58]; Т.Н. Петрова, рассматривая проблемы дополнительного профессионального образования государственных служащих, считает необходимым реализовать системный подход для анализа системы видов и уровней образования, обеспечивающих профессиональный рост на протяжении их профессиональной карьеры [337]; В.Ю. Дамбуева считает целесообразным использовать принципы системного подхода для описания системы формирования и поддержания имиджа государственных служащих [99].

Таким образом, в нашем исследовании системный подход позволяет рассматривать процесс профессиональной подготовки как систему, в которой все компоненты взаимосвязаны и взаимозависимы, и, соответственно, должны быть рассмотрены в их взаимосвязи; способствует организации целостного, структурированного процесса профессиональной подготовки, выбору соответствующих форм, методов и способов обучения; позволяет выделить компоненты профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности; способствует созданию структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности. Данный подход является основой формирования когнитивного компонента профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ.

На сегодняшний день ряд нормативных актов [286; 287; 289; 297; 298; 300; 303; 304; 305; 307] свидетельствует о том, что кадровый потенциал сферы государственного и муниципального управления становится «стратегическим фактором успеха проводимых в стране социальных, политических и экономических преобразований» [484, с. 5] и требует качественной системы профессионального и личностного развития.

В силу того, что личностно-профессиональное развитие находится в зоне внимания современной системы образования, не теряет свой актуальности акмеологический подход. Данный подход рассматривает весь путь профессионального развития человека, вплоть до достижения вершины профессионализма. Фундамент акмеологических знаний заложен в трудах А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Н. В. Кузьминой, А. А Реана и др. [40; 105; 107; 214; 215; 216; 426]. Изучению профессионального развития специалистов сферы государственного и муниципального управления в рамках акмеологического подхода посвящены исследования А.А. Деркача, Т.И. Бородиной, И.П. Бушуевой, В.В. Воронина, С.Н. Ильницкого, В.А. Кондрашкина, К.А. Краковского, И.Н. Носса, Л.А. Степновой и др. [7; 46; 64; 151; 189; 208; 282; 283; 483; 484].

Следует отметить, что акмеологический подход применительно к профессиональному образованию, рассматривается в процессуальном (направленном на анализ форм, методов, средств, условий, обеспечивающих раскрытие акмеологического потенциала будущих специалистов), и результативном (сосредоточенном на самоактуализации, творческой реализации, стратегическом мышлении) аспектах [46; 103; 104; 216; 244; 425].

С позиции акмеологического подхода профессиональное становление государственных гражданских служащих представляется как процесс и результат системных преобразований развивающейся личности [7;104].

С помощью акмеологического подхода возможно определить уровень профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ, потенциал их профессионального роста, ответственности, дисциплинированности,

психологической и моральной устойчивости, позволяющих качественно выполнять свои служебные обязанности [46; 64; 106; 151; 483; 484].

Так, В.В. Воронин показывает целесообразность использования принципов данного подхода для совершенствования кадровой работы в сфере государственного управления, повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности специалистов данной сферы, качества предоставляемых ими услуг и пр. [64]. Л.А. Степнова, исследуя проблемы подготовки персонала в сфере ГМУ и акмеологическую оценку результатов их профессиональной деятельности, предлагает ввести систему критериев и методов, направленных на всестороннюю оценку и подготовку кандидатов на различные должности в системе государственного управления, и внедрить «технологии акмеологической прогностики индивидуальных траекторий развития персонала ГМУ» [483; 484, с.22]. С.Н. Ильницкий рассматривает акмеологические аспекты профессиональной самореализации государственных служащих, как компонента процесса саморазвития [151], а И.П. Бушуева использует методы акмеологии для исследования особенностей управления профессиональным развитием государственных служащих [46].

В процессе профессионального развития будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления происходит становление профессионального самосознания, становления личности профессионала. Современные ученые акцентируют внимание на необходимости определения личностных предпосылок профессионализации, взаимосвязи личностных особенностей, возраста и особенностей профессии, а также на изучении наиболее релевантных измерений личности по отношению к конкретным специальностям [282; 283]. Вопрос же развития личности в условиях инновационного государственного и муниципального управления требует серьезного научного анализа.

В нашем исследовании акмеологический подход призван акцентировать внимание на будущем специалисте сферы ГМУ, как на субъекте профессиональной деятельности с учетом его целей, потребностей, мотивов,

ценностей и пр., способствующих его профессиональному саморазвитию, профессиональному и личностному росту; скорректировать внимание студента на исследование своих особенностей с целью формирования собственной траектории профессионального развития с учетом специфики профессиональной деятельности; обеспечить выбор преподавателями наиболее эффективных форм, методов, условий, средств обучения, способствующих актуализации и максимальному использованию будущими специалистами своего творческого потенциала. Развитие социально-личностного компонента профессиональной готовности к инновационной деятельности специалистов сферы ГМУ должно стимулировать использование положений акмеологического подхода в образовании.

Деятельностный подход, как основа и условие развития личности, а также способ взаимодействия с окружающими, в педагогике и психологии стал предметом исследований Б.Г. Ананьева, Е.А. Быковой, Н.В. Ипполитовой, А.В. Купавцева, А.Н. Леонтьева, А.М. Новикова, Л.Г. Пака, Н.П. Тропниковой, и др. [12; 48; 154; 219; 229; 276; 323; 496]. Именно в конкретной деятельности человека формируется и развивается психика и самосознание, преобразование будущего специалиста в профессионала происходит посредством освоения профессиональной деятельности. Суть деятельностного подхода заключается в исследовании процесса взаимодействия человека и окружающей среды, а также в определении и описании способов действий, которые должны быть сформированы в учебном процессе, а его основой и решающим условием развития личности является деятельность. Вышесказанное свидетельствует о необходимости организации деятельности будущего специалиста, способствующей его саморазвитию.

Деятельностный подход в образовании, с точки зрения А.В. Купавцева, – это «образовательная концепция, опирающаяся на субъектную деятельность учения студента и согласованную работу всех участников педагогического процесса» [219, с. 108]. Субъектная деятельность студента оказывается в центре учебного процесса, так как вне деятельности невозможно как усвоение знаний,

так и развитие личности обучающегося, приобретение им соответствующего опыта. Н.П. Тропникова подчеркивает роль деятельностного подхода в описании особенностей функционирования всех субъектов педагогической деятельности в процессе профессиональной подготовки и предлагает рассматривать его в качестве «конкретно-научного уровня методологии, позволяющего изучить, описать особенности функционирования субъектов педагогической деятельности в рамках педагогической системы формирования готовности студентов к саморазвитию» [496, с. 20].

Ключевым фактором в профессиональной подготовке, с позиции деятельностного подхода, является развитие творческой активности будущих специалистов. По мнению Е.А. Быковой в деятельностном подходе обучающемуся «отводится роль исследователя, способного проявлять самостоятельность мышления, анализировать, умение связно высказываться, строить гипотезы и отстаивать свою точку зрения, имеющего представление о границах собственного знания и незнания» [48, с. 94].

В контексте подготовки к инновационной деятельности с позиции деятельностного подхода мы исходим из того, что предлагаемые способы подготовки, необходимые для эффективного усвоения инновационных знаний, овладения необходимыми для этого умениями, должны быть для студента осмысленными, взаимосвязанными, логичными, способствующими самостоятельному выбору наилучших для определенной ситуации решений. Вместе с тем, деятельностный подход позволяет увидеть основу формирования у будущих специалистов готовности к инновационной деятельности.

В целом, идея деятельностного подхода состоит в том, что организация образовательного процесса в вузе должна включать разнообразные значимые для студента виды деятельности, обеспечивающие развитие творческого потенциала будущего специалиста, которые позволят овладеть инновационными знаниями.

Организация деятельности всех субъектов образовательного процесса с целью профессиональной подготовки к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления

осуществляется с использованием деятельностного подхода. Также указанный подход способствует построению модели и выявлению совокупности педагогических условий успешной профессиональной подготовки будущих специалистов данной сферы к инновационной деятельности и разработке методики реализации этих условий. Формирование процессуально-деятельностного компонента профессиональной готовности к инновационной деятельности специалистов ГМУ, на наш взгляд, должно осуществляться с опорой на положения деятельностного подхода.

В современных меняющихся условиях, когда процесс подготовки специалистов направлен на формирование компетентностно-развитой личности, способной к эффективной профессиональной деятельности и квалификационная модель подготовки специалистов заменяется компетентностной, довольно востребованным является компетентностный подход, заключающийся в оценке показателей, определяющих содержание профессиональной деятельности и выделение ключевых компетенций, обеспечивающих её эффективность. Этот подход является доминирующим в современном образовательном процессе и заложен в основу современных образовательных стандартов и образовательных программ.

Анализ сущности компетентностного подхода отражен в трудах Э.Ф. Зеера, Н.В. Ипполитовой, С. А. Корольковой, Е.В. Прямиковой, Т.В. Тимохиной, С.Л. Троянской, А.В. Хуторского, Н.У. Ярычева, M.F. Cejas Martínez, D.J. Mendoza Velazco, M. Navarro Cejas, C. Bratianu, S. Hadad, R. Bejinaruiи др. [142; 154; 197; 420; 494; 494; 542; 579; 581; 586]. Роли компетентностного подхода в сфере ГМУ, в частности при подготовки будущих специалистов для данной сферы, посвятили свои исследования С.В. Анисимова, Н.М. Абрамова, Е.В. Васильева, О.В. Галустян, В.Г. Горб, А.В. Ермолаева, Г. С-Х. Дудаев, П.Ю. Кузнецова, К.А. Краковский, М.Д. Никульченко, Б.Т. Пономаренко, Н.Н. Самохина, И.В. Сушкова и др. [2; 15; 56; 77; 83; 128; 120; 161; 213; 352; 449; 493].

Компетентностный подход исследователи рассматривают как «набор основополагающих принципов определения целей современного образования, отбора структуры и содержания, оценки организации образовательных результатов и образовательного процесса» [120, с. 352], как индикатор готовности субъекта образовательного процесса к «высокопродуктивной профессиональной деятельности» [437, с. 196]. Компетентностный подход к обучению по мнению ученых отражает требования как к содержанию образования, так и поведенческой составляющей, включающей способности применять полученные знания, умения и навыки в профессиональной практике [543, с. 61;].

Основой компетентностного подхода в подготовке специалистов являются компетенции и способность к адаптации в меняющихся условиях. Соответственно, на первый план выходит личностная составляющая, отражающая способности будущего специалиста максимально использовать свой потенциал (знания, умения, навыки, качества, опыт) для решения профессиональных задач [497]. Также, одной из особенностей компетентностного подхода является его нацеленность «на рефлексивную оценку студентами своих возможностей и осознание границ своей компетентности» [197, с. 30]. Стоит отметить, что сущность и содержание понятий «компетенция» и «компетентность» достаточно полно отражены в современных исследованиях [77; 83; 143; 154; 197; 493 и др.]. Мы разделяем позицию О.В. Галустян в том, что стоит рассматривать компетенцию как «набор знаний, навыков, умений, способностей, интериоризируемых через призму личностных особенностей, а компетентность, как совокупность профессиональных компетенций и личностных качеств, определяющих профессионализм специалиста» [77, с. 96].

Отметим, что профессиональную компетентность государственных служащих исследователи трактуют как:

– знание социальных вопросов и умение «практически воздействовать на подведомственные им сферы социальной жизнедеятельности» (П.Ю. Кузнецова, В.Ю. Шегурова) [213, с. 53];

– систему «лично-профессиональных качеств, ключевых квалификаций и дополнительных знаний, умений и навыков» (В.В. Воронин) [64, с. 91];

– «профессионально-статусные возможности (административно-правовые, информационные, финансово-экономические) по осуществлению человеком государственных, социальных и личностных полномочий в профессиональной деятельности» (В.Г. Горб) [88, с.59];

– «взаимосвязанных качеств личности, обобщающая характеристика и совокупность смысловых ориентаций, знаний, умений и навыков по отношению к объектам реальности, необходимых для осуществления профессиональной служебной деятельности» (Б.Т. Пономаренко) [352, с.92].

Стоит заметить, что в государственном управлении, применение компетентностного подхода, изначально, строилось преимущественно на образовательном определении компетенций и формировании компетентностных моделей, включающих профессиональные знания, умения, навыки, качества, определяющие профессиональную готовность специалистов [53; 73; 128; 138; 161; 325; 493; 573]. В частности, в теории государства и права компетенции специалистов ГМУ классифицируются по трем уровням: «гражданский, профессиональный и политический», при этом, каждый уровень состоит из блоков необходимых знаний, умений и навыков [128, с. 35]. Е.В. Васильева и Н.Н. Самохина предлагают классификацию компетенций государственных служащих, в которой исследователи выделяют: инструментальные компетенции, к которым относятся когнитивные и профессиональные навыки и способности; межличностные компетенции, включающие коммуникативные навыки, навыки социального взаимодействия; системные компетенции, содержащие такие качества как креативность, чувствительность, системность, способность действовать в ситуации неопределенности [53; 54; 449]. К.А. Краковский, Л.А. Обухова разделяют компетенции специалистов сферы государственного и муниципального управления на системные, включающие компетенции формализации, анализа и синтеза; технологические, предполагающие

профессиональное использование ИКТ, интернета, Big Data (больших данных), Data (Social) Mining и пр.; предметные (профессиональные), связанные с принятием решений, решением проблем сотрудничества, проектного управления и пр. [161]. И.В. Сушкова и А.С. Гаркавцева структурными составляющими системы компетенций государственных служащих видят «мотивационную деятельность, профессиональный опыт, знания, умения, навыки, этику поведения, качества личности, способности и профессиональный интересы» [493, с. 190].

Подробный анализ компетенций и компетентностного подхода, в целом, в системе государственного управления, проведенный Е.А. Пановой и Д.А. Бариновым, позволил ученым выделить его составляющие [325]. Первый блок компетенций включает совокупность групп знаний, где в первую группу входят знания общеорганизационного характера, в частности знание системы устройства государственной власти в РФ, российского законодательства, основных нормативно-правовых документов; вторая группа включает общие профессиональные знания; третья группа состоит из узкопрофильных профессиональных знаний. Второй блок включает профессиональные умения («знания, переведенные в практическую плоскость и успешно применяемые для получения желаемого результата», государственных служащих и профессиональные навыки, обеспечивающие «получение результатов, соответствующих необходимым требованиям» [325, с. 40]. Отдельным блоком исследователи рассматривают личностные качества и ценностные установки, которые оказывают сильное влияние на формирование знаний, умений и навыков будущего специалиста ГМУ. [138].

Стоит отметить, что в Справочнике 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 выделяется пять видов компетенций, которые обуславливают функциональную квалификацию госслужащих [476]. В ФГОС высшего образования по направлению «Государственное и

муниципальное управление» речь идет о совокупности универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенции, необходимых государственным служащим для эффективной профессиональной деятельности [90].

Состояние современной системы государственного и муниципального управления, когда осуществляется переход к сервисной, цифровой и проектной моделям развития, требует формирования у будущих специалистов компетенций, необходимых для эффективного функционирования в рамках новых моделей, в частности наличия концептуальных (мягких) навыков, цифровых и проектных компетенций.

Развитие мягких навыков у государственных и муниципальных служащих является одной из актуальных тем на сегодняшний день. Мягкие навыки тесно связаны с социально-психологическими качествами личности [158; 228]. Исследователи акцентируют внимание на том, что содержание мягких навыков специалистов государственного и муниципального управления видоизменяется в соответствии с актуальными потребностями общества и предлагают разделять их на пять компетенций, среди которых: коммуникативные, связанные с умениями излагать информацию, выстраивать диалог, идти на контакт; управленческие, предполагающие умения делегировать полномочия, находить нестандартные пути решения сложных и непредвиденных ситуаций; саморегулирования, направленные на управление собственным поведением, ресурсами и возможностями; социальные компетенции, включающие умение управлять эмоциональными состояниями, управлять конфликтными ситуациями, выступать в различных социальных ролях, умение работать в команде; исследовательские, предполагающие развитое критическое и аналитическое мышление, умение планировать и прогнозировать и пр. [53; 158; 228; 449].

Переход на проектный формат государственного и муниципального управления требует развития у будущих государственных служащих необходимых компетенций для реализации проектной деятельности в органах государственной власти. В ФГОС по направлению подготовки «Государственное

и муниципальное управление» проектная деятельность, предполагающая наличие у бакалавров соответствующих компетенций является необходимым видом деятельности, к которой должен быть подготовлен будущий специалист [90].

Переход к цифровой модели управления вызвал необходимость развития у будущих государственных служащих цифровых компетенций, под которыми понимаются способности к решению задач в области коммуникативных и информационных технологий [311]. Ученые отмечают, что цифровые компетенции, представленные во ФГОС и справочнике 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 не в полной мере отвечают требованиям современного технологического развития и акцентируют внимание на необходимости изучения компетентностного подхода в рамках современных тенденций цифровизации государственного управления [15; 56; 163; 191; 217].

Исследователи предлагают различные модели компетенций, которые включают:

- «базовые цифровые компетенции» (базовый уровень знаний и умений использования ИКТ) [258, с. 18];

- личностные и профессиональные цифровые компетенции, где профессиональные компетенции имеют базовый (включающий общие цифровые компетенции), продвинутый (включающий «навыки работы с системами межведомственного взаимодействия и электронного документооборота, умение работать с системами управления государственными информационными ресурсами, навыки работы с базами данных, умение работать с нормативно-правовыми информационными системами») и специальный (связанный со спецификой занимаемой должности))[239];

- «компьютерные (файлы, папки, устройства и др.) и ИКТ-ориентированные (клиент-сервер, рабочая группа); медиа-коммуникационные (сети); офисные (офисное программное обеспечение, документооборот,

статические презентации, доступ к данным реляционной базы); безопасности (антивирус, защита данных, регламент доступа и др.); визуализации (растровый графический редактор, Excel-графика и др.); почтовые отправления с вложениями; интернет-доступ, поиск и актуализация веб-ресурсов; работа с медиа-СМИ (сайты, сети, блоги, форумы)» [161, с. 57].

Опираясь на научные достижения цитируемых выше ученых, мы можем говорить о целесообразности применения основных положений компетентностного подхода в нашем исследовании в контексте понимания его направленности на определение роли и места профессиональных компетенций в структуре личности будущего специалиста сферы государственного и муниципального управления и формирование необходимых компетенций как результата их подготовки к инновационной деятельности. Использование компетентностного подхода даст возможность обоснованно подойти к выбору форм, методов и средств обучения, обеспечивающих готовность будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности в процессе их профессиональной подготовки и определения критериев оценки уровней её сформированности. Вместе с тем, использование компетентностного подхода даст возможность наполнить содержание обучения задачами, которые бы способствовали формированию у студентов комплекса компетенций, необходимых для полноценной деятельности в условиях инновационного управления.

Положения компетентностного подхода используются нами при формировании процессуально-деятельностного компонента профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

Таким образом, обозначенные подходы являются основой формирования потребностно-аксиологического, информационно-аналитического, процессуально-деятельностного и социально-личностного компонентов готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности (Рисунок 2.1).



Рисунок 2.1. – Методологические подходы как основа формирования компонентов готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ

Методологию процесса профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления предопределяют педагогические закономерности и принципы организации педагогического взаимодействия.

Закономерностями принято называть объективно существующую, устойчивую связь явлений, проявляющуюся в виде тенденций и определяющую траекторию развития процесса [508].

В педагогической науке существует ряд классификаций общих педагогических законов (положений), которые могут являться основой формулирования закономерностей.

Так, В.И. Загвязинский выделяет ряд законов педагогики, среди которых на первое место ставит социальную обусловленность целей, содержания и методов обучения, а также обусловленность его результатов особенностями обучения, в частности, характером и способами. Ученый подчеркивает воспитывающую и развивающую роль обучения, целостность и единство учебного процесса [135]. Л.Ф. Спирин, и позднее И.Ю. Устинов, к законам, определяющим функционирование педагогических систем относят: законы саморазвития; информационного обмена с социумом; целостности педагогической системы; закон функционирования в вертикальной (этапы, формы, средства, методы, приемы) и горизонтальной (содержание образовательной деятельности) полуфункциональностях; закон тождественности, закон адаптации, закон духовно-нравственного влияния и пр. [475; 509].

М.И. Рожков выделяет следующие основные педагогические закономерности: обусловленность содержания педагогического процесса социально-экономическими, политическими и морально-этическими факторами; взаимозависимость интересов общества и участников образовательного процесса; ориентированность образовательного процесса на возрастные и личностные особенности обучающихся; взаимосвязь содержания педагогического процесса и форм его организации [431].

Опираясь на представленные классификации взаимосвязей, выделим закономерности профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

1. Закономерность зависимости содержания подготовки от трансформации системы государственного и муниципального управления, указывающая на зависимость развития системы профессиональной подготовки специалистов данного профиля от макроэкономических, социокультурных и политико-управленческих условий, формируя императив её непрерывной адаптации к изменяющимся общественным запросам.

2. Закономерность обусловленности результативности подготовки интеграцией ценностной, когнитивной, деятельностной и личностной

составляющих обосновывает императив логически последовательного, структурированного изложения учебного материала, без которого невозможно достижение глубины в овладении требуемыми профессиональными компетенциями.

3. Закономерность зависимости эффективности формирования готовности от качества методического обеспечения и организации образовательного процесса, которая наглядно показывает, что результативность подготовки и успешное внедрение в учебный процесс информационно-коммуникационных и интерактивных технологий обучения находятся в прямой причинно-следственной зависимости.

Для определения принципов в нашем исследовании был использован критерий значимости сформулированных принципов для формирования готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности [414]. Отметим, что принципы взаимосвязаны друг с другом и могут быть эффективно реализованы только в их взаимодействии.

Приступим к описанию выделенных принципов.

В рамках нашего исследования принцип социальной обусловленности, актуальности и востребованности актуализирует высокую потребность общества и системы государственной власти в специалистах, ориентированных на инновационную деятельность, и значимость подготовки студентов способных к использованию инновационных подходов и технологий в своей профессии для государства.

Данный принцип активно был использован в области психолого-педагогического знания такими учеными как А.С. Белкин, Н.В. Баландина, Л.С. Выготский, А.С. Макаренко и др. [27; 33; 70; 118; 419]. Критерий социальной обусловленности предполагает реализацию социального заказа на специалистов высокого уровня подготовки, обладающих необходимыми компетенциями, степенью ответственности перед обществом и людьми, а также отличающихся высоким уровнем конкурентоспособности на рынке труда. Критерий актуальности свидетельствует о необходимости и своевременности решения

важной для общества проблемы, представленной в виде социального заказа, и отражает соотношение спроса и предложения на достижения науки и практики в конкретной области педагогической науки. Критерий востребованности отображает совокупность характеристик (знаний, умений, навыков, личностных качеств), свидетельствующих об авторитетности и конкурентоспособности специалиста и предполагает незамедлительное применение результатов профессиональной подготовки на практике.

Принцип социальной обусловленности, актуальности и востребованности ориентирует высшую школу на выполнение общественной потребности по подготовке компетентных, инновационно-ориентированных специалистов ГМУ. Реализация обозначенного принципа требует осуществления педагогически целесообразного и систематического взаимодействия преподавателей и обучающихся с представителями учреждений государственной власти. Организация подобного 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.

Процесс современной профессиональной подготовки будущих специалистов государственного и муниципального управления базируется на традиционных и профессиональных ценностях, в связи с чем данный процесс строится с опорой на принцип гуманистической и аксиологической направленности. Указанный принцип в педагогической науке был использован Я.А. Коменским, А.С. Макаренко, И. Пестталоцци, В.А. Сластениным, К.Д. Ушинским, Е.В. Яковлевым и др. [187, 218; 334; 463; 511; 576].

Актуальность использования принципа гуманистической и аксиологической направленности при подготовке будущих специалистов государственного и муниципального управления связан с кризисным состоянием современного общества и преобразованиями в системе государственной власти. В связи с чем

возникает необходимость систематизации традиционных, культурных и профессиональных ценностей будущих государственных служащих, являющихся основой их профессионального становления и развития, а также разработки механизмов формирования ценностно-смысловой структуры личности специалистов в процессе их профессиональной подготовки.

Подготовка будущих специалистов государственного и муниципального управления к инновационной деятельности должна быть системной, целостной, логичной, обеспечивать последовательное формирование всех компонентов готовности к инновационной деятельности на протяжении всего периода обучения (потребностно-аксиологического, информационно-аналитического, процессуально-деятельностного, социально-личностного.) и строится в соответствии с принципом сквозной содержательной преемственности и структурной целостности.

Идеи преемственности были изложены в трудах философов и психологов прошлых лет (Аристотель, А. Дистервег, Я.А. Коменский, Г. Песталоцци, К.Д. Ушинский), рассматривающих данный феномен как: связь между различными этапами развития; как универсальное явление, представляющее собой процесс развития знаний, имеющих единую общую основу; как установления связи между родственными учебными предметами; как процесс закономерного, последовательного перехода от простого к сложному [19; 111; 187; 334; 511].

Сущность принципа преемственности представлена в исследованиях современных ученых таких как М.Б. Есаулова, И.Ф. Исаев, В.Ю. Питюков, В.А. Сластенин, М.А. Хлыбова, Е.Н. Шиянов, Г.Г. Юлдашева и др. [130, 328; 339; 464; 539; 572]. Опираясь на результаты исследований представленных ученых, можно трактовать преемственность как процесс овладения знаниями в рамках различных видов образовательной деятельности в соответствии с иерархией становления профессиональных умений, навыков и профессионально значимых качеств на разных фазах учебного процесса с учетом взаимосвязи форм и методов изучения материала.

В нашем исследовании процесс освоения материала происходит на протяжении всего обучения, начиная с первого и заканчивая четвертым курсом и имеет свое содержание, согласно которому происходит преподавание необходимых знаний. Стоит отметить, что принцип сквозной содержательной преемственности выходит за пределы преподавания отдельных дисциплин, благодаря сопряженности с принципом структурной целостности. Указанный принцип основывается на учении о целостности Аристотеля, прослеживается в исследованиях А.Г. Бермуса, К.Д. Ушинского, В.С. Ильина, В.А. Сластенина и демонстрирует целостность, логичность и завершенность изучаемого феномена [19; 37, 463; 511].

Мы предлагаем к использованию принцип структурной целостности, который в нашем понимании подразумевает стойкую взаимосвязь и взаимообусловленность между составляющими педагогической системы, обеспечивающих её целостность независимо от внешних и внутренних трансформаций. Данный принцип дает возможность исследовать и описать педагогические закономерности и механизмы формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности как единую структурно-логическую модель.

Практико-ориентированный характер учебного процесса обеспечивается посредством вовлечения в образовательную деятельность специалистов-практиков, работающих в органах государственного управления в соответствии с принципом социально-профессионального партнерства.

Феномен социального партнерства в педагогической науке был использован В.Л. Бениным, Г.Н. Скударёвой, А.В. Ермолаевой, Э.Г. Соколовой, Е.В. Суворовой, М.А. Фейзуллаевым, Н.В. Увариной и др. [35; 129; 462; 489; 503; 517]. Организация учебной деятельности с участием специалистов-практиков происходит в различных формах. Они принимают участие в проведении лекций, семинаров, конференций, тренингов, деловых игр и пр. Специалисты практики передают студентам свои профессиональные знания и умения, а также являются

образцом морально-нравственного взаимодействия с окружающими. Данный вид взаимодействия активизирует мотивацию и познавательную активность студентов направления «Государственное и муниципальное управление» и способствует повышению эффективности образовательного процесса.

Главенствующую роль интерактивного взаимодействия и эффективной коммуникации участников образовательного процесса, их личностной и групповой совместной деятельности в формировании профессиональной готовности к инновационной деятельности демонстрирует принцип интеракции.

Указанный принцип основывается на идеях Дж. Мида, М. Вебера, Г. Зиммеля, Р. Коллинза и др. и обуславливает эффективную трансформацию личности в процессе межличностного взаимодействия субъектов [335]. Проблемы интерактивного взаимодействия затрагивают проблемы творческого общения участников образовательного процесса в философском, социологическом, культурологическом, психологическом и педагогическом контекстах и освещены в исследованиях таких ученых М.А. Петренко, И.В. Савельева, Д.В. Седых, Л.С. Зникина и др. [335; 443; 444; 457]. Исследователи педагогическую интеракцию рассматривают как комплексный мультимодальный процесс, характеризующийся выбором педагогом наиболее эффективных стратегий, отличающихся активной коммуникацией с использованием различных видов деятельности, формированием в процессе интеракции компетенций и выстраиванием продуктивного взаимодействия со студентами, а также получения обратной связи.

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.

Организация непрерывной профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ на протяжении всего периода обучения предполагает интеграцию современных образовательных технологий в учебный процесс и осуществляется в соответствии с принципом технологичности.

Рассматриваемый принцип строится на идеях Сократа, Аристотеля, А. Дистервега, Я.А. Коменского, Дж. Локка, А.С. Макаренко, а также на исследованиях современных ученых, в частности, В.П. Беспалько, М.А. Викулиной, М.В. Кларина, И.А. Колесниковой, М.И. Махмутова, В.И. Писаренко, В.А. Сластенина, Н.Ф. Талызиной, Л.А. Филимонюк и др. [60; 111; 118; 183; 187; 256; 327; 339; 519]. Принцип технологичности выражается в том, что профессиональная подготовка будущих государственных и гражданских служащих обеспечивается использованием разнообразных педагогических технологий, в частности: 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.

Таким образом, при определении методологической основы исследования мы использовали совокупность методологических подходов, закономерностей и принципов, способствующих эффективному осуществлению процесса профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ и являющихся значимым инструментом моделирования их профессиональной деятельности (Таблица 2.1).

Также было определено, что аксиологический и культурно-исторический подходы являются основой формирования потребностно-аксиологического компонента, системный подход – информационно-аналитического, компетентностный и деятельностный подход – процессуально-деятельностного,

акмеологический подход – социально-личностного компонента готовности будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности.

Таблица 2.1 – Совокупность методологических подходов, закономерностей и принципов профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления

Методологические подходы	Закономерности	Принципы
Культурно-исторический	Закономерность зависимости содержания подготовки от трансформации системы государственного и муниципального управления	Социальной обусловленности, актуальности и востребованности
Аксиологический		Гуманистической и аксиологической направленности
Системный	Закономерность обусловленности результативности подготовки интеграцией ценностной, когнитивной, деятельностной и личностной составляющих	Сквозной содержательной преемственности и структурной целостности
Акмеологический		Принцип социально-профессионального партнерства
Деятельностный	Закономерность зависимости эффективности формирования готовности от качества методического обеспечения и организации образовательного процесса	Интеракции
Компетентностный		Технологичности

В заключении подчеркнем, что совокупность методологических подходов, закономерностей и принципов, образующих основу данного исследования, обеспечивает системное видение процесса профессиональной подготовки будущих государственных служащих. Каждый из подходов вносит целенаправленный вклад в формирование конкретных структурных компонентов готовности к инновационной деятельности: аксиологический и культурно-исторический подходы закладывают ценностно-мотивационную основу; системный – формирует аналитическое мышление; компетентностный и деятельностный подходы ориентированы на выработку практических умений; акмеологический – способствует личностному и профессиональному развитию

будущих специалистов. В своей интеграции данные подходы выступают не только теоретическим фундаментом, но и практическим инструментом для проектирования структурно-логической модели, направленной на подготовку управленческих кадров, способных к реализации преобразований в современном обществе.

2.2. Концепция профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности

Выполнение фундаментального научного исследования в области педагогических наук требует создания авторской концепции, которая представляет собой уникальную форму научного осмысления исследуемой проблемы, а также способствует её углубленному анализу, формирует систему взглядов, основанных на оригинальных идеях и методах [372; 376]. Выступая интеллектуальным каркасом исследования, авторская концепция служит основой для построения теоретической модели исследуемого явления, способствующей переходу от описания проблемы к проектированию научно обоснованных путей её решения. В предлагаемом параграфе акцентируется внимание на различных подходах к построению педагогических концепций с целью создания и описания авторской концепции профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.

Анализ существующей научной литературы указывает на то, что методология построения педагогических концепций является предметом изучения Е.В. Бережновой, Т.А. Дмитриевой, В.В. Краевского, А.М. Новикова, Н.С. Пурышевой, В.А. Рыжко, Л.Ф. Спирина, Р.В. Гуриной, С.Я. Харченко, Е.В. Яковлева и др. [36; 114; 206; 207; 276; 421; 440; 475; 537; 577].

Методология построения педагогических концепций представляет собой важный аспект современного образовательного процесса. Учитывая его

многогранность и разнообразие подходов, разные исследователи предлагают свои модели и схемы, которые помогают не только понять, как формируются педагогические идеи, но и спроецировать их на современные реалии.

Например, в работах Е.В. Бережновой подчеркивается значимость теоретической базы при разработке педагогических концепций, что позволяет обеспечить их научную обоснованность и практическую применимость [36]. В исследованиях Т.А. Дмитриевой и В.В. Краевского акцентируется внимание на необходимости интеграции различных дисциплин в образовательный процесс, подчеркивается важность междисциплинарного подхода, способствующего созданию более гибких и адаптивных образовательных моделей [114; 206; 207].

В работах Н.С. Пурышевой и Р.В. Гуриной рассматриваются практические аспекты реализации педагогических концепций в рамках образовательных учреждений, акцентируется внимание на вовлечении педагогов и обучающихся в процесс их разработки [421]. Исследования Л.Ф. Спирина и В.А. Рыжко демонстрируют систематизированный взгляд на существующие методологии и открывают новые горизонты для их совершенствования и адаптации к специфике образовательной практики [440; 475].

Современные ученые предлагают различные подходы к трактовке понятия педагогической концепции, рассматривают этот феномен как:

- целенаправленную и динамичную систему основных знаний о педагогическом явлении или процессе, позволяющую выявить его содержание и специфику, обладающую внутренней дифференциацией и характеризующуюся многообразием логически взаимосвязанных элементов (Л.Н. Давыдова, Р. В. Гурина Л.В. Дмитриева, Н. С. Пурышева [97; 114; 421];
- систему принципов, «раскрывающую смысл, содержание и методические основы учебного процесса, а также отличительные черты деятельности педагога и обучающегося в ходе его реализации» (Е.С. Рапацевич) [469, с. 345];
- способ понимания явлений и процессов (Л.Ф. Спирин) [475];
- совокупность утверждений и ключевых идей о рассматриваемом явлении (А.Д. Аменд) [10];

– знание, являющееся синтезом социо-культурологического, теоретического, оценочного и практического компонентов (В.А. Рыжко) [440].

Так, В.А. Рыжко утверждает, что концепция формирует смысловое содержание научной теории, представляет собой структуру научного познания, обладает социокультурным значением и иллюстрирует не только отношения между субъектом и объектом, но и взаимосвязи между самими субъектами [440]. Е.В. Яковлев и Н.О. Яковлева определяют концепцию как целевую и динамичную систему ключевых знаний, касающуюся определенного педагогического явления или процесса, которая раскрывает его сущностные характеристики, содержание, специфику и технологию применения [577].

Следует отметить, что представленные выше подходы к исследованию педагогической концепции иллюстрируют характерные черты рассматриваемого феномена и служат основой для определения ключевых требований к её разработке. К ним можно отнести: наличие ключевой научной идеи; структурированность изложения концептуальных аспектов; обоснованность и взаимозависимость концептуальных положений, определяемых развитием науки и общества; связь теоретических разработок с практической деятельностью.

Остановимся на предлагаемых в современных публикациях структуры педагогических концепций. Научный интерес представляет, по нашему мнению, структура педагогической концепции, предложенная Е.В. Яковлевым и О.Н. Яковлевой, структурными составляющими которой являются общие положения, понятийный аппарат, теоретические и методологические основания, закономерности и принципы, содержание и смысловое наполнение педагогические условия, обеспечивающими эффективность функционирования исследуемого явления, а также включает процесс проверки и подтверждения концепции [577]. С точки зрения исследователей общие положения содержат цель, правовые и методологические основы, а также границы применения. В понятийный аппарат входят все рабочие определения, применяемые в рамках концепции. К теоретико-методологическим основаниям, по мнению ученых, следует отнести теоретико-методологические подходы, существующие теории,

методы, научные предположения, обосновываемые выдвигаемые в концепции положения. Ядро концепции содержит закономерности и принципы функционирования предлагаемой концепции. Содержательно-смысловое наполнение концепции представляет собой её практическое осуществление, представленное моделью, этапами и условиями ее реализации.

По мнению Н.С. Пурышевой и Р.В. Гуриной, разработка педагогической концепции требует учета специфических особенностей изучаемого объекта, что позволяет более точно сформулировать её содержание и структуру [421]. Основные блоки, выделяемые исследователями, создают фундамент для образовательной практики. Проблемный блок акцентирует внимание на миссии и целях и служит отправной точкой для дальнейшего анализа. Базисный блок, представляет собой совокупность предпосылок, норм, постулатов, важных для понимания сущности объекта. Содержательный блок насыщен идеями и принципами и формирует ядро концепции, обеспечивая её научную новизну. Практический блок фокусируется на методах и средствах реализации задуманного, обеспечивая переход от теории к практике.

С точки зрения А.М. Новикова эффективность педагогической концепции определяется комплексом составляющих ее компонентов: методологического, теоретико-педагогического и технологического [278]. Методологический компонент обеспечивает базу для понимания происхождения и развития образовательных процессов, раскрывая философские и социокультурные основы педагогической деятельности. Теоретико-педагогический компонент включает в себя постановку целей, формулировку основных задач, систематизацию принципов, определяющих педагогическую практику. Каждый из этих элементов является важным в проектировании образовательной среды и определении путей её адаптации к современным требованиям. Технологический компонент опирается на предыдущие элементы, трансформируя их в конкретные методики и стратегии, которые могут быть применены в реальной образовательной практике. Это включает в себя как использование инновационных технологий, так и адаптацию учебного процесса к индивидуальным потребностям учащихся.

Основываясь на работах В.В. Краевского и Е.В. Бережновой, Е.Н. Харланова предлагает структуру педагогической концепции, включающую следующие компоненты: «ценностно-целевые ориентиры, теоретико-содержательное наполнение, нормативную модели её реализации» [534, с. 107]. Исследователь делает вывод о том, что ценностно-целевые ориентиры, выступающие в роли первого структурного компонента концепции, подчеркивают социокультурный аспект и включают ключевые ценностные установки, которые обосновывают основную идею, цель и концептуальные рамки диссертационного исследования. Теоретико-содержательное наполнение, выступая в качестве следующего компонента в структуре концепции, воплощает в себе логико-гносеологический аспект, который охватывает методологические подходы, ключевые закономерности, базовые принципы и теоретические модели. Третьим компонентом является нормативная модель, которая представляет практическую направленность концепции. По мнению Е.Н. Харлановой, два первых компонента педагогической концепции выполняют функции научного и теоретического характера, тогда как третий служит конструктивно-технологическим аспектом. Это, с точки зрения исследователя, позволяет выделить научно-теоретические и практические блоки концепции. Обобщая вышесказанное, исследователь рассматривает педагогическую концепцию как «совокупность идей относительно определенного педагогического явления, объединенного ключевой идеей, которая учитывает социокультурные, логико-гносеологические и практические элементы» [534, с. 109]. Таким образом, концепция выполняет как научно-теоретические, так и конструктивно-технологические функции, а каждый из выделенных компонентов выполняет свою уникальную функцию и способствует созданию целостной и эффективной педагогической концепции.

Анализ представленных исследований дает основание для разработки концепции профессиональной подготовки будущих специалистов государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, раскрывающей социально-культурологический, теоретический, методологический и практический аспекты профессиональной подготовки будущих госслужащих.

В своем исследовании мы будем опираться на структуру, предложенную Е.В. Яковлевым и О.Н. Яковлевой и представим педагогическую концепцию, включающие следующие разделы: «общие положения, понятийно-категориальный аппарат, теоретико-методологические основания, ядро, содержательно-смысловое наполнение, педагогические условия эффективного функционирования исследуемого феномена, верификация» [578, с. 182].

Учитывая социально-культурологический аспект предлагаемой концепции, остановимся на социальной необходимости профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, которая заключается:

- в потребностях современного общества и системы государственного управления в высокопрофессиональных, компетентных специалистах, способных работать в условиях инновационных преобразований;

- в переосмыслении сущности, структуры, содержания и технологии подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, обеспечивающей формирование нового поколения специалистов, подготовленных к осуществлению инновационной деятельности и имеющих конкурентные преимущества на рынке государственных услуг;

- в анализе культурно-ценностной основы профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления на современном культурно-историческом этапе развития общества и системы ГМУ.

Для глубокого научного понимания особенностей профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, необходимо детально изучить и охарактеризовать ряд социокультурных предпосылок, способствующих этому процессу, к которым можно отнести:

- существующий зарубежный и отечественный опыт профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ;

- применение новых инновационных управленческих моделей в системе государственного и муниципального управления;

- цифровую трансформацию системы государственного и муниципального управления;
- возникновение новых видов профессиональной деятельности специалистов в системе ГМУ.

Указанные предпосылки подтверждают важность профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности. Так, использование зарубежного и отечественного опыта, применение новых управленческих моделей обогащает систему подготовки специалистов указанного профиля; внедрение инноваций в систему ГМУ способствует возникновению новых видов профессиональной деятельности в системе государственной власти и открывает дополнительные горизонты для проявления инновационной активности государственных служащих, что требует постоянного обновления программ подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления; цифровизация и цифровая трансформация системы ГМУ требует наличия у специалистов цифровых и проектных компетенций.

Цель предлагаемой концепции заключается в теоретико-методологическом и практическом обосновании целостного авторского видения процесса профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления, сгенерированного на идеях формирования необходимых знаний и инновационных способов решения производственных задач, ценностей служения народу и Государству, личностном развитии студентов, формировании их профессиональной готовности к инновационной деятельности.

Правовыми основами педагогической концепции профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, отражающими необходимость их подготовки к данному виду деятельности являются:

- Конституция Российской Федерации (с изменениями и дополнениями) [193];

- Конституция Луганской Народной Республики (с изменениями и дополнениями) [192];
- Федеральный закон Российской Федерации № 58-ФЗ от 27 мая 2003 г. «О системе государственной службы Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) [300];
- Федеральный закон Российской Федерации № 79-ФЗ от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) [286];
- Закон Луганской Народной Республики № 226-П. от 5 мая 2018 г. (с изменениями и дополнениями) [293];
- Указ президента Российской Федерации от 21.02.2019 г. № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) [299];
- Программа социально-экономического развития Луганской Народной Республики до 2023 года «Наш выбор» (2018) [266];
- Федеральный закон от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [301];
- Указ Президента Российской Федерации «Об утверждении основ государственной политики по сопряжению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» № 809 от 09.11.2022 г. [309].
- Программы развития образования РФ [291; 294; 487; 488];
- Указ главы ЛНР «О квалификационных требованиях к должностям государственных гражданских служащих Луганской Народной Республики» № 510/01/10/15 от 7 окт. 2015 г. (с изменениями и дополнениями) [288];
- Государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата) [89; 90; 306].
- 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 [476].

Ценностный аспект в подготовке будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности играет ключевую роль, так как их работа напрямую влияет на качество жизни общества, устойчивость государственных институтов и доверие граждан к власти. Инновации в этой сфере должны соответствовать этическим, социальным и правовым нормам, основополагающим ценностям, к которым, в первую очередь, относятся ценности служения Государству и народу.

Анализ научных изысканий современных ученых по данной проблеме и результаты собственных исследований позволили сформулировать понятийное поле авторской концепции, обеспечивающее логичность, ясность и однозначность применения научных понятий.

Основную идею авторской концепции определяют следующие положения:

– текущая весьма сложная социально-политическая и экономическая ситуация в стране свидетельствует о необходимости профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления, готовых к инновационным преобразованиям в системе государственной власти, способных быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной среды, ориентироваться в стремительно меняющихся условиях, проявлять гибкость и креативность в принятии управленческих решений;

– профессиональная подготовка государственных служащих, как представителей государства, должна строиться на возвышенных идеях служения народу и Отечеству, основанных на патриотизме, гражданственности, уважении традиционных ценностей. Особенно это актуально для будущих специалистов ГМУ новых территорий;

– для успешной профессиональной реализации будущим государственным служащим необходимы прогрессивные профессиональные умения и профессионально значимые качества, способствующие выполнению профессиональных задач в условиях инновационных преобразований;

– современная система профессиональной подготовки специалистов сферы государственного и муниципального управления, в силу несоответствия актуальным вызовам времени, требует интеграции в образовательный процесс новых технологий и современных подходов к обучению специалистов данного направления;

– профессиональная подготовка будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности должна иметь сквозной характер и производиться на протяжении всего периода обучения (с первого по четвертый курс).

Исходя из изложенных положений, основной идеей авторской концепции профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности является теоретическое обоснование, методическое обеспечение и практическая реализация процесса профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, направленных на освоение будущими специалистами необходимых знаний об инновациях, инновационных процессах, инновационной деятельности в системе ГМУ; овладение практическим опытом по их использованию; на развитие профессионально значимых качеств, на формирование ценностных и мотивационных ориентиров.

В результате исследования были разработаны следующие ключевые дефиниции, составившие основу представленного исследования: профессиональная подготовка будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, профессиональная готовность будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.

Профессиональную подготовку будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления в контексте инновационных преобразований мы рассматриваем как целенаправленный педагогический процесс, ориентированный на формирование ценностных, когнитивных,

деятельностных и рефлексивных оснований готовности к осуществлению инновационной управленческой деятельности в системе государственной власти.

Конкретизируя содержательный контекст готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, акцентируем внимание на том, что данный феномен рассматривается нами как динамичное личностно-профессиональное образование, основанное на системе знаний, умений, навыков в области государственного и муниципального управления, социально-профессиональных ценностях и профессионально значимых качествах, обеспечивающих возможность принятия и исполнения в практике профессиональной деятельности в органах государственной власти инновационных управленческих решений.

Ядро разработанной концепции составляет взаимообусловленная совокупность закономерностей и принципов профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, раскрывающая сущность исследуемого процесса и детерминирующая все структурные и методические положения исследования

Наиболее полно соответствующие целям и логике нашего исследования являются следующие методологические подходы:

– аксиологический (Е.А. Васильева, И.М. Катков, Е.А. Лихачева, А.Н. Мишина, О.В. Фролов и др.), основывающийся на идее приоритета общечеловеческих ценностей и самооценности каждой личности и являющийся основой формирования аксиологически-центрированного профессионального поведения будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления в условиях инновационных преобразований;

– культурно-исторический (О.В. Вановская, И.В. Кондаков, Г.П. Федотов, О.В. Фролов, Л.Е. Шепелев и др.), определяющий влияние культурного и исторического опыта на профессиональную деятельность, ценности, нравственные отношения к государству и народу специалистов сферы государственного и муниципального управления.

– системный (В.Г. Горб, Т.Н. Петрова, В.Ю. Дамбуева и др.), позволяющий рассматривать профессиональную подготовку будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности как педагогическую систему во взаимосвязи её элементов, и предоставляющий возможность эффективного выбора форм, методов и средств обучения с целью формирования у студентов знаний, умений, навыков, компетенций, качеств, необходимых для будущей профессиональной деятельности в условиях инновационных преобразований;

– акмеологический (И.П. Бушуева, В.В. Воронин, А.А. Деркач, С.Н. Ильницкий, Л.А. Степнова и др.), дающий возможность скорректировать учебный процесс с использованием акмеологических методов для повышения качества профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности с учетом его возрастных особенностей, потребностей и возможностей;

– деятельностный (С.А. Агарков, В.Г. Горб, Е.С. Кузнецова, М.Г. Синякова, и др.), являющийся способом организации активного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса, базирующийся на развитии творческого потенциала будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления и овладении им инновационными знаниями и умениями;

– компетентностный (Е.В. Васильева, О.В. Галустян, Т.В. Зайцева, Е.А. Панова, Н.Н. Самохина и др.), обеспечивающий возможность построения процесса профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, выбор содержания учебных дисциплин, форм, средств обучения в соответствии с требованиями времени с целью формирования необходимых для инновационной профессиональной деятельности компетенций;

Обозначенные методологические подходы, являясь системообразующим элементом концепции, выполняют синтезирующую функцию между её теоретическим замыслом и практической реализацией и определяют общую логику и стратегию исследования.

Разработанная педагогическая концепция основана на следующих закономерностях и соответствующих им принципах профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности:

- зависимости содержания подготовки от трансформации системы государственного и муниципального управления (принцип социальной обусловленности, актуальности и востребованности; принцип гуманистической и аксиологической направленности);

- обусловленности результативности подготовки интеграцией ценностной, когнитивной, деятельностной и личностной составляющих (принцип сквозной содержательной преемственности и структурной целостности, принцип социально-профессионального партнерства);

- зависимости эффективности формирования готовности от качества методического обеспечения и организации образовательного процесса (принцип интеракции; принцип технологичности) (параграф 2.1.).

В соответствии с принципом социальной обусловленности, актуальности и востребованности возникает потребность в специалистах сферы государственного и муниципального управления, обладающих способностью к инновационной деятельности, умеющих использовать инновационные подходы в осуществлении собственной профессиональной деятельности, адаптироваться к быстроменяющимся условиям современного мира и профессиональной среды.

Систематизация социально-профессиональных ценностей будущих государственных служащих и разработка механизмов их формирования на всех этапах профессионального становления и развития осуществляется в соответствии с принципом гуманистической и аксиологической направленности.

Согласно принципу сквозной содержательной преемственности и структурной целостности, изучаемый объект представляет собой единую систему, в которой все компоненты взаимосвязаны и взаимозависимы. Этот принцип позволяет выявить и проанализировать педагогические закономерности и

механизмы подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.

Принцип социально-профессионального партнерства указывает на ведущую роль в образовательном процессе профессионального взаимодействия с сотрудниками органов государственной власти, направленного на передачу профессионального опыта подрастающему поколению.

Важность профессионального взаимодействия и конструктивной коммуникации между всеми участниками образовательного процесса подчеркивает принцип интеракции. Данный принцип предполагает как индивидуальную, так и групповую совместную деятельность, которая способствует качественной профессиональной подготовке будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.

Принцип технологичности заключается в том, что профессиональная подготовка специалистов сферы государственного и муниципального управления осуществляется с помощью как традиционных, так и инновационных педагогических технологий.

Содержательно-смысловым наполнением концепции выступает структурно-логическая модель профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, этапы ее реализации, комплекс педагогических условий и диагностический инструментарий, обеспечивающие целенаправленное и верифицируемое формирование структурных компонентов готовности к инновационной деятельности.

Данная модель представляет собой многокомпонентную конструкцию, включающую логически-структурированные блоки с соответствующими им компонентами, каждый из которых является неотъемлемой частью сложного механизма, который в свою очередь, выражается в стойкой, последовательной, логической взаимосвязи, где пусковой механизм – это цель модели, соответствующие задачи, подходы, закономерности и принципы исследуемого

процесса, что в свою очередь, позволяет четко определить его содержательную и методическую составляющие.

Подробный анализ указанной структурно-логической модели будет представлен в третьем разделе диссертации.

Учитывая наработки авторитетных 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 следующие группы педагогических условий, способствующих реализации структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности:

- организационно-технологические: обеспечение поэтапного, системного, непрерывного формирования готовности к инновационной деятельности; организация социального партнерства вуза с органами государственной власти и местного самоуправления;

- содержательно-контекстные: использование интегративного ресурса учебных дисциплин профессионального цикла; использование образовательного потенциала инновационных педагогических технологий;

- личностно-ориентированные: формирование устойчивой ценностной направленности на инновационную деятельность; создание аналитико-рефлексивной образовательной среды

Данные педагогические условия, выполняя системообразующую и преобразующую функции в концепции, способствуют трансформации

представленных теоретических положений в плоскость эффективной практической реализации.

Процессуальная по своей сути профессиональная подготовка специалистов сферы ГМУ осуществлялась в соответствии со следующими этапами: мотивационно-целевым, практико-развивающим, коррекционно-рефлексивным, итогово-диагностическим.

Таким образом, концепция профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности представляет собой теоретически обоснованную, целенаправленную, динамическую систему взглядов об исследуемом педагогическом феномене, раскрывающую цели, основные направления, закономерности, принципы, содержание, особенности исследуемого процесса, а также практику его реализации в условиях современного профессионального образования.

Осмысление предложенной концепции позволяет рассматривать ее как целостную теорию в решении актуальной на сегодняшний день проблемы профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.

2.3. Структурно-логическая модель профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности и комплекс педагогических условий ее реализации

Реформирование системы государственной власти в меняющихся условиях современного общества требует совершенствования профессиональной подготовки будущих государственных служащих и, как следствие, разработки и обоснования соответствующей модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

Траектория нашего исследования предусматривает создание структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности в соответствии с концепцией профессиональной подготовки будущих специалистов указанного направления к инновационной деятельности.

Анализ научной литературы показал, что моделирование является основной категорией научного познания, обеспечивающей возможность структурно представить и описать образовательный процесс [221]. Модель понимается как своеобразная форма отражения изучаемых объектов, как воображаемый объект, который в процессе восприятия заменяет подлинный, сохраняя необходимые для исследования специфические черты с целью анализа информации о специфических свойствах подлинного объекта с помощью смоделированного [80; 541].

Проблематика педагогического моделирования широко отражена в научных трудах Н.М. Борытко, А.Н. Дахина, В.И. Загвязинского, В.В. Краевского, Е.А. Лодатко, А.М. Новикова, М.В. Ядровской и др. [44; 100; 136; 207; 234; 276; 576].

Педагогическое моделирование представляет собой процесс создания педагогической модели как систематизированного воспроизведения структуры проблемы исследования и придает исследовательской деятельности целенаправленный, исследовательский характер [44; 76]. Отметим, что педагогическая модель – это мысленно представляемый конструкт, отражающий характерные свойства, специфические признаки, объекта научного исследования, закономерности его внутренней организационной структуры. Мы согласны с О.В. Галустян в том, что модель является концептуальным инструментом, аналогом «определенного фрагмента социальной действительности, который служит для хранения и расширения знаний о свойствах и структуре моделируемых процессов» и дает возможность «спрогнозировать развитие изучаемого процесса в виде сценария вероятного решения рассматриваемой в исследовании проблематики» [76, с. 31].

Педагогическая модель дает возможность осуществить анализ обратной связи контролируемой системы, после чего выбрать и применить на практике конкретное управляющее действие, которое приведет к нужному результату. Это позволяет исследовать научное моделирование формирования готовности будущих специалистов сферы 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.

Разработка модели подготовки специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности осуществлялась с учетом критериев эффективности моделей (по В.В. Краевскому), к которым отнесены: взаимосвязанность, наблюдаемость, устойчивость, подвижность [207].

Учитывая специфику профессиональной подготовки будущих специалистов указанного направления к инновационной деятельности наиболее оправдано, с нашей точки зрения, было представить её структурно-логическую модель, поскольку именно данный формат позволяет в наглядной, иерархически организованной схеме интегрировать все компоненты исследуемого нами процесса, а также отобразить их взаимосвязи в логической последовательности, акцентируя обусловленность этого процесса внешним контекстом.

Опираясь на понимание специфики функционирования различных педагогических моделей, описанных В.И. Писаренко, подчеркнем, что структурно-логическая модель является информационно-исследовательским инструментом, воспроизводящим содержание её структурных элементов, ориентированным на изучение и дальнейшее воспроизведение их особенностей в новых условиях, способствующих достижению поставленных целей [338].

Стоит отметить, что структурно-логическая модель профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности требует четкой структуризации всех блоков (концептуально-целевого, содержательно-методического, оценочно-

результативного) и соответствующих им сегментов (целевого, методологического, теоретического, содержательного, методического, диагностического, критериального). Каждый представляет собой неотъемлемую часть сложного механизма, выражающегося в стойкой, последовательной, логической взаимосвязи и опирающегося на некую иерархичность модели, где пусковым механизмом является цель, соответствующие задачи, подходы, закономерности и принципы профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности, что в свою очередь, позволяет четко определить содержательную и методическую составляющие указанного процесса (Рисунок 3.2).

Сконструированная модель даст возможность рассматривать готовность к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления как результат их профессиональной подготовки [378; 380].

Научная разработка структурно-логической модели подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности требует детального описания ее базовых блоков: концептуально-целевого, содержательно-методического и оценочно-результативного.

Концептуально-целевой блок представленной модели конкретизирован целевым, методологическим и теоретическим сегментами.

Целевой сегмент содержит цели и задачи моделируемого процесса. Целью является формирование готовности специалистов ГМУ к инновационной деятельности. Базисом проектируемой конечной цели выступают социальная потребность общества в подготовке компетентных, высоко-профессиональных, инновационно-ориентированных государственных служащих; законы и нормативно-правовые акты, регулирующие образовательную деятельность в России, в частности в ЛНР, в учреждениях высшего образования, определяющие существующие требования к профессиональной подготовке будущих специалистов сферы государственного управления [90; 301; 302].

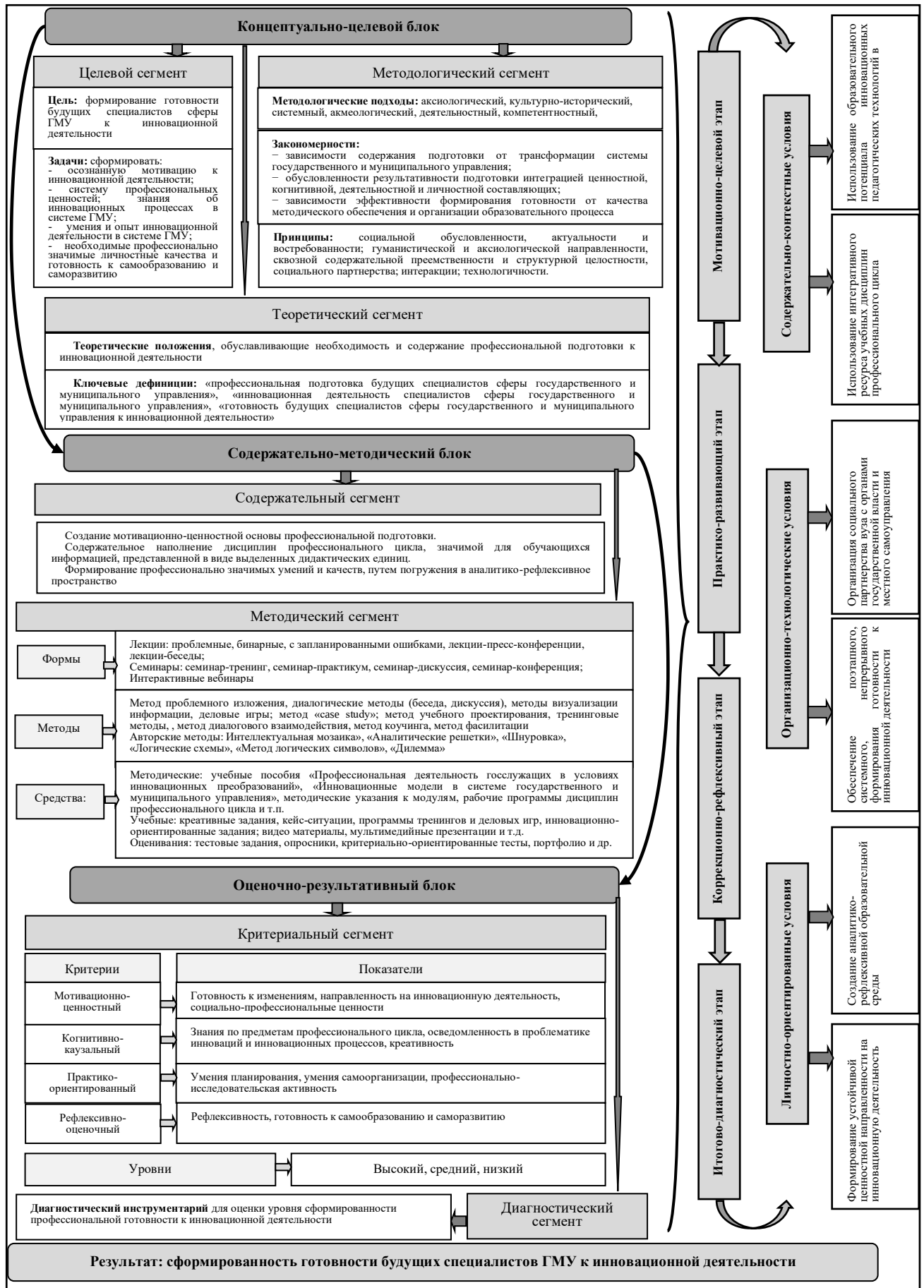


Рисунок 2.2. – Структурно-логическая модель профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности

Научная разработка структурно-логической модели подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности требует детального описания ее базовых блоков: концептуально-целевого, содержательно-методического и оценочно-результативного.

Концептуально-целевой блок представленной модели конкретизирован целевым, методологическим и теоретическим сегментами.

Целевой сегмент содержит цели и задачи моделируемого процесса. Целью является формирование готовности специалистов ГМУ к инновационной деятельности. Базисом проектируемой конечной цели выступают социальная потребность общества в подготовке компетентных, высоко-профессиональных, инновационно-ориентированных государственных служащих; законы и нормативно-правовые акты, регулирующие образовательную деятельность в России, в частности в ЛНР, в учреждениях высшего образования, определяющие существующие требования к профессиональной подготовке будущих специалистов сферы государственного управления [90; 301; 302].

Исходя из цели, в научном исследовании сформулированы задачи профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности:

- развить осознанную мотивацию будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности;
- сформировать систему профессиональных ценностей, в основе которых ценности служения Государству и народу, гражданственность, патриотизм;
- обеспечить студентов необходимыми знаниями об инновациях, инновационных процессах и инновационной деятельности в системе государственного и муниципального управления;
- сформировать необходимые умения и опыт профессиональной инновационной деятельности в системе государственного и муниципального управления;

– развить необходимые для выполнения инновационной деятельности профессионально значимые качества и готовность к самообразованию и саморазвитию.

Методологический сегмент концептуально-целевого блока обеспечивает общее методологическое представление об организации процесса профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, определяет авторское видение применения совокупности методологических подходов к моделированию процесса профессиональной подготовки специалистов данного направления к инновационной деятельности. Сложность и многоаспектность процесса профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности обуславливает использование совокупности аксиологического, системного, акмеологического, деятельностного, компетентностного и культурно-исторического подходов.

Комплексное применение обозначенных методологических подходов позволяет определить закономерности и принципы, лежащие в основе исследуемого процесса.

В научном исследовании выявлены и введены в структуру модели базовые закономерности профессиональной подготовки будущих госслужащих к инновационной деятельности:

– зависимости содержания обучения от изменяющихся требований органов государственного и муниципального управления к сотрудникам;

– обусловленности профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления в соответствии с запросом общества на квалифицированных специалистов, готовых к деятельности в условиях инновационных преобразований, построенной на основе ценностей служения, социальной ответственности и профессионализме;

– зависимости результативности профессиональной подготовки к деятельности в условиях инновационных преобразований будущих специалистов

сферы ГМУ от качества организации учебного процесса и преподавания учебных дисциплин, ориентированных на системное освоение обучающимися знаний, умений и навыков, способствующих продуктивной деятельности в современных условиях функционирования органов государственного и муниципального управления;

– взаимосвязи качества профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления и ее методического обеспечения.

В канву проектируемой модели включены следующие принципы, отражающие сущность профессиональной подготовки будущих госслужащих к инновационной деятельности: социальной обусловленности, актуальности и востребованности; гуманистической и аксиологической направленности; сквозной содержательной преемственности и структурной целостности; социально-профессионального партнерства; интеракции; технологичности.

Указанные методологические подходы, закономерности и принципы получили теоретическое обоснование в параграфе 2.1.

Теоретический сегмент концептуально-целевого блока структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности включает основные теоретические положения процесса профессиональной подготовки обучающихся к данному виду деятельности и понятийно-категориальный аппарат исследования.

К основным положениям нами были отнесены положения, свидетельствующие:

– о необходимости профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления, готовых к инновационным преобразованиям в системе государственной власти, способных быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной среды, ориентироваться в стремительно меняющихся условиях, проявлять гибкость и креативность в принятии управленческих решений;

- о необходимости построения процесса профессиональной подготовки будущих государственных служащих на возвышенных идеях служения народу и Отечеству, основанных на патриотизме и гражданственности, уважении традиционных ценностей;

- об актуальности формирования необходимых для инновационной деятельности в условиях цифровизации и проектного управления профессиональных умений и профессионально значимых качеств, способствующих эффективному выполнению профессиональных задач;

- о целесообразности интеграции в образовательный процесс новых технологий и современных подходов к обучению будущих специалистов ГМУ для соответствия современным требованиям.

Понятийно-категориальный аппарат исследования составляют следующие ключевые дефиниции: профессиональная подготовка будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности и готовность будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности. Указанные дефиниции были разработаны в параграфах 1.2, 1.4 диссертации и представлены в концепции профессиональной подготовки будущих специалистов к инновационной деятельности в сфере государственного и муниципального управления (параграф 2.2).

Отметим, что основной функцией представленного концептуально-целевого блока выступает организующая функция, которая заключается в определении теоретического фундамента (концептуальных оснований) профессиональной подготовки к инновационной деятельности, а также целевых ориентиров, задающих системообразующие принципы для всех последующих компонентов.

Содержательно-методический блок сконструированной модели, включает содержательный и методический сегменты.

Содержательный сегмент определяет содержание процесса профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности в соответствии с

поставленными целями и предполагает решение следующих задач: создание мотивационно-ценностной основы профессиональной подготовки; обеспечение необходимыми для инновационной деятельности знаниями и профессиональным опытом, путем содержательного наполнения учебных дисциплин профессионального цикла, выделенными нами дидактическими единицами; формирования профессионально значимых умений и качеств, путем погружения в аналитико-рефлексивное пространство.

Создание мотивационно-ценностной основы профессиональной подготовки происходит на протяжении всего периода обучения путем обеспечения учебных и факультативных дисциплин профессионального цикла, внеаудиторных мероприятий соответствующим материалом, направленным на формирование профессиональных интересов, мотивов и ценностей.

Для обеспечения обучающихся необходимыми для инновационной деятельности знаниями и профессиональным опытом был составлен перечень дидактических единиц, усвоение которых активизирует процесс готовности к инновационной деятельности. Основными дидактическими единицами являются следующие: инновация, классификация (виды) инноваций, инновационный процесс (характеристика, структура, факторы, эффективность, этапы), инновационный потенциал, инновационная политика, инновационное развитие в РФ, инновационная среда, модели управления, новые модели управления, инновационные услуги, инновационные технологии в ГМУ, специфика профессиональной деятельности специалистов ГМУ, профессиональные требования к специалистам ГМУ, инновационная деятельность (мотивация, правовое регулирование, эффективность инновационной деятельности) и пр.

Формирование профессионально значимых умений и качеств, путем погружения в аналитико-рефлексивное пространство осуществлялось посредством интерактивных форм и методов обучения преимущественно в рамках внеаудиторной работы.

Методический сегмент содержательно-методического блока структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы

ГМУ содержит описание форм, методов, дидактических и методических средств, способствующих реализации содержания представленной модели. Отметим, что в профессиональной подготовке будущих специалистов ГМУ мы особое внимание уделяли интерактивным формам и методам обучения [121]. При таком обучении чаще всего взаимодействие между субъектами образовательного процесса происходит в условиях, приближенных к производственным. В данном параграфе мы не будем акцентировать внимание на описании особенностей и преимуществ интерактивного обучения в подготовке будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления, эти вопросы были освещены в наших публикациях [366; 377; 398; 410]. Отметим, что при всем многообразии интерактивных форм и методов обучения, существующих в педагогической практике, для подготовки будущих государственных служащих, с учетом специфики профессиональной деятельности в сфере ГМУ нами были отобраны более эффективные, направленные как на усвоение необходимых знаний и умений, так и развитие индивидуально-типологических особенностей личности и профессионально значимых качеств обучающихся. Подробное описание реализации обозначенных форм и методов при подготовке будущих специалистов сферы государственного и муниципального представлено в параграфах 3.2 и 4.2.

Содержательно-методический блок сконструированной модели отвечает за обучающую и развивающую функции, заключающиеся в формировании мотивационно-ценностной основы будущих специалистов ГМУ, а также в организации эффективных форм и методов педагогического взаимодействия.

Оценочно-результативный блок состоит из критериального и диагностического сегментов [373; 374].

Критериальный сегмент этого блока направлен на осуществление контроля уровня сформированности профессиональной готовности студентов к инновационной деятельности, в части определению критериев, показателей и уровней развития изучаемого феномена.

Исходя из содержательного наполнения компонентов профессиональной готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности

(потребностно-аксиологического, информационно-аналитического, процессуально-деятельностного, социально-личностного) были сформулированы критерии данного вида готовности, а также показатели по каждому критерию.

1. Мотивационно-ценностный критерий готовности будущего специалиста сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности отражает мотивацию к инновационной деятельности, побуждения общественного, социального и инновационного характера, современные требования к образу современного госслужащего, совокупность социально-профессиональных ценностей (профессионализм, служение, патриотизм, нравственность и т.д.).

Основными показателями мотивационно-ценностного критерия определены: готовность к изменениям, направленность на инновационную деятельность, социально-профессиональные ценности,

2. Когнитивно-каузальный критерий готовности к инновационной деятельности отражает уровень овладения профессиональными знаниями в сфере ГМУ, а также знаниями об инновациях, инновационных процессах и инновационных технологиях. Указанный критерий готовности будущего специалиста сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности связан с интеллектуальной составляющей личности, профессиональным кругозором и раскрывает предметное содержание данного феномена.

Основными показателями когнитивно-каузального критерия нами определены: знания по предметам профессионального цикла, осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов, креативность.

3. Практико-ориентированный критерий готовности будущего специалиста сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности определяется спецификой видов профессиональной деятельности в органах государственной власти и отражает его способность применять инновационные подходы для решения конкретных управленческих задач.

Данный критерий имеет непосредственно прикладное значение и отражает умения применять полученные знания на практике, способность моделировать деятельность в ситуации неопределенности, 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.

Опираясь на значимость сформированности системы умений в профессии и необходимость формирования готовности будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, основными показателями практико-ориентированного критерия нами определены: умения планирования, умения самоорганизации, профессионально-исследовательская активность.

4. Рефлексивно-оценочный критерий готовности будущего специалиста сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности свидетельствует об осознании студентами значимости избранной профессиональной деятельности, понимании профессионального предназначения, об осознании своего уровня компетентности и соответствия полученных знаний, умений и навыков современным требованиям, о готовности к профессиональному росту и дальнейшему развитию профессионального самосознания.

Показателями личностно-рефлексивного критерия готовности будущего специалиста сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности нами определены: рефлексивность, готовность к самообразованию и саморазвитию.

Для определения уровня сформированности готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности в диссертационном исследовании использован уровневый подход. Уровневый подход к оценке эмпирических величин известен давно, а его использование в педагогических измерениях основано на работах Б. Блума [307], В.П. Беспалько [22] и др. В соответствии с этим подходом выделены три возможных уровня

сформированности готовности будущих специалистов к инновационной деятельности: высокий, средний и низкий.

Высокий уровень готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности характеризуется устойчивой мотивацией к инновационной деятельности и неоспоримой приоритетностью социально-профессиональных ценностей. Будущие специалисты испытывают полную уверенность в своих силах в ситуациях неопределенности, стремятся к использованию инновационных подходов в профессиональной деятельности.

У обучающихся исчерпывающие знания по предметам профессионального цикла. Будущие специалисты превосходно ориентируются в особенностях инновационных процессов в системе государственного и муниципального управления. У студентов существенно развиты умения планирования и самоорганизации, ярко выражена профессионально-исследовательская активность. Будущие специалисты стремятся к систематическому повышению собственной профессиональной компетентности, быстро и успешно решают практические задачи, связанные с инновационной профессиональной деятельностью, находят нестандартные подходы к выполнению своих профессиональных обязанностей.

У обучающихся существенно развиты рефлексивность и готовность к самообразованию и саморазвитию. Они понимают важность готовности к инновационной деятельности и активно развивают её компоненты.

Средний уровень готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности характеризуется вариабельной мотивацией к инновационной деятельности и частичным осознанием значимости социально-профессиональных ценностей.

У будущих специалистов глубокие знания по предметам профессионального цикла, они полностью понимают проблематику инновационных процессов в системе государственного и муниципального управления, способны креативно подходить к решению профессиональных задач. У студентов в значительной мере развиты умения планирования и

прогнозирования. При соответствующих условиях проявляют навыки самоорганизации и профессионально-исследовательскую активность.

У обучающихся значительно выражена рефлексивность и готовность к самообразованию и саморазвитию, они понимают необходимость осуществления инновационной деятельности в процессе выполнения профессиональных функций в системе государственного и муниципального управления и фрагментарно готовы развиваться в этом направлении.

Низкий уровень готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности характеризуется неустойчивой мотивацией к инновационной деятельности, не четким проявлением или частичным отсутствием социально-профессиональных ценностей.

У студентов слабая подготовка по предметам профессионального цикла, они плохо ориентируются в проблематике инновационных процессов в системе государственного и муниципального управления. Умения планирования, прогнозирования и самоорганизации у будущих специалистов практически отсутствуют. Их профессионально-исследовательская активность зависит от внешнего стимулирования. Будущие специалисты сферы государственного и муниципального управления имеют затруднения при решении практических задач, требующих инновационного подхода, не способны к инновационной деятельности, не понимают ее сущности и содержания, осуществляют действия по алгоритму, не проявляя самостоятельность и креативность.

Студенты практически не способны к рефлексивности и не видят необходимости в самообразовании, саморазвитии и самосовершенствовании. Они не понимают значимости инновационной деятельности для государственного управления и, как следствие не понимают целесообразности формирования собственной готовности к инновационной деятельности.

Диагностический сегмент оценочно-результативного блока структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности включает в себя диагностический инструментарий, необходимый для

исследования уровня готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ в соответствии с выделенными критериями и показателями (Таблица 2.2).

Таблица 2.2 – Соответствие диагностического инструментария критериям и показателям готовности будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности

Диагностический сегмент		
1	2	3
Критерии	Показатели	Диагностический инструментарий
Мотивационно-ценностный	Готовность к изменениям	Шкала готовности к творческо-инновационной деятельности (С.Ю. Степанов)
	Направленность на инновационную деятельность	Анкета направленности на инновационную деятельность
	Социально-профессиональные ценности	Анкета «Социально-профессиональные ценности государственных служащих»
Когнитивно-каузальный	Знания по предметам профессионального цикла	Контрольные срезы знаний, контрольные тесты, результаты зачетов и экзаменов.
	Осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов	Тест на определение уровня осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов в сфере ГМУ.
	Креативность	Опросник «Креативность в профессиональной деятельности» (Р.Э. Васильченко, С.А. Поздняков)
Практико-ориентированный	Умения планирования	Опросник «Диагностики особенностей самоорганизации» (А.Д. Ишков) – шкала «Планирование»
	Умения самоорганизации	Опросник «Диагностики особенностей самоорганизации» (А.Д. Ишков)
	Профессионально-исследовательская активность	Участие в профессиональных конференциях, конкурсах, мастер-классах, тренингах, обучение по программам дополнительного профессионального образования и пр.
Рефлексивно-оценочный	Рефлексивность	Методики для определения уровня рефлексивности (А.В. Карпов)
	Готовность к самообразованию и саморазвитию	Методика диагностики способностей к самообразованию и саморазвитию (В.А. Андреев).

Оценочно-результативный блок выполняет диагностико-аналитическую функцию, заключающуюся в определении эффективности структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности посредством выявления критериев, показателей и уровней сформированности выделенных нами компонентов готовности будущих госслужащих к инновационной деятельности.

Отметим, что в соответствии продолжительностью профессиональной подготовки специалистов исследуемого профиля к инновационной деятельности, которая осуществляется в первого по четвертый курс обучения, целесообразно выделить этапы осуществления исследуемого процесса: мотивационно-целевой, практико-развивающий, коррекционно-рефлексивный, итогово-диагностический.

Мотивационно-целевой этап процесса профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности направлен на формирование у обучающихся потребностно-аксиологического компонента готовности к инновационной деятельности и способствует созданию платформы для дальнейшей работы по формированию ценностного отношения у будущих специалистов ГМУ к профессиональной деятельности в целом, и к инновационной в том числе: формированию профессиональных установок, интересов, профессиональной направленности, стремления заниматься выбранной профессиональной деятельностью, пониманию необходимости использования инновационных подходов и технологий в процессе выполнения профессиональных функций.

Практико-развивающий этап направлен на формирование у будущих специалистов информационно-аналитического и процессуально-деятельностного компонентов профессиональной готовности к инновационной деятельности, предполагающих овладение профессиональными знаниями, умениями, профессиональным опытом 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 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 формирование у обучающихся социально-личностного компонента профессиональной готовности к инновационной деятельности и способствует 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.

Итогово-диагностический этап включает статистическую обработку и сравнение результатов, полученных в ходе процесса профессиональной подготовки.

В процессе научного исследования установлено, что эффективности реализации представленной структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности будут способствовать специально разработанные педагогические условия.

Процесс внедрения разработанной структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности обеспечивался комплексом педагогических условий [380; 381; 382; 392; 404]. Специальные педагогические условия являются существенным аспектом, от которого зависит эффективность и продуктивность учебного процесса [32; 237].

Понятие «педагогическое условие» представлено в педагогических исследованиях в достаточно разноаспектно, а именно:

- как комплекс мер, приемов и организационных форм обучения и воспитания, от которых зависит успешность образовательного процесса (Н.В. Ипполитова, Н.С. Стерхова) [153];
- как важная основа научно-экспериментальной деятельности, обеспечивающую теоретическую обоснованность и доказательность выводов педагогического исследования (Р.А. Атаханов, В.И. Загвязинский) [136];
- как средства познания педагогической реальности (И.В. Роберт) [430];
- как комплекс мер педагогического воздействия и возможностей образовательной среды, способствующих реализации исследовательских задач в реальной практике (Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева) [578];
- как совокупность внутренних и внешних воздействий, влияющих на процесс развития личности (Б.В. Куприянов, С.А. Дынина) [220].

На основе анализа научно-педагогической литературы, освещающей взгляды ученых относительно понимания сущности понятия «педагогические условия», А.А. Володин и Н.Г. Бондаренко определяют три подхода к формулировке данного понятия, где данный конструкт рассматривается как «совокупность каких-либо мер педагогического воздействия и возможностей материально-пространственной среды» (первый подход), как компонент педагогической системы (второй подход), как планомерная работа «по уточнению закономерностей как устойчивых связей образовательного процесса, обеспечивающих возможность проверяемости результатов научно-педагогических исследований» (третий подход) [63, с. 144-145]. Как видим, данная классификация сужает круг понимания изучаемого явления.

Основываясь на трудах вышеперечисленных ученых, мы будем определять педагогические условия как совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных мероприятий, воздействующих на образовательный процесс и определяющих его эффективность в рамках педагогической модели [382].

Необходимо отметить, что для компетентной разработки педагогических условий, обеспечивающих какой-либо педагогический процесс, а в нашем случае процесс профессиональной подготовки специалистов сферы государственного и муниципального 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.

В диссертационном исследовании при обосновании педагогических условий реализации структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности нами были учтены предлагаемые требования к формулировке педагогических условий (И.Я. Лернер), и существующие классификационные категории (В.А. Беликов, Н.Г. Бондаренко, А.А. Володин, Е.В. Ключенко, А.В. Лысенко и др.) [32; 63; 175; 230; 237].

Первое требование, по И.Я. Лернеру, 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 – автономность конкретных педагогических условий, предполагающая невозможность их подмены или поглощения какими-то другими условиями [230].

Основными классификационными категориями, на которые мы опирались при разработке педагогических условий являются следующие:

- социально-педагогические условия (условия, обстоятельства от которых что-то зависит, обстановка в которой что-то происходит);
- организационно-педагогические условия (комплекс определенных возможностей, влияющих на эффективность учебного процесса);

– психолого-педагогические условия (совокупность мер педагогического сотрудничества, обеспечивающих трансформацию личностных характеристик, касающихся развития, обучения и воспитания человека);

– дидактические условия (результат адресного отбора, создания и использования составляющих содержания, методов и организационных форм обучения с целью реализации основных образовательных задач и дидактических целей);

– личностно-ориентированные (способствующие формированию возможностей, способностей, мотивов профессиональной самореализации студентов) [63; 175; 230].

Сформулированные педагогические условия, способствующие реализации структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности по своему функционированию были разделены на три группы: организационно-технологические, содержательно-контекстные и личностно-ориентированные (Рис.2.3.).

Организационно-технологические педагогические условия призваны обеспечить логичную, целостную организацию педагогического процесса. К данной группе условий мы отнесли следующие условия: 1) обеспечение поэтапного, системного, непрерывного формирования готовности к инновационной деятельности; 2) организация социального партнерства вуза с органами государственной власти и местного самоуправления.

Содержательно-контекстные педагогические условия направлены на формирование среды, способствующей передаче необходимых знаний. В эту группу мы включили такие условия: 1) использование интегративного ресурса учебных дисциплин профессионального цикла; 2) использование образовательного потенциала инновационных педагогических технологий.



Рисунок 2.3 – Педагогические условия реализации структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности

Личностно-ориентированные педагогические условия способствуют формированию индивидуальных мотивов, возможностей и профессионально значимых качеств в процессе профессиональной подготовки, их личностно-смысловой сферы. Эту группу составляют следующие условия: 1) формирование устойчивой ценностной направленности на инновационную деятельность; 2) создание аналитико-рефлексивной образовательной среды.

Разработанные педагогические условия представляют собой регламентированные, взаимосвязанные и взаимообусловленные процессы, обеспечивающие функционирование структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности в высшей школе.

Перейдем к обоснованию и характеристике вышеперечисленных педагогических условий.

Вначале обратим внимание на первое организационно-технологическое условие: обеспечение поэтапного, системного, непрерывного формирования готовности к инновационной деятельности. Данное условие предполагает последовательное, непрерывное формирование необходимых знаний с учетом выделенных дидактических единиц (параграф 3.2.). Процесс обогащения дисциплин происходил последовательно и логично в соответствии с их очередностью в учебном плане. Распределение дисциплин и описание реализации указанного педагогического условия будет подробно представлено в параграфе 4.2.

Следующим организационно-технологическим педагогическим условием выступает организация социального партнерства вуза с органами государственной власти и местного самоуправления с целью подготовки будущих государственных служащих к инновационной деятельности. 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 способом 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 с профессионалами той профессиональной области, к которой причастны будущие специалисты [82; 112; 129; 145; 315; 429; 489; 567].

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. [294].

Обоснование и разработка этого условия требует анализа подходов к пониманию феномена «социальное партнерство». Отметим, что в педагогической науке существуют разные позиции в отношении понимания данного понятия.

Изученный пласт педагогической литературы дает основания констатировать, что «социальное партнерство» трактуется исследователями как:

- совокупность обязательств и отношений организационного, педагогического, экономического взаимодействия учебных заведений со специалистами-практиками, работодателями, службами занятости и пр. (Г. А. Сульдина) [489];

- включение различных учреждений и организаций, учебных заведений и конкретных лиц в совместную деятельность, ориентированную на решение профессиональных задач (Т.М. Глушанок) [82];

- 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 преобразованию его потенциальных форм в актуальное состояние (О.Н. Олейникова, И.М. Реморенко) [315; 429].

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

Основной целью социального партнерства мы видим предоставление будущим государственным служащим 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 диссертационного 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 и муниципального управления, тренинги и др.).

Прежде чем перейти к описанию каждого из указанных направлений, отметим, что на протяжении последних пяти лет к сотрудничеству в рамках учебной, научной и социально-гуманитарной работы были привлечены служащие из таких законодательных и исполнительных органов власти 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 ЛНР, Министерство спорта ЛНР; Министерство молодежной политики ЛНР; Министерство природы и экологической безопасности ЛНР; МЧС ЛНР; Министерство экономического развития ЛНР; Министерство здравоохранения ЛНР; Министерство юстиции ЛНР; Министерство труда и социальной политики ЛНР; Управление Федеральной налоговой службы по ЛНР; Архивная служба ЛНР; Управление государственной инспекции безопасности дорожного движения МВД по ЛНР; Государственный комитет статистики ЛНР; Управление Федерального казначейства по ЛНР; Луганская таможня; Администрация

городского округа муниципальное образование городской округ Луганск ЛНР; Отделение Социального фонда России по ЛНР.

В учебном процессе взаимодействие с этими структурами систематически осуществлялось в рамках лекционных и семинарских занятий.

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 студенты проходили практику в указанных структурах, подчеркнем, что эти ведомства являлись базами практик для студентов 2-4 курсов.

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, тренингов, мастер классов и др.

Приведем несколько конкретных примеров. Итак, за последние пять лет организовано и проведено более 20 конференций, круглых столов, в том числе и международного статуса. Все научные мероприятия проходили в тесном взаимодействии с представителями органов законодательной и исполнительной власти. К наиболее значимым, в отношении наполнения повестки данных мероприятий, вопросам, освещающими возможности инновационной деятельности специалистов ГМУ, являются: 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», научно-практическая конференция с международным участием «Современная политика государственного управления: за и против», научно-практическая конференция с международным участием «Государственное и муниципальное управление: вчера, сегодня, завтра», научно-практическая конференция с международным участием «Россия: вчера, сегодня, завтра» и др.

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». Также специалисты практики приглашались как ко-тренеры при проведении тренингов во время внеаудиторной работы.

Стоит подчеркнуть, что социальное партнерство в рамках учебной работы способствовало получению знаний и умений, которые необходимы специалистам в современных условиях работы органов государственной власти; в рамках научной работы позволило приобщить студентов к исследовательской работе; в

рамках социально-гуманитарной работы мотивировать студентов к повышению своего профессионального уровня.

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

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

Для разработки первого социально-контекстного условия (использование интегративного ресурса учебных дисциплин профессионального цикла) необходимо, в первую очередь, рассмотреть дефиницию «учебная дисциплина».

В процессе изучения научной и справочной литературы нами установлено, что данное понятие трактуется как: часть содержания образования, зафиксированная в учебном плане, которая определяется в соответствии с ее научной и методической спецификой; структурная единица учебного плана конкретного направления подготовки, являющаяся логически обоснованным, целостным и завершенным разделом знаний; целостный и логически законченный раздел знаний, изучаемый в рамках определенной образовательной программы, на протяжении конкретного периода. [277; 329].

Основной научной категорией разрабатываемого педагогического условия является «содержание учебных дисциплин». Как философскую категорию дефиницию «содержание» понимают как то, что заполняет форму и из чего она создается [509; 521].

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 [435]. 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 [509].

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 учебной дисциплины 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 современным процессами и инновационными преобразованиями в сфере государственной службы.

Необходимость инновационной активности в системе государственного и муниципального управления требует обогащения содержания учебных дисциплин тематикой, направленной на формирование мотивационно-ценностной основы их профессиональной деятельности и предоставление информации, способствующей

формированию готовности будущих специалистов к инновационной деятельности.

Следующим содержательно-контекстным педагогическим условием является использование образовательного потенциала инновационных педагогических технологий в процессе профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ. Для этого представим включенные в процесс профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления виды учебной деятельности (академическую, квазипрофессиональную, учебно-профессиональную) и соответствующие им формы и средства.

В рамках академической учебной деятельности происходит формирование системы теоретических знаний у будущих специалистов государственного и муниципального управления, которое осуществляется в процессе проведения лекций, практических и семинарских занятий. Поскольку проблема исследования эффективных форм учебного процесса, их особенностей и требований к проведению широко освещена в педагогических исследованиях [108; 261; 281; 326; 340; 485] и отражена в наших публикациях [366; 377; 380; 382; 398], мы не будем акцентировать на этом внимание в диссертации. Отметим лишь то, что лекции, практические и семинарские занятия в современном вузе должны проводиться с использованием инновационных технологий, а информация, предлагаемая преподавателем, должна преломляться сквозь призму специфики инновационной деятельности специалистов в системе государственного и муниципального управления.

Квазипрофессиональная деятельность является таким видом учебно-профессионального взаимодействия, при котором в процессе моделирования воссоздаются элементы профессиональной деятельности, позволяющие получить профессиональные навыки, а также навыки межличностного взаимодействия.

В процессе учебно-профессиональной деятельности студенты осуществляют практическую деятельность и научно-исследовательскую работу. Данная деятельность ориентирована на принятие обучающимися позиции

специалиста сферы государственного и муниципального 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.

Личностно-ориентированные педагогические условия (формирование устойчивой ценностной направленности на инновационную деятельность; создание аналитико-рефлексивной образовательной среды) предполагают развитие личности студента, его ценностей, мотивов, профессионально значимых качеств, способности к рефлексии и готовности к дальнейшему профессиональному развитию.

Лекции, практические и семинарские занятия были построены таким образом, чтобы сформировать у студентов интерес, мотивацию к овладению инновационной деятельностью и ценностное отношение к профессиональной деятельности в органах государственной власти и местного самоуправления поэтапно и целенаправленно. Стоит отметить роль преподавателей, как носителей знаний и мотивационно-ценностного отношения к своей профессиональной деятельности и к преподаваемым учебным дисциплинам.

Важным является умение педагога вдохновить студентов к принятию активной жизненной позиции, социальной ответственности и пониманию значимости своей профессиональной деятельности для общества; создать такую атмосферу, в которой будущие специалисты стремились бы к профессиональному самосовершенствованию и личностному развитию.

Задачами преподавателей, готовящих современных специалистов направления «Государственное и муниципальное управление» являются: формирование социально-профессиональных ценностей, в частности патриотизма и служения народу и Отечеству; развитие нравственных качеств, необходимых для успешной профессиональной деятельности в условиях инновационных

преобразований таких как адаптированность к современным условиям и тенденциям экономического и социального развития, мобильность, активность, инициативность, конкурентоспособность и пр.; формирование политической, социально-психологической, правовой, экономической компетентности студентов; сохранение национальных традиций, исторического наследия.

Особое значение отводится созданию аналитико-рефлексивной образовательной среды для формирования профессионально значимых качеств будущих специалистов сферы ГМУ (второе личностно-ориентированное педагогическое условие). Данное условие обосновано необходимостью создания специально организованного пространства, где интериоризируются знания и умения, полученные на занятиях, и приобретаются новые, а также формируются необходимые качества и практический опыт.

Важно учесть тот факт, что формирование личности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления происходит во время учебной и воспитательной работы как в аудиторное, так и внеаудиторное время, где внеаудиторной работе отводится особое место. Вопросы внеаудиторной работы будут освещены в параграфе 3.3.

Резюмируя вышеизложенное, отметим, что разработанная структурно-логическая модель профессиональной подготовки будущих специалистов государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, которая интегрирует три взаимосвязанных блока: концептуально-целевой (реализующий организующую функцию), содержательно-методический (направленный на учебно-развивающую функцию) и оценочно-результативный (выполняющий диагностико-аналитическую функцию). Системное взаимодействие данных блоков обеспечивает достижение основного проектируемого результата – формирования готовности будущих специалистов к инновационной деятельности. Разработанные и обоснованные организационно-технологические содержательно-контекстные, личностно-ориентированные педагогические условия способствуют научно-обоснованной и продуктивной реализации структурно-логической модели профессиональной подготовки

будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности. Содержательная характеристика данного процесса будет представлена в параграфе 4.2.

Выводы ко второй главе

Во второй главе диссертационного исследования, посредством проведённого анализа массива научной литературы, были определены и рассмотрены ключевые методологические основания, формирующие фундамент профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.

Профессиональная подготовка будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности обеспечивается комплексом методологических подходов:

- аксиологического, являющегося основой формирования аксиологически-центрированного профессионального поведения будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления с опорой на морально-правовые и этические нормы;

- культурно-исторического, в рамках реализации которого, деятельность специалистов сферы государственного и муниципального управления рассматривается в контексте исторически сложившейся управленческой культуры, учитывающей сложившиеся традиции и особенности, но ориентированной на решение актуальных задач развития российского общества и государственности;

- системного, способствующего организации целостного, структурированного процесса профессиональной подготовки и содействующего созданию модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности;

- акмеологического, отражающего специфику профессионального становления специалистов сферы государственного и муниципального управления и способствующего их профессиональному росту;
- деятельностного, определяющего организацию деятельности главных субъектов образовательного процесса, способствующего формированию их готовности к инновационной деятельности;
- компетентностного, определяющего подход к построению обучения, выбору содержания, форм и средств обучения, обеспечивающих формирование у студентов комплекса компетенций, необходимых для полноценной деятельности в условиях инновационных преобразований.

Методологическое обеспечение подготовки будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности выстраивается в соответствии с объективными закономерностями данного процесса: зависимости содержания подготовки от трансформации системы государственного и муниципального управления; обусловленности результативности подготовки интеграцией ценностной, когнитивной, деятельностной и личностной составляющих; зависимости эффективности формирования готовности от качества методического обеспечения и организации образовательного процесса, а также принципами организации педагогического взаимодействия (социальной обусловленности, актуальности и востребованности; гуманистической и аксиологической направленности; сквозной содержательной преемственности и структурной целостности; социально-профессионального партнерства, интеракции, технологичности).

Теоретически обоснованная и методологически сформулированная концепция профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, представляет собой целостную систему, содержание которой раскрывается посредством теоретического описания исследуемого педагогического явления, включающее в себя его целевые установки, основные направления развития, закономерности и принципы, содержательные компоненты, специфические особенности, а также механизмы реализации в современном профессиональном образовании. Ядром данной

теоретической конструкции является комплекс взаимообусловленных закономерностей и принципов, обеспечивающих подготовку будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности. Практической реализацией концепции является структурно-логическая модель профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, а также комплекс педагогических условий ее реализации.

Теоретически обоснованная и разработанная структурно-логическая модель профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности представлена в стойкой, последовательной, логичной взаимосвязи её структурных составляющих: концептуально-целевого, содержательно-методического, оценочно-результативного блоков и соответствующих им имманентных сегментов.

Концептуально-целевой блок включает: целевой сегмент, содержащий цели и задачи моделируемого процесса; методологический сегмент, охватывающий описание методологических подходов к моделированию процесса формирования готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, характеристику закономерностей и принципов формирования указанной готовности; теоретический сегмент, включающий основные теоретические положения обуславливающие необходимость и содержание профессиональной подготовки к инновационной деятельности и понятийно-категориальный аппарат исследования.

Содержательно-методический блок сконструированной модели, объединяет содержательный и методический сегменты. Содержательный сегмент предполагает: создание мотивационно-ценностной основы профессиональной подготовки путем обеспечения учебных дисциплин профессионального цикла, внеаудиторных мероприятий соответствующим обучающим материалом, способствующим формированию профессиональных мотивов и ценностей; содержательное наполнение учебных дисциплин профессионального цикла выделенными дидактическими единицами, обеспечивающими последовательную

подготовку к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления; формирование профессионально значимых умений и качеств у будущих специалистов ГМУ путем погружения в аналитико-рефлексивное пространство Методический сегмент содержит традиционные и инновационные методы, в том числе интерактивные, средства подготовки специалистов указанной сферы.

Оценочно-результативный блок включает критериальный сегмент, содержащий критерии, показатели и уровни готовности к инновационной деятельности, а также диагностический сегмент, представленный корректно подобранным диагностическим инструментарием для оценки уровня сформированности компонентов готовности к инновационной деятельности у будущих государственных служащих.

В целях эффективной реализации разработанной структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности были определены следующие группы педагогических условий:

- организационно-технологические: обеспечение поэтапного, системного, непрерывного формирования готовности к инновационной деятельности; организация социального партнерства вуза с органами государственной власти и местного самоуправления;

- содержательно-контекстные: использование интегративного ресурса учебных дисциплин профессионального цикла; использование образовательного потенциала инновационных педагогических технологий;

- личностно-ориентированные: формирование устойчивой ценностной направленности на инновационную деятельность; создание аналитико-рефлексивной образовательной среды

ГЛАВА 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Потенциал учебных дисциплин в контексте современной профессиональной подготовки специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности

Процесс системного реформирования аппарата государственной службы становится все более динамичным и инновационным явлением, в этой связи, внедрение инноваций в государственное и муниципальное управление – приоритетная задача для экономического, политического и гражданского развития современной России. Реализация данной задачи возможна только при условии подготовки высококвалифицированных кадров, способных к осуществлению инновационной деятельности в своей работе.

Несмотря на то, что большое количество высших учебных заведений готовит специалистов сферы государственного и муниципального управления, рынок труда испытывает дефицит квалифицированных кадров, готовых к успешной профессиональной деятельности. Вопросы, связанные с профессиональной подготовкой специалистов ГМУ, заслуживают чрезвычайного внимания, особенно в контексте их готовности к инновационной деятельности. В связи с этим, возникает объективная необходимость в анализе современной практики подготовки специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности. В данном параграфе считаем целесообразным провести анализ документов, определяющих вектор профессиональной подготовки государственных служащих. На основе анализа учебных планов определить дисциплины, обладающие потенциалом для формирования у будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления готовности к инновационной деятельности.

Отметим, что в современном нормативном поле подготовку госслужащих регламентируют три основных документа:

- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования: по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (бакалавриат) [90];

- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования: по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (магистратура) [91];

- «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 квалификационных требований» [476].

По нашему мнению, логично, что названные документы должны находиться в тесной взаимосвязи, поскольку ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» содержит перечень обязательных требований при реализации основных образовательных программ высшего образования по указанному направлению подготовки.

Данное диссертационное исследование охватывает контингент студентов уровня бакалавриата, поэтому уделим внимание анализу ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (бакалавриат), государственному стандарту уровня магистратуры будет уделено внимание в последующих научных работах.

Анализ профессиональной деятельности служащих в аппарате государственного и муниципального управления показал, что при формировании должностных регламентов для сотрудников ГМУ основным документом 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 служащих», поскольку в нем

представлены квалификационные требования, определяющие ключевые компетенции будущих специалистов.

Следуя логике, можно предположить, что требования, представленные в «Справочнике квалификационных требований», должны иметь полное соответствие с федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования и образовательными программами по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление». Определение указанного соответствия, а также установление теоретических и практических возможностей для профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, нами осуществлялось по результатам анализа перечисленных нормативных документов.

В «Справочнике квалификационных требований» прописаны базовые и профессионально-функциональные квалификационные требования к госслужащим, которые разделены на два блока: профессионально-функциональные и базовые требования (Рисунок 3.1). В рамках базовых требований указаны требования: к уровню профессионального образования, к базовым знаниям и умениям, а также продолжительности стажа гражданской службы. Базовыми знаниями являются: знание государственного языка Российской Федерации; знание основ конституции России, законодательства о государственной гражданской службе, законодательства о противодействии коррупции; знания и умения в области информационно-коммуникационных технологий.

В соответствии со справочником, государственные служащие должны обладать общими компетенциями (умение системно мыслить, умение планировать, рационально использовать служебное время и достигать результата, коммуникативные умения и умение управлять изменениями; умения в области информационно-коммуникативных технологий).

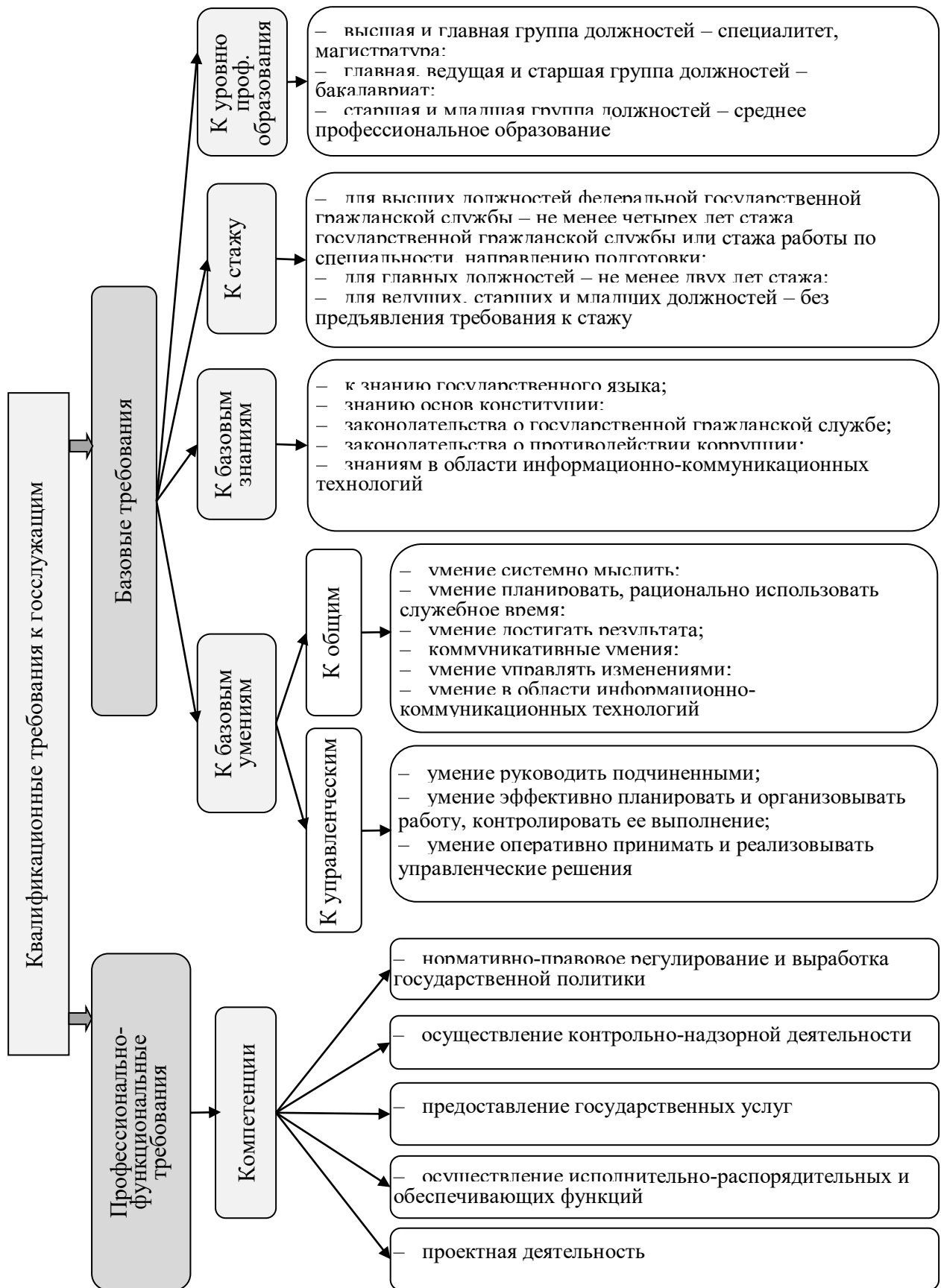


Рисунок 3.1 – Требования к госслужащим в соответствии со «Справочником квалификационных требований»

В данном блоке актуальность подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, в первую очередь, определяет необходимость овладения умением управлять изменениями, системно мыслить, планировать и использовать служебное время.

В блоке управленческих умений отображены: умение руководить подчиненными, умение эффективно планировать и организовывать работу, контролировать ее выполнение; умение оперативно принимать и реализовывать управленческие решения, оперативно принимать и реализовывать управленческие решения, что способствует эффективной инновационной деятельности.

Требования к уровню образования специалистов сферы ГМУ нами были подробно описаны в параграфе 1.2., поэтому в данном параграфе мы не будем акцентировать на этом внимание.

Совокупность профессионально-функциональных квалификационных требований наполняют функциональные обязанности (компетенции). Для каждого вида компетенций в справочнике 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 [476].

Как нами было замечено, в параграфе 2.1, проектная деятельность входит в разряд инновационных видов деятельности в системе государственного и муниципального управления. Также проявление инновационной активности возможно при предоставлении государственных услуг.

Содержательный анализ «Справочника квалификационных требований» показал, что требования к готовности будущих служащих к инновационной деятельности в процессе их профессиональной деятельности в документе

основательно не прописаны, 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 конкретизирует необходимость такой подготовки, хотя большинство из представленных умений и компетенций предполагают инновационный потенциал в условиях современного государственного управления [476].

Анализ практики профессиональной деятельности в сфере ГМУ и наш опыт профессионального взаимодействия с государственными служащими разных категорий показал, что квалификационные требования к функциональным знаниям и умениям, в соответствии с каждой функциональной обязанностью, необходимо дополнить требованиями к знаниям и умениям, отражающим 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 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) можем отметить, что необходимость формирования готовности будущих специалистов к инновационной деятельности в процессе профессиональной подготовки, в нем, как и в «Справочнике», отражена очень скромно.

Изучив обозначенный государственный стандарт, отметим, что в данном документе представлены три группы компетенций, которыми должен овладеть будущий специалист – универсальные, общекультурные и профессиональные [90].

Универсальные компетенции, это личностные качества, от которых зависит успешность профессиональной деятельности. В контексте проблематики нашего исследования особый интерес вызывают: УК-1 – способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач; УК-2 – способность определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; УК-10 – способность принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности. Формирование этих компетенций, напрямую зависит от готовности будущего государственного служащего к инновационной деятельности и его инновационной активности.

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 которые, сосредоточим 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 основной профессиональной образовательной программе высшего образования (ОПОП ВО).

В соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата) в основной образовательной программе профессиональные компетенции разделены на три блока: обязательные профессиональные компетенции; рекомендуемые профессиональные компетенции; самостоятельно установленные вузом компетенции [319].

Анализ учебных планов, образовательных программ и рабочих программ ряда российских вузов, принимавших участие в экспериментальной работе (ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет», ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет», ФГБОУ ВО «Уральский институт Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий», ФГБОУ ВО «Севастопольский государственный университет», ФГБОУ ВО «Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М. Бербекова»), показал, что все дисциплины, которые изучают студенты условно можно разделить на две группы:

- дисциплины, содержание которых способствует формированию готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности;
- дисциплины, отдельные темы которых могут быть использованы для формирования данного вида готовности.

Анализ учебных планов указанных учебных заведений показал, что количество дисциплин, осуществляющих формирование профессиональной готовности к инновационной деятельности в учебном процессе, составляют от 2 до 4%, а дисциплины, обладающие потенциалом, способствующим формированию профессиональной готовности к инновационной деятельности составляют 19,8-26,4% от всех профессионально-ориентированных дисциплин учебных планов и ОПОП указанных учебных заведений (Таблица 3.1.).

Таблица 3.1. Количество дисциплин, обладающих потенциалом формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности у будущих специалистов ГМУ

Дисциплины, содержание которых способствует формированию готовности к инновационной деятельности	Дисциплины, отдельные темы которых могут быть использованы для формирования готовности к инновационной деятельности
1	2
ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет» (ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»)	
Инновационно-инвестиционная политика государства	Этика государственной и муниципальной службы Введение в специальность Государственная и муниципальная служба Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении Организация деятельности госслужащего Основы ГМУ Управление персоналом госслужбы Стратегический менеджмент в государственном муниципальном управлении Основы управления государственными проектами и программами Принятие и исполнение государственных решений
ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет»	
Управление инновациями	Введение в профессиональную деятельность Основы ГМУ Управление коммуникациями Управление общественными отношениями Государственные и муниципальные информационные системы Прогнозирование и планирование в ГМУ Государственная и муниципальная служба Принятие и исполнение решений в сфере ГМУ Государственные и муниципальные услуги Управление проектами

Продолжение таблицы 3.1

ФГБОУ ВО «Севастопольский государственный университет»	
1	2
Инновационные механизмы государственного и муниципального управления	Введение в специальность Этика государственной и муниципальной службы Методы принятия управленческих решений в государственном и муниципальном управлении Теория государственного и муниципального управления Государственная и муниципальная служба Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении Кадровая политика в органах государственного управления Технологии государственных и муниципальных услуг
ФГБОУ ВО «Уральский институт Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий»	
Инновационная политика государства	Теория государства и права Введение в специальность Государственная и муниципальная служба Организация предоставления государственных и муниципальных услуг Этика государственной и муниципальной службы Принятие управленческих решений в ГМУ Региональное и муниципальное управление Публичное управление в России и за рубежом Стратегическое управление
ФГБОУ ВО «Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М. Бербекова»	
Цифровое государство	Основы государственного и муниципального управления Управление государственными проектами и программами Государственная и муниципальная служба Принятие и исполнение государственных решений Современные проблемы государственного и муниципального управления Управление персоналом в государственном и муниципальном управлении Этика государственной и муниципальной службы Цифровые информационно-коммуникационные технологии и искусственный интеллект Государственные и муниципальные информационные системы

В качестве примера, обратимся к анализу ОПОП ВО направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» квалификация «Бакалавр» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля». Целью образовательной программы является: формирование общекультурных, обще профессиональных 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 видим, цель образовательной программы актуализирует подготовку специалистов к использованию инновационных подходов, методов и технологий в профессиональной деятельности.

Виды профессиональной деятельности, представленные в основной образовательной программе: организационно-управленческая, информационно-методическая, коммуникативная, проектная, вспомогательно-технологическая, организационно-регулирующая, исполнительно-распорядительная [319].

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) непосредственно указывает на необходимость формирования готовности будущих госслужащих к инновационной деятельности.

Далее, определим возможности студентов образовательно-квалификационного уровня «Бакалавр», направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», квалификация «бакалавр» 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: «Введение в специальность», «Этика государственных и муниципальных служащих», «Государственная и муниципальная служба», «Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении», «Организация деятельности госслужащего», «Основы ГМУ», «Управление персоналом госслужбы», «Стратегический менеджмент в государственном муниципальном управлении», «Основы управления государственными проектами и программами», «Принятие и исполнение государственных решений» 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 ряда дисциплин, которые имеют значительный потенциал для наполнения их тематикой, связанной с подготовкой обучающихся к использованию инноваций в государственном управлении.

Одной из задач предмета «Введение в специальность» является ознакомление с целями и видами профессиональной деятельности будущего госслужащего. В рамках данной задачи необходимо введение в содержание дисциплины тем, посвященных изучению инновационной деятельности в профессии.

Изменения в сфере государственного и муниципального управления предъявляют требования к компетентности специалиста, а также к его имиджу, поэтому считаем целесообразным в рамках дисциплины «Этика государственных и муниципальных служащих» предоставить студентам информацию о видах имиджа, роли и особенностях имиджа государственных служащих в условиях инновационных преобразований.

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 ознакомятся с инновационными технологиями управления программами и проектами.

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

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. К сожалению, 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 дисциплины «Государственная и муниципальная служба» и «Основы ГМУ» должны быть дополнены темами, освещающими проблематику инновационной деятельности будущих специалистов данной сферы.

Проанализировав содержание дисциплины «Управление персоналом госслужбы», приходим к выводу о том, что в рабочей программе 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 инновационный образовательный менеджмент, инновационный кадровый маркетинг, инновационный технологический кадровый менеджмент и др.

Содержание дисциплины «Стратегический менеджмент в государственном муниципальном управлении» должно быть дополнено информацией об использовании инновационных технологий прогнозирования, планирования и принятия управленческих решений в условиях инновационного развития системы ГМУ. Введение этого материала в значительной мере повысит эффективность подготовки будущих специалистов к управленческой деятельности.

Завершая анализ нормативных документов, регламентирующих профессиональную подготовку будущих государственных служащих, отметим, что данные документы 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, из них – универсальных компетенций – 11, общепрофессиональных – 7. Отметим, что общепрофессиональные компетенции, например, не соотносятся со справочником вообще.

В тоже время некоторые функциональные обязанности не отражены в государственном образовательном стандарте. В свою очередь ОПОП ВО предполагает формирование девяти общекультурных (ОК), шести общепрофессиональных (ОПК) и двадцати семи профессиональных (ПК) компетенций.

Сопоставив компетенции ОПОП ВО с ФГОС ВО и «Справочником квалификационных требований», 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.

Подчеркнем, что современное обучение специалистов сферы государственного и муниципального управления должно быть направлено на подготовку профессионалов, способных не только к традиционной профессиональной деятельности в аппарате государственного управления, но и на формирование высокого уровня их готовности к инновационной деятельности.

Анализ Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (бакалавриат), 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, учебных планов ведущих университетов России, готовящих специалистов по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (бакалавриат) показал, что в данных документах далеко не в полной мере прослеживается необходимость подготовки будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности, что отражено в требованиях к компетенциям, в содержании дисциплин, необходимых видах деятельности, функциональных обязанностях, к которым должен быть готов выпускник. Кроме того, представленные документы имеют существенные расхождения в различных позициях, хотя для эффективной подготовки специалистов ГМУ необходимо полное соответствие изученных нормативных документов.

Проведенный анализ свидетельствует о том, что подготовка будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности должна осуществляться с учетом требований, предъявляемых обществом и органами государственной власти к их знаниям, умениям, навыкам, профессионально значимым качествам и производиться с

использованием потенциала существующих дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

3.2. Методическое обеспечение профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности

Профессиональная подготовка будущих специалистов государственного и муниципального управления к инновационной деятельности требует обновленного методического обеспечения данного процесса, разработке которого будет уделено внимание в данном параграфе.

Особенности разработки и реализации методического обеспечения профессиональной подготовки студентов направления 30.03.04 «Государственное и муниципальное управление» определялись нами с учетом положений разработанной концепции профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности. Цель предлагаемой концепции заключается в теоретико-методологическом и практическом обосновании целостного авторского видения процесса профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ, сгенерированного на идеях формирования необходимых знаний и инновационных способов решения производственных задач, ценностей служения народу и Государству, личностном развитии студентов, формировании их профессиональной готовности к инновационной деятельности.

Результатом профессиональной подготовки выступает сформированная готовность к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ, в частности потребностно-аксиологического, информационно-аналитического, процессуально-деятельностного и социально-личностного компонентов. Формирование указанных компонентов готовности осуществляется в процессе

внедрения и реализации структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности.

Особенностью профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ является поэтапное формирование готовности к инновационной деятельности на протяжении всего периода обучения с использованием форм, методов и средств обучения, способствующих достижению запланированного результата в рамках аудиторной и внеаудиторной работы.

Опираясь на предложенные в научной литературе определения, под методическим обеспечением процесса подготовки будем понимать создание и последующее применение необходимых учебных и методических разработок, позволяющих достичь поставленной цели [548]. Методическое обеспечение разрабатывается с учетом нормативных документов (учебных программ, федеральных государственных образовательных стандартов) и предполагает программное обеспечение (совершенствование учебных программ), разработку учебных и методических материалов к курсам, внедрение продуктивных форм, методов и средств обучения, методическое обеспечение контроля, повышение профессиональной компетентности преподавательского состава.

Проведенный структурно-содержательный анализ учебных планов, образовательных и рабочих программ ряда российских вузов (параграф 3.1) показал, что наполняющие его дисциплины условно можно разделить на две группы: дисциплины, направленные на подготовку будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности и дисциплины, обладающие значительным потенциалом в контексте подготовки к инновационной деятельности при условии обогащения их темами, ориентированными на ее формирование, а также методами, способствующими эффективному усвоению материала и активизации процесса формирования готовности к инновациям.

К первой группе относится только дисциплина «Инновационно-инвестиционная политика государства». Это единственный курс, 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 и инновационной деятельности, анализировать инновационные проекты в условиях неопределенности, рассчитывать экономическую эффективность инновационных преобразований.

К группе дисциплин, имеющих достаточный потенциал в отношении профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности, при условии обогащения их материалом, освещающим вопросы инновационной деятельности в системе ГМУ, нами отнесены дисциплины: «Введение в специальность», «Этика государственных и муниципальных служащих», «Государственная и муниципальная служба» «Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении», «Организация деятельности госслужащего», «Основы ГМУ», «Управление персоналом государственной и муниципальной службы», «Стратегический менеджмент в государственном муниципальном управлении», «Основы управления государственными проектами и программами», «Принятие и исполнение государственных решений».

С целью обогащения этих дисциплин комплексом знаний, обеспечивающих последовательную подготовку будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, был составлен перечень дидактических единиц, усвоение которых способствует формированию готовности к инновационной деятельности (см. параграф 2.3). В соответствии с обозначенными дидактическими единицами была произведена корректировка содержания дисциплин профессионального цикла, с целью внедрения комплекса мер, обеспечивающих освоение будущими специалистами знаний об инновациях и инновационных процессах в системе ГМУ, формирование у обучающихся умений по их внедрению в профессиональную деятельность.

На основе результатов теоретических и экспериментальных исследований был предложен следующий комплекс мер:

- обогащение содержания разделов учебных дисциплин (в рамках лекционных, практических и семинарских занятий) отдельными темами, модулями, 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 и муниципального управления;
- обогащение содержания практических и семинарских занятий вопросами и заданиями, направленными на подготовку специалистов к инновационной деятельности и усиление мотивации обучающихся к достижениям в профессии;
- активизация научной деятельности студентов в рамках изучения учебных дисциплин посредством написания научных статей, выполнения аннотирования статей, посвященных инновациям и инновационной деятельности, реализации творческих проектов;
- привлечение обучающихся к участию в различных акциях, проектах, мероприятиях, посвященных проблемам осуществления инновационной деятельности в системе ГМУ;
- внедрение в образовательный процесс активных форм, методов и средств обучения (активных форм лекционных, семинарских и практических занятий, интерактивных методов обучения), направленных на активизацию процесса формирования готовности будущих государственных служащих к инновационной деятельности

Логика построения процесса обучения состояла в том, чтобы обеспечить последовательную подготовку будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности и сформировать готовность к данному виду деятельности путем обогащения лекционных и практических занятий выбранных дисциплин темами и специализированными модулями, содержащими необходимый для подготовки к инновационной деятельности комплекс знаний, а также последующего внедрения методов активного обучения, обеспечивающих вовлечение студентов в проблематику инноваций и активизирующих процесс

формирования соответствующих компетенций. В таблице 1 представлены формы учебной работы, способствующие обогащению дисциплин, имеющих достаточный потенциал в отношении профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности

Таблица 3.2 – Формы учебной работы, способствующие обогащению дисциплин, имеющих достаточный потенциал в отношении профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности

Дисциплина в учебном плане	Формы обогащения дисциплин профессионального цикла	Компетенции
1	2	
1 СЕМЕСТР		
«Введение в специальность»	1 МОДУЛЬ: «Специфика инновационных процессов в государственном и муниципальном управлении»	ПК-17 – владение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями
Этика государственных и муниципальных служащих	Лекция «Формирование имиджа государственного служащего в условиях инновационных преобразований». Семинарское занятие «Профессиональные компетенции как элемент имиджа будущего специалиста ГМУ»	ПК– способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению
2 СЕМЕСТР		
Государственная и муниципальная служба	Лекция. «Роль инноваций в системе государственного и муниципального управления в период политико-административного реформирования». Семинарское занятие «Анализ инноваций в системе государственного и муниципального управления: общее и отличительное»	ПК-1 – умение определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения
Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении	Семинарское занятие «Современные информационно-коммуникативные технологии в системе ГМУ»	ПК-8 – способность применять информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности с видением их взаимосвязей и перспектив использования

Продолжение таблицы 3.2.

1	2	3
3 СЕМЕСТР		
«Организация деятельности госслужащего»	Практическое занятие «Организация деятельности государственных служащих в условиях инновационного государственного управления»	ПК-16 – способность осуществлять технологическое обеспечение служебной деятельности специалистов ПК-17 – владение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями
Основы ГМУ	2 МОДУЛЬ: «Инновационные модели и технологии в системе государственного и муниципального управления»	ПК-24 – владение технологиями, приемами, обеспечивающими оказание государственных и муниципальных услуг физическим и юридическим лицам
4 СЕМЕСТР		
«Управление персоналом госслужбы»	Лекция «Инновационный менеджмент в управлении персоналом». Семинарское занятие «Инновации в сфере подбора и обучения персонала для сферы ГМУ»	ОПК-3 – способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
Стратегический менеджмент в государственном муниципальном управлении	Лекция «Специфика управления в условиях инновационного развития государственной службы»	ПК-22 – умение оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов
5 СЕМЕСТР		
«Инновационно-инвестиционная политика государства»	Лекция «Специфика инновационной политики РФ в условиях цифровизации государственного управления»	ОПК-6 – способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

Продолжение таблицы 3.2.

1	2	3
«Основы управления государственными проектами и программами»	Лекция «Управление инновационными проектами». Практическое занятие «Презентация инновационного проекта и методики управления им»	ПК-27 – способность участвовать в разработке и реализации проектов в области государственного и муниципального управления
6 СЕМЕСТР		
«Принятие и исполнение государственных решений»	Лекция «Инновационные подходы к принятию государственных решений: виды, основные направления использования, значение для общества» Практическое занятие «Презентация индивидуального проекта «Государственное решение в условиях инновационного развития общества»	ОПК-2 – способность находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

С целью обеспечения занятий учебно-методическим материалом были разработаны учебные и методические пособия [364; 365; 398; 399; 407]

При подготовке будущих государственных и муниципальных служащих основными формами обучения традиционно остаются лекции, практические и семинарские занятия. В качестве инструментов, активизирующих процесс формирования готовности к инновациям, в учебном процессе считаем целесообразным использование активных и интерактивных форм проведения лекционных занятий: проблемные лекции, лекции вдвоем, лекции с заранее запланированными ошибками, лекции-пресс-конференции, лекции-беседы, лекции с разбором конкретных ситуаций.

Проблемные лекции предполагают проектирование проблемных ситуаций, побуждающих студентов самостоятельно или с помощью преподавателя найти их решение. Проблемные ситуации связаны с особенностями внедрения в систему ГМУ инноваций и необходимостью усваивать специалистами новые виды деятельности и применять инновационные формы взаимодействия с коллегами и гражданами. На бинарных лекциях (лекциях вдвоем) учебный материал преподается двумя преподавателями. Чаще всего лекционные занятия проводятся совместно теоретиком и практиком, но также имеют место лекции, в которых

преподаватели занимают противоположные позиции: один является сторонником рассматриваемого нововведения в систему государственной власти, второй придерживается традиционных форм работы.

Для повышения интереса студентов к предмету и активного взаимодействия с преподавателями во время подготовки к инновационной деятельности очевидна целесообразность применения таких форм, как лекции с запланированными ошибками, лекции-пресс-конференции, лекции-беседы, лекции с разбором конкретных ситуаций. Данные виды лекций имеют практико-ориентированный характер, мотивационную направленность и способствуют творческому подходу к изучению предлагаемых тем.

Во время проведения лекций использовались такие методы, как: метод проблемного изложения, информационно-развивающие и информационно-демонстративные методы, методы визуализации информации.

Для проведения семинарских занятий считаем целесообразным использовать такие активные формы, как: семинар-тренинг, семинар-практикум, семинар-дискуссия, семинар-конференция с использованием интерактивных методов обучения. Практика подготовки будущих специалистов ГМУ подтверждает, что наиболее результативными являются занятия в форме дискуссий, конференций, пресс-конференций и пр. [366].

Приоритетными методами проведения практических занятий являются: методы диалогового обучения, в частности работа в малых группах, тройках, парах; деловые игры; метод «case study» (кейс-метод); метод учебного проектирования; тренинговые методы.

Поскольку проблема исследования методов обучения и эффективных форм учебного процесса, их особенностей и требований к проведению широко освещена в педагогических исследованиях [108; 261; 281; 326; 340; 485] и отражена в наших публикациях [366; 377; 380; 382; 398], мы не будем этому вопросу уделять пристальное внимание в диссертации, однако акцентируем внимание на особенностях обозначенных методов в процессе подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

Так, при внедрении диалогового обучения существенно трансформируется функционал преподавателя (от трансляции знаний к фасилитации учебного процесса). Ключевой задачей становится мотивирование обучающихся посредством моделирования ситуаций успеха, в которых будущий специалист осознает свою интеллектуальную состоятельность и компетентность, что способствует формированию установки на достижение высоких результатов в образовательной и будущей профессиональной деятельности.

Проведение деловых игр предоставляет возможность обучающимся стать активными участниками смоделированных производственных ситуаций, связанных с инновационной деятельностью в системе ГМУ, в которых они могут получить навыки профессионального взаимодействия в непредвиденных нестандартных ситуациях. Становясь активными участниками учебного процесса, будущие специалисты, по сути, управляют процессом собственного профессионального развития.

Метод «case study», являющийся методом активного проблемно-ситуационного анализа, способствует разрешению деловых ситуаций и профессиональных задач в системе ГМУ, составленных на основе реальной практики. Ценность кейс-метода для подготовки будущих государственных служащих к инновационной деятельности в том, что с его помощью можно сформировать ситуационные знания и качества, необходимые для инновационной деятельности. Использование данного метода уместно для развития аналитического, критического и рационального мышления; эмоционального интеллекта; навыков решения практических задач и выбора альтернативных вариантов в непредвиденных ситуациях; формирования уверенности в себе и собственных силах и компетентностях и пр.

Ценность метода проектов в подготовке будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления мы видим в том, что с его помощью возможно рационально сочетать теоретические знания и их практическое применение для решения ситуаций, связанных с внедрением инновационных форм деятельности в органы государственной власти. Стоит

отметить, что использование этого метода содействует формированию готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ, активизации их творческой активности, мотивации к углублению необходимых знаний и пр.

Особое внимание при подготовке будущих специалистов сферы ГМУ, на наш взгляд, следует уделить тренинговым технологиям как активной форме передачи знаний и умений, практического опыта, способствующей закреплению теоретических знаний, формированию/тренировке необходимых способностей, умений, навыков, профессионально значимых качеств будущего государственного служащего. Считаем целесообразным проведение тренингов как в аудиторной, так и во внеаудиторной работе. Проведение тренингов во внеаудиторное время позволяет уделить больше времени формированию необходимых личностных качеств, умений и навыков. Результативными методами тренинговой работы, на наш взгляд, являются: мини-лекции, деловые и ролевые игры, диагностические методы, метод мозгового штурма, метод диалогового взаимодействия, метод коучинга, метод фасилитации, метод модерации и др.

Как показала практика, традиционные тренинговые методики не в полной мере охватывают специфику муниципального управления, в связи с чем нами были разработаны авторские методы, продемонстрировавшие высокую результативность

Метод «Интеллектуальная мозаика» используется для усвоения понятий, классификаций, категорий, видов, этапов и т. д. Суть метода заключается в следующем: на отдельных карточках фиксируются изучаемые явления и их характеристики. В ходе работы нужно найти соответствующие друг другу карточки. Например, для изучения особенностей новых моделей управления предоставляется набор карточек, где представлены названия моделей и их характеристики. Нужно найти соответствующее каждой модели описание. Этот метод можно использовать и в качестве задания для самостоятельной работы при подготовке к практическим и семинарским занятиям, когда студентам предлагается разработать комплект карточек по определенной теме. Данный

метод использовался нами как основной, так и в качестве дополнения к другим формам интерактивной работы.

Метод «Аналитические решетки» способствует созданию алгоритма задания, которое нужно выполнить. Данный метод целесообразно использовать как для проверки знаний, так и для подбора информации по изучаемой теме. Для работы можно предложить краткую или более полную структуру аналитической решетки. Продемонстрируем использование данного метода на примере «Имидж-решетки», которую мы применяем в рамках дисциплины «Этика государственных и муниципальных служащих». Задание «определить особенности имиджа государственных служащих» может быть оснащено двумя видами аналитических решеток – краткой и развернутой (Таблица 3.3).

Таблица 3.3 – «Имидж-решетка» для определения особенностей имиджа госслужащего

Краткая «Имидж-решетка»		Развернутая «Имидж-решетка»	
1	2	3	4
Виды имиджа	Характеристики	Виды имиджа	Характеристики
Габитарный		Габитарный	
		Одежда	
Вербальный		Прическа	
		Обувь	
Кинетический		Аксессуары	
		Парфюмерия и др.	
Средовой		Вербальный	
		Голосо-речевые особенности	
Овеществленный		Грамотность речи	
		Особенности коммуникации	
		Умение слушать и др.	
		Кинетический	
		Жесты	
		Походка	
		Мимика	
		Взгляд	
		Язык тела и др.	
		И т. д.	

«Метод логических символов» мы предлагаем использовать для усвоения материала во время самостоятельной работы и в последующем для ответов на

семинарских занятиях. Суть метода заключается в трансформации вербальной (текстовой) информации в знаково-символическую форму. Выполнение домашнего задания с использованием указанного приема способствует развитию креативного и аналитического мышления, памяти, коммуникативных способностей, активизирует усвоение материала.

Для формирования умения аргументировать свою точку зрения и анализа изучаемых явлений мы используем групповой метод «Шнуровка». Для работы студенты делятся на две группы, садятся напротив и по очереди приводят свои аргументы «за» и «против». Также данный метод можно использовать, когда нужно в группе совместно решить учебную проблему и собрать как можно больше фактов и аргументов. Изложив собственную точку зрения, участник передает слово любому члену группы, не ожидая оценки либо согласия от других. Получивший слово, демонстрирует собственное видение решения проблемы.

Метод «Дилемма» используется для разрешения противоречий и спорных вопросов. Предлагается пошаговый алгоритм, следуя которому осуществляется поиск решения (Таблица 3.4).

Таблица 3.4 – Пошаговый алгоритм решения противоречий

Алгоритм решения противоречий	
1) распознать и объяснить дилемму	
2) собрать все возможные факты	
3) перечислить все возможные варианты	
4) проверить каждый вариант на предмет законности, правильности и полезности	
5) принять решение	

Пример использования данного метода для осознания собственных ценностей и морально-этических принципов приведен в параграфе 4.2.

Метод «Логические схемы» представляет собой способ визуализации учебного материала, при котором основные положения темы выстраиваются в наглядную структуру. Пример логической схемы для изучения темы «Готовность госслужащих к инновационной деятельности» представлен на рисунке 3.2.

Квадратными блоками представлена тема, которую нужно изучить. Далее в квадратных блоках представлены категории, которые должны быть изучены для полного понимания темы. В овальных блоках представлена необходимая совокупность знаний, полученных в ходе изучения других дисциплин. Целесообразность применения данного метода с первых дней обучения очевидна. Студенты понимают логичность, последовательность и взаимосвязанность изучаемых дисциплин.



Рисунок 3.2 – Пример логической схемы

Представленные авторские методы апробированы при подготовке студентов вуза направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» и слушателей программ дополнительного профессионального образования.

Формированию потребностно-аксиологического компонента готовности к инновационной деятельности, а также осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов внимание уделяется с первых дней обучения. В связи с этим в 1-м, 2-м и 3-м семестрах считаем логичным дополнить

дисциплины «Введение в специальность», «Этика государственных и муниципальных служащих», «Государственная и муниципальная служба» «Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении», «Организация деятельности госслужащего», «Основы ГМУ» соответствующей тематикой (Таблица 3.2).

Так, содержание дисциплины «Введение в специальность» в первом семестре было дополнено специализированным модулем (Таблица 3.5)

Таблица 3.5 – Содержание модуля «Специфика инновационных процессов в государственном и муниципальном управлении»

Модуль «Специфика инновационных процессов в государственном и муниципальном управлении»					
1	2	3			
№	Предлагаемая в содержании модуля тематика	Трудоемкость, час.			
		Всего	Лекции	Семинары	Сам. раб.
1	Тема 1. Инновации в государственном и муниципальном управлении как необходимое условие социально-экономического развития страны	6	2	2	2
2	Тема 2. Особенности инновационных процессов в государственном управлении в Российской Федерации: характеристика, факторы, этапы	6	2	2	2
3	Тема 3. Инновационная деятельность в системе государственного и муниципального управления	6	2	2	2
	Итого	18	6	6	6

Цель модуля: ознакомить студентов со спецификой инновационных процессов в современном государственном и муниципальном управлении.

Задачи модуля:

1) сформировать мотивацию к усвоению материала, предлагаемого в рамках модуля;

2) раскрыть понятие инноваций, в частности, инноваций в системе государственного и муниципального управления;

- 3) изучить особенности внедрения инноваций в сфере ГМУ;
- 4) исследовать влияние среды на внедрение инновационных процессов в систему ГМУ.

В качестве методического обеспечения данного модуля разработаны: учебное пособие «Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований», а также методические указания к практическим занятиям к указанному модулю [398; 407].

С целью активизации внимания студентов и формирования мотивации к изучению тем модуля считаем целесообразным использовать такие формы лекционных занятий, как проблемные, бинарные лекции и лекций с разбором конкретных ситуаций с применением методов проблемного изложения, информационно-демонстративных методов. Для семинарских занятий был выбран семинар-дискуссия и семинар-практикум с использованием деловых игр и методов диалогового обучения (работа в малых группах, тройках, парах).

Курс «Этика государственных и муниципальных служащих», с нашей точки зрения, необходимо дополнить лекцией «Формирование имиджа государственного служащего в условиях инновационных преобразований» и практической работой «Профессиональные компетенции как элемент имиджа будущего специалиста государственного управления». Лекционное занятие целесообразно провести в форме лекции-демонстрации с использованием метода информационно-демонстративного изложения, семинарское занятие – в формате семинара-практикума с использованием методов моделирования и тренинговых упражнений.

Обогащение дисциплины «Государственная и муниципальная служба» темой, освещающей особенности инноваций в период реформ (лекция «Роль инноваций в системе государственного и муниципального управления в период политико-административного реформирования» и семинарское занятие «Анализ инноваций в системе государственного и муниципального управления: общее и отличительное») позволит сосредоточиться на практической значимости

нововведений и повысит мотивацию студентов к изучению современных реалий работы госслужащих.

Считаем уместным лекционное (лекция вдвоем) и семинарское занятие (семинар-пресс-конференция) провести с участием приглашенного специалиста, где основными методами будут выступать методы проблемного и диалогового изложения информации.

В связи с активной цифровизацией, проводимой в системе государственного и муниципального управления, предлагаем дополнить курс «Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении» семинарским занятием «Современные информационно-коммуникативные технологии в системе ГМУ» в целях обеспечения студентов современными знаниями и мотивацией к освоению новых информационных и коммуникативных технологий, способствующих продуктивной инновационной деятельности в системе ГМУ. На занятии (семинар-практикум) целесообразно использовать авторский метод «Интеллект-мозаика» с применением методов анализа и систематизации.

С целью формирования понимания влияния инновационных процессов в системе ГМУ на особенности профессиональной деятельности государственных служащих считаем необходимым дополнить дисциплину «Организация деятельности госслужащего» практическим занятием на тему «Организация деятельности государственных служащих в условиях инновационного государственного управления», где для определения специфики деятельности государственных служащих и особенностей её организации целесообразно использовать интерактивное упражнение «Колесо баланса».

Для повышения уровня осведомленности будущих специалистов в вопросах традиционных и инновационных моделей управления считаем необходимым ввести в содержательный контекст дисциплины «Основы государственного и муниципального управления» специализированный модуль «Инновационные модели и технологии в системе государственного и муниципального управления» (Таблица 3.6).

Таблица 3.6 – Содержание модуля «Инновационные модели и технологии в системе государственного и муниципального управления»

Модуль «Инновационные модели и технологии в системе государственного и муниципального управления»					
1	2	3			
№	Предлагаемая в содержании модуля тематика	Трудоемкость, час.			
		Всего	Лекции	Семинары	Сам. раб.
1	Тема 1. Традиционные модели управления в системе государственной власти	6	2	2	2
2	Тема 2. Новые технологии в системе государственного и муниципального управления	6	2	2	2
3	Тема 3. Новые модели в системе государственного и муниципального управления и их реализация в Российской Федерации	6	2	2	2
	Итого	18	6	6	6

Цель модуля: ознакомить студентов с существующими инновационными моделями управления в системе государственного и муниципального управления.

Задачами модуля являются следующие:

- 1) сформировать у обучающихся представление о традиционных моделях управления;
- 2) изучить инновационные модели, существующие в мировой практике государственного и муниципального управления;
- 3) проанализировать специфику внедрения инновационных моделей управления в отечественную систему государственной власти.

К указанному модулю в качестве методического инструментария прилагаются учебное пособие «Инновационные модели в системе государственного и муниципального управления» и методические указания к практическим занятиям [364; 365].

Лекционный материал считаем целесообразным предоставить в формате проблемных лекций, лекций-дискуссий и лекций с разбором конкретных ситуаций, бинарных лекций с использованием методов проблемного изложения,

информационно-демонстративных методов, методов анализа и сравнения информации. Семинарские занятия проводятся в форме дискуссий с использованием методов диалогового обучения (работа в малых группах, тройках, парах), а также с использованием метода моделирования для создания инновационной модели государственного управления, приемлемой для Российской Федерации.

Комплекс форм и методов обучения, направленный на формирование потребностно-аксиологического компонента и осведомленности в специфике инновационных процессов в ГМУ, отражен на рисунке 3.3.

На протяжении 4-го, 5-го и 6-го семестров стоит сосредоточить внимание на формировании информационно-аналитического и процессуально-деятельностного компонентов готовности к инновационной деятельности в рамках дисциплин «Управление персоналом государственной и муниципальной службы», «Стратегический менеджмент в государственном муниципальном управлении», «Инновационно-инвестиционная политика государства», «Основы управления государственными проектами и программами», «Принятие и исполнение государственных решений».

Дисциплина «Управление персоналом госслужбы» является одной из ведущих в формировании необходимых компетенций будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления. 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 поведение сотрудников.

В содержание указанной дисциплины целесообразно включить лекцию «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» и практическое занятие «Инновации в сфере подбора и обучения персонала для сферы ГМУ».

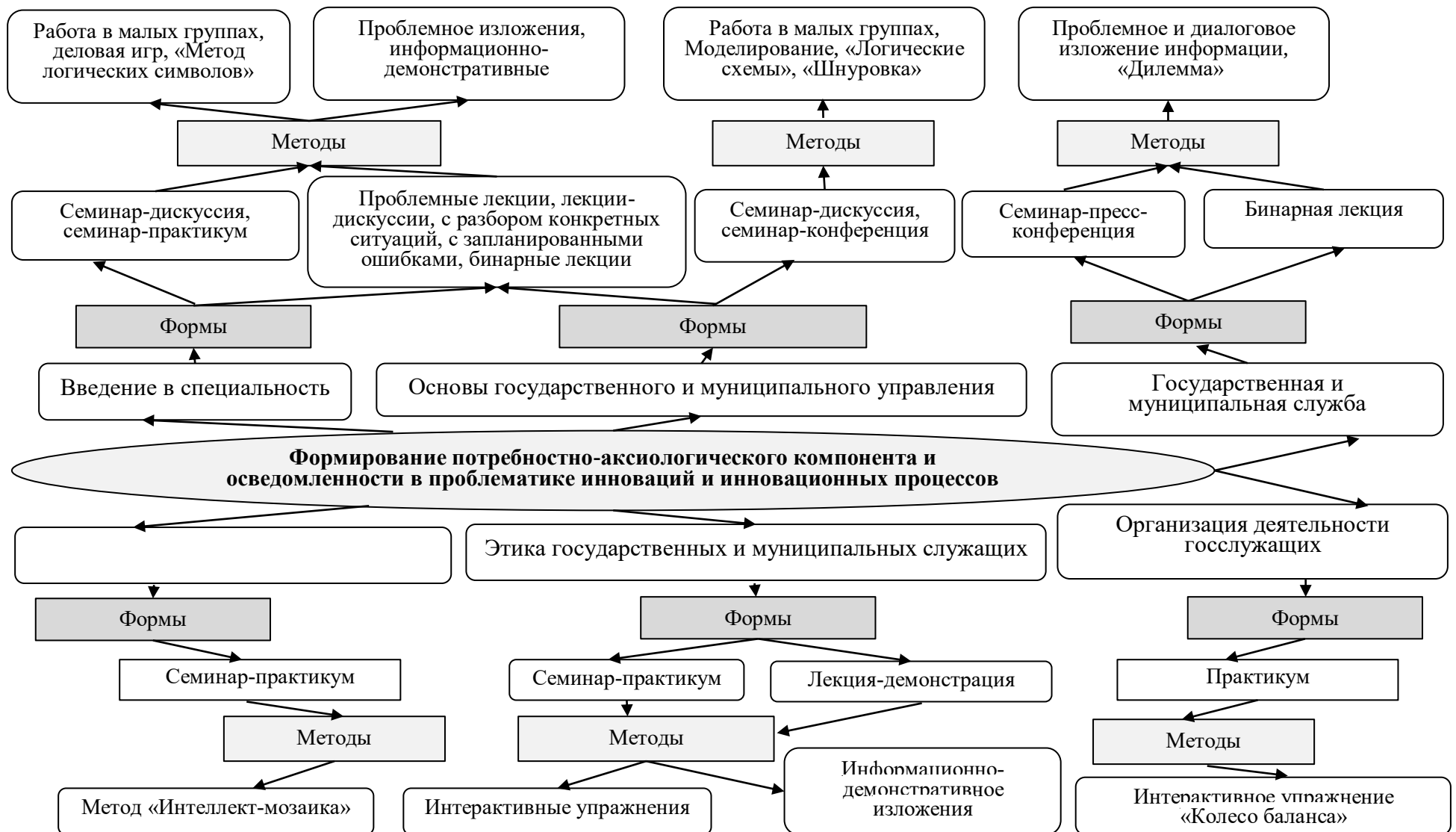


Рисунок 3.3 – Формы и методы подготовки будущих специалистов сферы ГМУ (формирование потребностно-аксиологического компонента и осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов)

Целью лекционного занятия является 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 качестве формы подачи материала была определена проблемная лекция с использованием информационно-демонстративного метода. Семинарское занятие «Инновации в сфере подбора и обучения персонала для сферы ГМУ» сочли необходимым провести с участием приглашенного специалиста-практика, в форме семинара-пресс-конференции с использованием метода кейсов и «мозгового штурма».

Навыки стратегического планирования и реализации стратегий в государственном управлении, направленных на достижение долгосрочных целей, являются актуальными в профессиональной деятельности современных государственных служащих, в связи с этим с целью формирования мотивации к изучению особенностей инновационного государственного управления дисциплину «Стратегический менеджмент в государственном муниципальном управлении» представляется важным дополнить лекцией «Специфика управления в условиях инновационного развития государственной службы», которую целесообразно провести в формате лекции-дискуссии с использованием информационно-демонстративного метода и метода проблемного изложения.

Курс «Инновационно-инвестиционная политика государства» нами отнесен к группе дисциплин, направленных на подготовку будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности. Этот курс, в отличие от остальных, наполнен информацией, связанной с инновациями и инновационной деятельностью. Вместе с тем, мы считаем необходимым дополнить его лекцией «Специфика инновационной политики РФ в условиях цифровизации государственного управления», так как цифровизация является одним из основных трендов современной системы ГМУ и требует тщательной проработки данного вопроса. Учитывая то, что студенты во втором семестре изучали дисциплину

«Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении», логично провести лекцию в форме беседы с использованием методов проблемно-диалогового обучения.

Следующим предметом, обогащенным информацией об особенностях инновационной деятельности в сфере ГМУ, является дисциплина «Основы управления государственными проектами и программами». Данный курс направлен на формирование знаний, умений и навыков, позволяющих осуществлять управление проектами в сфере ГМУ; обеспечение понимания студентами данного процесса; освоение теоретических аспектов и инструментария, позволяющего курировать управление государственными проектами и программами; приобретение практических навыков решения профессиональных задач, возникающих в процессе проектной деятельности. Мы сочли необходимым дополнить данный предмет лекцией «Управление инновационными проектами» и практическим занятием на тему «Презентация инновационного проекта и методики управления им». Цель лекционного занятия: формирование системы теоретико-методологических знаний об инновационных проектах, ознакомление с процессами управления инновационными проектами, изучение методических основ процесса управления инновационными проектами. Форматом проведения были выбраны лекция-демонстрация с использованием метода информационно-демонстративного изложения. На практическом занятии является логичным использование метода проектов, группового взаимодействия и демонстрации.

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 готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности, в связи с чем целесообразно 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 качестве формата выбрана лекция-презентация (метод информационно-демонстративного изложения). На практическом занятии целесообразно использовать метод игрового проектирования, метод анализа ситуаций.

Совокупность представленных форм и методов обучения, способствующих формированию информационно-аналитического и процессуально-деятельностного компонентов готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, представлена на рисунке 2.

В процессе выполнения научного исследования было установлено, что подготовка будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к осуществлению инновационной деятельности диктует необходимость разработки и внедрения в учебный процесс отдельного специализированного практико-ориентированного курса. Внедрение спецкурса в учебный процесс является одним из основных механизмов, направленных на понимание студентами специфики инновационной деятельности в системе ГМУ и формирование готовности к инновационной деятельности.

Разработанный спецкурс «Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований» представлен студентам четвертого курса в седьмом семестре и ориентирован на формирование всех компонентов готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности, овладение системой знаний и умений, обеспечивающих исследуемую готовность. При этом в большей мере акцент был сделан на формировании процессуально-деятельностного и социально-личностного компонентов.

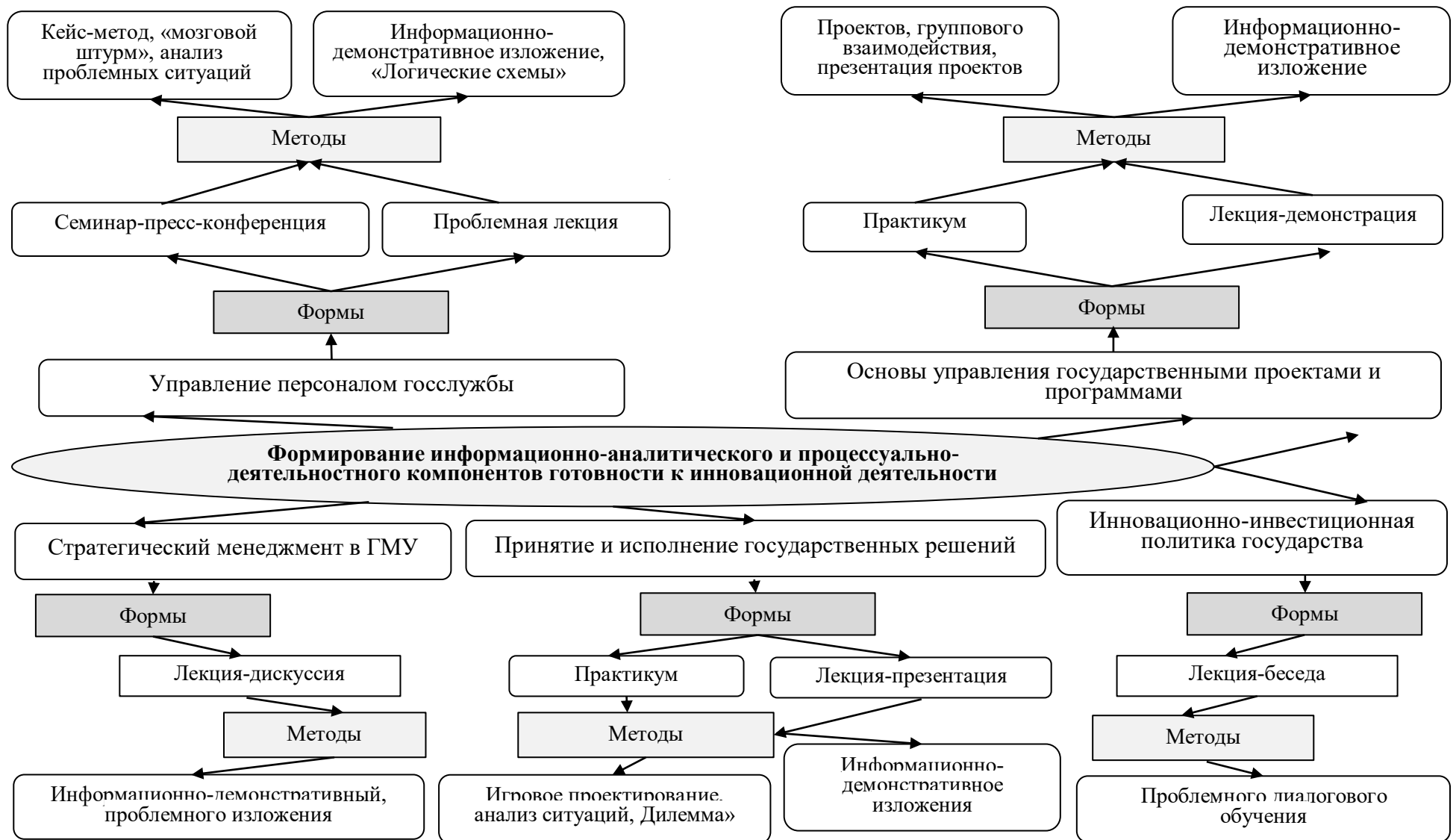


Рисунок 3.4. – Формы и методы подготовки будущих специалистов сферы ГМУ (формирование информационно-аналитического и процессуально-деятельностного компонентов готовности к инновационной деятельности)

Основной целью спецкурса является подготовка будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.

Основные задачи спецкурса:

- ознакомить студентов со спецификой инновационных процессов в современном государственном и муниципальном управлении;
- представить обучающимся информацию о существующих инновационных моделях управления в системе государственного и муниципального управления;
- изучить специфику инновационной деятельности специалистов ГМУ;
- исследовать проблему готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления;
- определить уровень профессиональной готовности к инновационной деятельности студентов специальности «Государственное и муниципальное управление»;
- выделить социально-психологические факторы, способствующие формированию готовности к инновационной деятельности будущих государственных служащих;
- направить усилия на формирование потребностно-аксиологического, информационно-аналитического, процессуально-деятельностного, социально-личностного компонентов готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

Спецкурс «Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований» состоит из двух модулей: «Инновационная деятельность специалистов ГМУ, ее особенности и современные тенденции» и «Развитие специалиста сферы ГМУ как субъекта инновационной деятельности» (Таблица 3.7.)

Таблица 3.7 – Содержание спецкурса «Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований»

Спецкурс «Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований»					
1	2	3			
№	Предлагаемая в содержании модуля тематика	Трудоемкость, час.			
		Всего	Лекции	Семинары	Сам.раб
	Модуль 1. «Инновационная деятельность специалистов ГМУ, ее особенности и современные тенденции»				
1	Тема 1. Понятие и сущность инновационной деятельности специалистов ГМУ 1.1. Исследование инновационной деятельности в современной науке 1.2. Основные признаки и условия инновационной деятельности	6	2	2	2
2	Тема 2. Факторы инновационной деятельности специалистов сферы государственного и муниципального управления 2.1. Факторы, способствующие формированию инновационной деятельности 2.2. Мотивационные факторы 2.3. Факторы эффективности инновационной деятельности в сфере государственного управления 2.4. Личностные факторы	6	2	2	2
	Итого	12	4	4	4
	Модуль 2. Развитие специалиста сферы ГМУ как субъекта инновационной деятельности				
3	Тема 1. Готовность к инновационной деятельности как фактор эффективности профессиональной деятельности специалистов ГМУ 1.1. Специфика профессиональной деятельности госслужащих 1.2. Понятие и структура профессиональной готовности к инновационной деятельности специалистов ГМУ 1.3. Критерии профессиональной готовности к инновационной деятельности специалистов ГМУ	6	2	2	2

Продолжение таблицы 3.7.

1	2	3			
4	Тема 2. Социально-психологические факторы, способствующие формированию готовности к инновационной деятельности специалистов ГМУ 2.1. Диагностика структурных компонентов готовности к инновационной деятельности специалиста ГМУ 2.2. Формирование структурных компонентов готовности к инновационной деятельности будущего специалиста ГМУ	18	4	8	6
	Итого	24	6	10	8
	Итого	36	10	14	12

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

Мотивационно-ценностная составляющая предполагает актуализацию значимости инновационной деятельности в современном обществе. В этих целях деятельность преподавателя и будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления направлена в большей степени на обеспечение понимания значимости для будущих госслужащих мотивов и ценностей профессиональной деятельности; усиление мотивационно-ценностной составляющей профессиональной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления (потребностно-аксиологический компонент готовности); формирование способности студентов осуществлять самоанализ уровня готовности к инновационной деятельности (социально-личностный компонент готовности). Отметим, что мотивационно-ценностная составляющая реализовывалась в разнообразных формах учебной работы студентов путем использования классических и инновационных методик и технологий.

Что касается теоретической (академической) составляющей, отметим, что теоретическая база курса строится на знаниях, предложенных во время прохождения специализированных модулей «Специфика инновационных

процессов в государственном и муниципальном управлении» и «Инновационные модели и технологии в системе государственного и муниципального управления» и ориентирована на изучение студентами содержания и особенностей профессиональной, в частности инновационной деятельности государственных и муниципальных служащих, структуры готовности к инновационной деятельности в сфере ГМУ, возможностей осуществления будущими специалистами сферы государственного и муниципального управления инновационной деятельности и др.

Реализация академического блока направлена на формирование информационно-аналитического, а также потребностно-аксиологического компонентов готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности и осуществлялась 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 процессуально-деятельностного и социально-личностного компонентов готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности и реализовывалась в рамках практических занятий и самостоятельной работы.

Учебный процесс в рамках курса «Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований» направлен на:

- формирование готовности будущего специалиста ГМУ к освоению фактического материала курса как инструмента, необходимого для успешной инновационной деятельности;
- овладение теоретическими основами формирования профессиональной готовности студентов к инновационной деятельности;
- развитие практических умений, обеспечивающих возможность осуществления инновационной деятельности в профессии.

Основными видами деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления в процессе прохождения спецкурса являлись учебная, квазипрофессиональная и учебно-профессиональная деятельность.

В ходе учебной деятельности осуществляется передача и усвоение теоретических и практических знаний. В рамках учебной работы считаем целесообразным использовать следующие формы работы: проблемные лекции, лекции с заранее запланированными ошибками, лекции-пресс-конференции, лекции беседы, лекции с разбором конкретных ситуаций, лекции вдвоем, семинары-дискуссии, семинары-конференции, семинары-пресс-конференции, семинары, направленные на решение проблемных задач и пр. [366].

Следующим видом учебной деятельности является квазипрофессиональная деятельность, предполагающая моделирование профессиональной деятельности в условиях образовательного учреждения. Как считают А. Г. Кислов, Е. В. Плотникова, Л. А. Савельева, 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 [172].

Квазипрофессиональная деятельность является связующей нитью между учебной и профессиональной деятельностью, в процессе которой моделируются элементы профессиональной деятельности «через воссоздание их профессионального и социально-ролевого содержания» [332, с. 282]. В процессе ее осуществления студентам предоставляется возможность воспроизвести элементы профессиональной деятельности, научиться решать типовые и нестандартные профессиональные задачи, а также выработать навыки профессионального взаимодействия.

Необходимым условием эффективного осуществления квазипрофессиональной деятельности является систематическое взаимодействие

будущих государственных служащих и преподавателей-практиков, работающих в сфере ГМУ. Отметим, что по форме квазипрофессиональная деятельность является учебной, а по содержанию – профессиональной. Результатом квазипрофессиональной деятельности является приобретение опыта свободного моделирования разнообразных составляющих будущей профессиональной деятельности в системе ГМУ.

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.

Продуктивными в рамках квазипрофессиональной деятельности являются активные формы лекций (лекция-демонстрация, бинарная лекция, лекция с разбором конкретных ситуаций, лекция с запланированными ошибками) и интерактивные методы (деловые игры, тренинги, «case study», проектная и исследовательская деятельность и др.), нацеленные на: мобилизацию внутреннего (инновационного и адаптационного потенциала) будущего специалиста; формирование мотивационно-ценностной основы профессиональной деятельности; подготовка к командной деятельности; формирование профессиональных и социально-психологических компетенций и пр. Семинарские занятия целесообразно проводить в формате семинара-практикума, семинара, направленного на решение практических задач, семинара-тренинга, семинара с приглашенным практиком и др. Основными методами при этом, также, должны выступать активные методы обучения.

Учебно-профессиональная деятельность будущих специалистов сферы ГМУ направлена на закрепление профессионально-ориентированных умений и навыков

посредством подготовки проектов нормативных документов, обобщения отечественного и зарубежного опыта государственного управления, выполнения творческих заданий, связанных с необходимостью поиска инновационных подходов и решений в процессе выполнения профессиональных функций и пр.

К эффективным формам учебно-профессиональной деятельности мы относим лекции-демонстрации, лекции вдвоем, лекции-пресс-конференции, семинар-практикум, семинар-тренинг, семинар с приглашенным практиком и пр. Во время лекций целесообразно использовать проблемное и информационно-демонстративное изложение информации, во время семинарских занятий – моделирование, проектирование профессиональных ситуаций и компетентное их решение в процессе учебной деятельности, выполнение индивидуальных проектов профессиональной направленности. Данная работа может выполняться в рамках практических и семинарских занятий, самостоятельной работы. Очень важно, что процессу проектирования профессиональных ситуаций, моделированию 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 данном этапе происходит формирование готовности к профессиональной деятельности за счёт указанной трансформации.

Совокупность представленных форм и методов обучения, способствовавших формированию готовности к инновационной деятельности в процессе спецкурса «Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований», представлена на рисунке 3.5.

Отметим, что формированию готовности к инновационной деятельности способствовали тренинги, проходившие во внеаудиторное время. Перечень тренингов, которые были предложены студентам, представлен в параграфе 3.3.

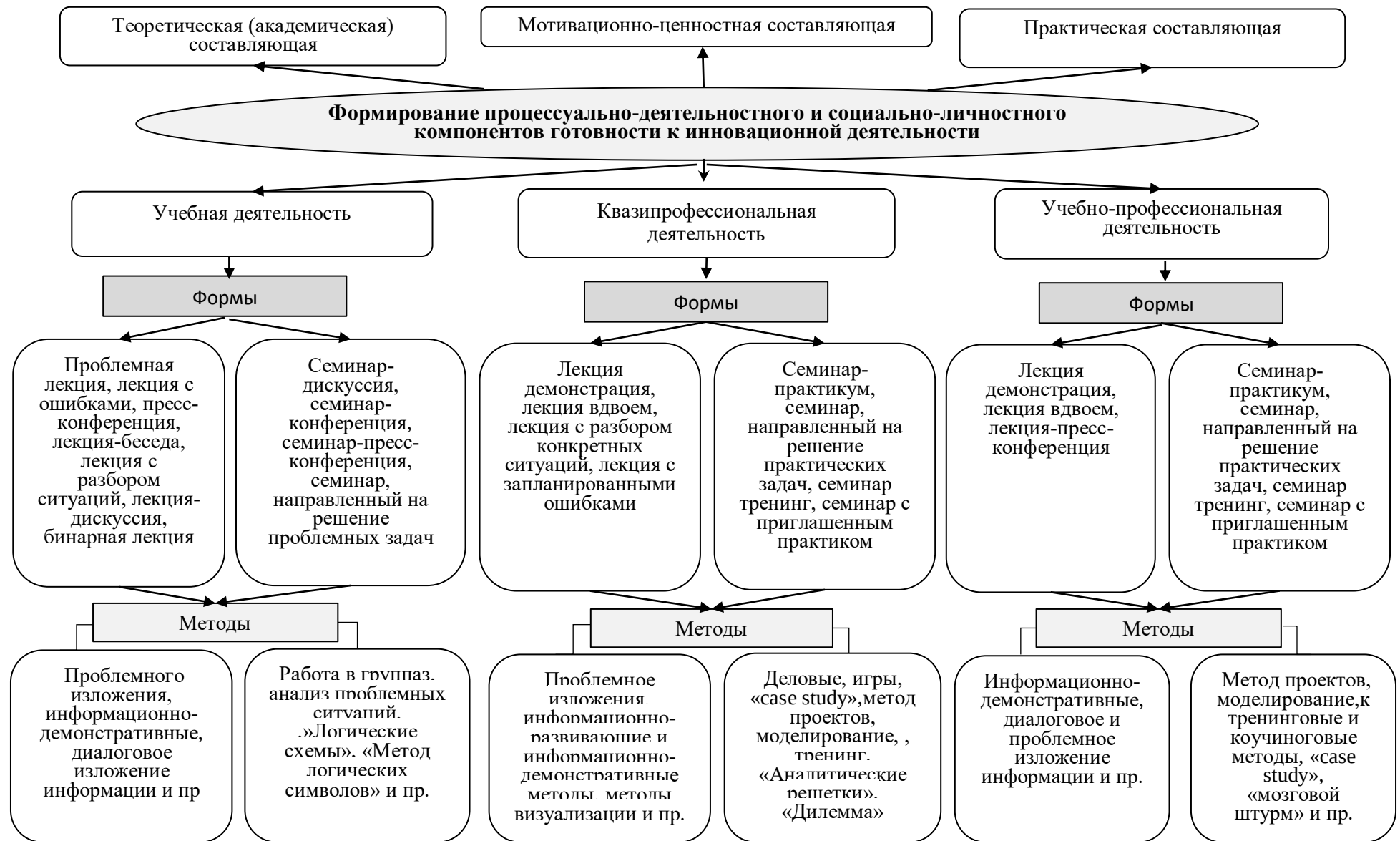


Рисунок 3.5 – Формирование процессуально-деятельностного и социально-личностного компонентов готовности к инновационной деятельности)

При подготовке будущих специалистов сферы государственного управления были использованы следующие средства обучения:

- методические: учебные пособия «Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований», «Инновационные модели в системе ГМУ», методические указания к модулям, рабочие программы дисциплин профессионального цикла и т. п.;

- учебные: креативные задания, ситуативные задания, программы тренингов и деловых игр, инновационно-ориентированные задания; видеоматериалы, видеоролики, мультимедийные презентации, средства визуализации информации и т. д.;

- оценивания: тестовые задания, опросники, критериально-ориентированные тесты, портфолио и др.

В заключение отметим, что формирование готовности к инновационной деятельности осуществлялось последовательно на протяжении всего периода обучения (с 1-го по 7-й семестр включительно) с использованием активных форм и методов обучения. В целях формирования (потребностно-аксиологического, информационно-аналитического, процессуально-деятельностного, социально-личностного) компонентов готовности к инновационной деятельности использован комплекс мер, направленный на обогащение дисциплин профессионального цикла соответствующими темами и заданиями.

Учебную деятельность целесообразно производить с использованием активных форм (лекции-демонстрации, лекции вдвоем, лекции-пресс-конференции, семинар-практикум, семинар-тренинг, семинар с приглашенным практиком и пр.) и методов (деловые игры, «case study», метод проектов, моделирование, работа в малых группах, тренинговые методы и др.) обучения, что способствует эффективному формированию готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ. Также в учебном процессе предлагаются к использованию авторские активные методы обучения, такие как «Интеллектуальная мозаика», «Аналитические решетки», «Шнуровка», «Логические схемы», «Метод логических символов», «Дилемма».

3.3. Организационно-методические аспекты внеаудиторной деятельности в профессиональной подготовке будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления

В современном образовательном процессе все чаще происходит смещение акцентов с аудиторных форм работы на внеаудиторные формы, что в свою очередь указывает на их потенциал в части формирования профессиональных и личностных качеств будущего специалиста, а также на необходимость формирования у студентов системы умений и навыков самостоятельной и командной работы.

Внеаудиторная работа рассматривается учеными как:

– системная и целенаправленная деятельность, способствующая подготовке специалиста, активизации творческих навыков студентов, воспитанию социальных качеств, а также развитию научно-исследовательской деятельности (Л. Ф. Спирин) [475];

– специальная форма организации свободного времени обучающихся, «при которой усваиваются новые знания, умения и навыки, связанные со спецификой будущей профессиональной деятельности, развиваются способности и личностные качества» студентов (П. П. Ростовцева) [436, с. 171];

– «комплекс действий и мероприятий, проводимых администрацией университета и по личной инициативе обучающихся в удобное для них время, направленных на формирование ключевых составляющих личности в области гражданской идентичности и осознанности» (А. В. Кожаринов, А. С. Кисляков) [180, с.80].

В различных формах внеаудиторной работы расширяется опыт взаимодействия преподавателя и студента, происходит лучшее осмысление реального опыта и самореализация обучающихся как в учебной, так и в научно-исследовательской и социальной деятельности. Одной из ключевых целей внеаудиторной работы выступает воспитание студента, формирование его

ценностно-смысловой сферы и гражданской позиции, что крайне важно для формирования личности будущего государственного служащего.

Мы согласны с мнением исследователей в том, что организация внеаудиторной работы требует определенных ресурсов: технических, интеллектуальных, кадровых, материальных и зависит от ряда факторов: от длительности профессиональной подготовки, обеспечения университетом достижения результатов внеаудиторной работы, единых принципов и уровней организации внеаудиторной работы [180].

Акцентируем внимание на том, что достижение высоких результатов во внеаудиторной работе невозможно без грамотного применения совокупности методов, обеспечивающих вовлеченность студентов и эффективное решение поставленных задач. Мы предлагаем классифицировать методы внеаудиторной работы следующим образом: мотивационные методы; методы организации практической деятельности; методы, способствующие формированию профессионально значимых умений и личностных качеств.

В качестве мотивационных методов нами использовались тренинговые упражнения, методы диагностики, демонстрации, интерактивные мотивационные игры и пр. В целях организации практической деятельности были использованы методы моделирования, создание проблемных ситуаций, анализ ситуаций, кейс-метод, учебное проектирование, методы визуализации, тренинговые методы (деловые, ролевые, имитационные игры и упражнения, работа в малых группах, «мозговой штурм», кейс-метод, авторские методы и пр.). Для формирования профессионально значимых и личностных качеств во внеаудиторной работе мы использовали вербальные и невербальные методы воздействия (убеждение, внушение), в частности, диалогические методы (беседы, дискуссии); тренинговые/интерактивные методы (различные виды деловых игр, коучинговые техники, работа в малых группах, тройках, парах, психогимнастические упражнения, авторские методы и пр.).

Совокупность методов внеаудиторной работы, способствующих готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления, представлена на рисунке 3.6.



Рисунок. 3.6 – Методы внеаудиторной работы, способствующие готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ

Заметим, что мотивационные методы нами использовались для формирования потребностно-аксиологического компонента, в частности профессиональной мотивации, социально-профессиональных ценностей, направленности на инновационную деятельность. Методы, содействующие практической деятельности, применялись для формирования процессуально-деятельностного и информационно-аналитического компонентов, а именно: навыков планирования, самоорганизации, профессиональных умений, осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов. Методы, способствующие формированию профессионально значимых и личностных качеств, применялись для развития социально-личностного

компонента (профессионально-значимых качеств, личностных качеств, рефлексии, способности к самоанализу, готовности к самообразованию и саморазвитию), а также способствовали формированию процессуально-деятельностного компонента.

Традиционно к учебным формам внеаудиторной работы относятся самостоятельная учебная работа и научно-исследовательская работа. Также в практику входит проведение мастер-классов и творческих мастерских.

Отдельное место занимают досуговые формы организации внеучебной деятельности, такие как концерты, праздники, музыкальные и художественные конкурсы, спортивные игры и пр.

Формами внеаудиторной работы, в рамках которых ведется подготовка будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, являются следующие:

- самостоятельная работа в рамках дисциплин профессионального цикла (подготовка к лекциям и практическим занятиям, написание рефератов, отчетов, выполнение творческих заданий и пр.);
- научно-исследовательская деятельность (выполнение курсовых работ, проведение научно-исследовательской работы, написание научных статей, участие в научных проектах, конференциях, семинарах, круглых столах, конкурсах, выполнение научно-исследовательских проектов и пр.);
- интерактивные формы профессионально-развивающего взаимодействия (участие в различных тренинговых программах, деловых, командных играх, семинарах-практикумах и пр.).

Основной целью внеаудиторной самостоятельной работы является формирование способностей к самостоятельной организации и реализации собственной деятельности, создание условий для раскрытия внутреннего потенциала будущего специалиста, формирования его профессиональной мотивации и активной жизненной позиции в процессе профессионального становления. В связи с этим можно выделить следующие функции самостоятельной работы студентов: познавательная, развивающая,

воспитательная, исследовательская, прогностическая, корректирующая, рефлексивная и пр.

Самостоятельная учебная работа студентов во внеаудиторное время в большей мере направлена на подготовку к семинарским и практическим занятиям. В целях повышения эффективности подготовки к занятиям студентам предлагались методические рекомендации, в которых были обозначены темы занятий, основные понятия, которые необходимо усвоить, план, задания к занятиям, вопросы для самоподготовки, контрольные тесты, список рекомендуемой литературы [365; 399; 407]. Задания к практическим занятиям предполагали заполнение рабочих тетрадей, в которых был предложен алгоритм изучения конкретной темы, включающий: последовательное усвоение основных понятий, категорий, классификаций и пр.; творческие задания, способствующие закреплению изученного материала; проблемные ситуации, направленные на формирование профессиональных умений; дискуссионные вопросы и контрольные тесты, определяющие уровень подготовки обучающихся и пр. Также в рамках выполнения заданий к практическим занятиям предлагались диагностические методики, определяющие психологические особенности, профессиональные качества и умения будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления [399].

В рамках изучаемых дисциплин студентам были предложены индивидуальные задания, благоприятствующие развитию аналитических, проектировочных и управленческих умений, способности к стратегическому прогнозированию, планированию, которые они выполняли во внеаудиторное время.

Особое место уделялось научной и научно-исследовательской работе. В университете проводились конференции, пресс-конференции, круглые столы, практико-ориентированные семинары с целью привлечения студентов к научно-исследовательской деятельности, мастер-классы. Особая роль в этом процессе отводилась взаимодействию со специалистами-практиками в рамках социального партнерства. Отметим, что такие направления социального партнерства, как

сотрудничество в рамках научной работы (проведение совместных конференций, круглых столов, тренингов, мастер-классов и др.), а также сотрудничество в рамках социально-гуманитарной работы (совместное проведение акций, фестивалей, встреч с авторитетными специалистами сферы государственного и муниципального управления, тренинги и др.) осуществлялись во время внеаудиторной работы. По результатам участия в научно-исследовательских мероприятиях студенты составляли портфолио, которое стало показателем их профессионально исследовательской активности.

Отметим, что самостоятельной работе студентов во внеаудиторное время способствует: оптимальное соотношение самостоятельной работы с другими видами учебной деятельности; методическое обеспечение самостоятельной работы; использование прогрессивных интерактивных форм, включающих развивающее, проблемное, личностно ориентированное обучение с использованием информационно-коммуникативных средств и пр.

Приоритетными формами внеаудиторной работы при подготовке будущих специалистов к инновационной деятельности нами определены тренинги, разработанные и направленные нами на комплексную профессиональную подготовку будущих управленцев. Это позволило не только восполнить дефицит профильной информации, но и сформировать у обучающихся навыки эффективного профессионального поведения, а также способствовало развитию их творческого потенциала и личностной зрелости.

Отметим, что тренинг считается одной из эффективных интерактивных форм учебной деятельности при подготовке будущих государственных служащих, способствующей созданию ситуации, имитирующей деятельность специалиста в производственной среде [377; 410; 548].

Суть тренинга заключается в формировании определенных умений, навыков, личностных качеств в процессе выполнения последовательных интерактивных ситуативных заданий, упражнений, игр. Особое место отводится деловым играм, формирующим у студентов умения ориентироваться в производственных ситуациях и обеспечивающим осознанную потребность в

профессиональном росте. В процессе деловой игры воспроизводится конкретная производственная ситуация или проблема, которая решается в процессе командного взаимодействия участников, выполняющих определенные роли. Данный метод применяется для быстрой отработки профессиональных умений, выработки навыков профессионального взаимодействия, получения информации о своих сильных и слабых сторонах, тренировки/развития необходимых компетенций и пр.

В зависимости от цели и задач, которые решаются в процессе тренингового взаимодействия, выделяют социально-психологические, мотивационные, коммуникативные, обучающие, ассертивные, управленческие тренинги и т. п.

В ходе исследования тренинг использовался нами в целях:

- формирования профессиональных ценностей и профессиональной этики, предполагающее качественные изменения в профессиональном сознании будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления;
- быстрого и качественного приобретения профессионально значимых качеств и навыков;
- адаптации к стремительно меняющимся условиям и требованиям профессиональной деятельности;
- развития навыков межличностной коммуникации;
- развития «мягких» навыков (soft skills);
- повышения конкурентоспособности;
- достижения личной самореализации и пр.

Отметим, что тренинг ориентирован не на сам процесс обучения, а на формирование необходимых профессиональных и личностных качеств, профессиональных умений и навыков.

Повышению эффективности предлагаемых тренингов способствует участие в интерактивных мероприятиях специалистов-практиков в качестве ко-тренеров.

Для продуктивной внеаудиторной работы необходимым является создание аналитико-рефлексивного пространства, в рамках которого создаются условия для развития/тренировки профессиональных умений и личностных качеств будущего

специалиста посредством интерактивных форм обучения. Таким пространством могут выступать творческие площадки как в рамках вуза (университетские комплексы, кампусы, бизнес-инкубаторы, кванториумы и пр.), так и за его пределами (общественные пространства, например «Точки кипения», различные коворкинги и пр.).

В образовательных учреждениях Луганска, в частности в Луганском государственном педагогическом университете, в Луганском государственном университете имени Владимира Даля, в Центре повышения квалификации государственных служащих и лиц местного самоуправления, уделяется пристальное внимание работе научно-проектных площадок и творческих мастерских, где студенты и слушатели участвуют как в научной и проектной деятельности, так и в мастер-классах, тренингах, деловых играх, направленных на развитие профессионально значимых качеств и умений. В рамках деятельности таких площадок возможно воссоздание профессиональной среды и непредвиденных профессиональных условий, способствующих формированию необходимых умений и практического опыта взаимодействия в подобных ситуациях в реальной производственной практике.

Для закрепления материала, полученного в ходе учебной работы, нами были разработаны тренинги, которые проводились во внеаудиторное время в рамках проектных площадок и творческих мастерских (Таблица 3.8).

Таблица 3.8 – Содержание интерактивных форм обучения в рамках творческих мастерских

Тренинги	Цель
1	2
1 СЕМЕСТР	
Адаптационный тренинг «Я студент»	Цель: Оказание помощи студентам во время адаптационного периода в вузе, формирование позитивного отношения к интерактивным и внеаудиторным формам взаимодействия
Интерактивный семинар-практикум «Имидж: что я об этом знаю и зачем мне это нужно?»	Цель: Понимание структуры имиджа и формирование знаний и умений, необходимых для создания имиджа специалиста сферы ГМУ

Продолжение таблицы 3.8.

1	2
2 СЕМЕСТР	
Тренинг «Горизонты»	Цель: Формирование понимания особенностей профессиональной деятельности специалистов ГМУ, своих «сильных сторон» и типологических особенностей взаимодействия
Семинар-практикум «Собеседование»	Цель: Формирование уверенного поведения; развитие готовности личности к самостоятельной профессиональной деятельности
3 СЕМЕСТР	
Тренинг «Горизонты-2»	Цель: Подготовка к инновационной деятельности (работа со стереотипами профессиональной деятельности, с сопротивлениями инновациям, развитие инновационного мышления)
Семинар-тренинг «Партнер»	Цель: Обучение командному взаимодействию и совместному принятию решений
4 СЕМЕСТР	
Трансформационный семинар-практикум «Я менеджер»	Цель: Выработка умений формулировать и делегировать поручения (плановые и экстремальные – внеплановые)
Семинар-тренинг «Инновационный подход в управлении персоналом»	Цель: Понимание особенностей управления персоналом в современных условиях и умение использовать необходимые механизмы управления.
5 СЕМЕСТР	
Семинар -тренинг «Управление лояльностью персонала в сфере государственного управления»	Цель: Выработка умения применять на практике знания об особенностях лояльности на различных этапах работы с персоналом и способах вовлеченности персонала в производственный процесс
6 СЕМЕСТР	
Тренинг «Лидерство в профессиональной деятельности государственного служащего и управлении командой»	Цель: Формирование лидерских качеств будущих специалистов ГМУ и развитие способности к эффективному принятию решений
7 СЕМЕСТР	
Трансформационный семинар-тренинг личной эффективности «Кругозор»	Цель: Формирование профессионального самосознания, мотивации, самооценки, эмоционального интеллекта будущих государственных служащих и эффективного поведения в органах власти
Трансформационный тренинг «Новатор»	Цель: Развитие аналитического и творческого мышления, формирование профессионально значимых качеств у будущих специалистов ГМУ

Представленные тренинги дополняли предлагаемые в рамках учебных курсов темы и модули, направленные на формирование готовности будущих специалистов к инновационной деятельности (параграф 3.2).

Программы предлагаемых тренингов включали следующие этапы их проведения:

- вводный (мотивирующий), предполагающий создание необходимой атмосферы в группе и настрой участников на работу, а также формулирование задач и правил проведения тренинга. В ходе вводного этапа происходило формирование мотивации к изучению предлагаемой темы и получению необходимых умений и навыков;

- основной (развивающий) этап, посвященный освоению предлагаемого материала и формированию необходимых знаний, умений, навыков и личностных качеств;

- заключительный (рефлексивный) этап, в ходе которого происходило осмысление полученного материала. Участники приходили к осознанию изменений, произошедших с ними, делились размышлениями о полученных результатах.

Основной этап тренинга включал две стадии: информационную и развивающую. На первой происходило предоставление информации при помощи мини-лекций, дискуссий, дебатов и пр. Лекции могли носить проблемный или мотивирующий характер. Так, лекции с использованием краткого диагностического инструментария способствовали пониманию учащимися собственного уровня относительно изучаемой темы, а также активизировали познавательный интерес к её изучению. Развивающая стадия включала ряд интерактивных методов, направленных на совершенствование предлагаемых умений и навыков. Арсенал методов включал различные упражнения, деловые игры (ситуативные, ролевые, трансформационные и пр.), разбор ситуаций, работу в парах, групповые дискуссии, творческие задания и пр. Степень насыщенности тренинговых занятий другими интерактивными методами зависела от их продолжительности. Как правило, продолжительность проводимых со студентами

тренингов составлял 18–20 академических часов (4–8 ак. ч. в день), продолжительность деловых игр и семинаров-практикумов 4–6 академических часов.

Стоит отметить, что внедрение в систему высшего образования интерактивных форм обучения сопряжено с рядом трудностей: во-первых, не все преподаватели и специалисты-практики мотивированы повышать свою компетентность и имеют опыт подобной работы в этом направлении; во-вторых, данный вид взаимодействия является малознакомым для студентов, что создает на первых порах некоторые преграды к продуктивной работе; в-третьих, недостаточная материально-техническая база может влиять на качество проводимых мероприятий.

В связи с этим необходимо акцентировать внимание на повышении компетентности преподавателей в вопросах тренинговой работы, а также на формировании мотивации студентов к участию во внеаудиторных интерактивных мероприятиях. Решению обозначенных проблем способствуют разработанные нами учебные и методические материалы по обеспечению процесса профессиональной подготовки будущих специалистов государственного и муниципального управления к инновационной деятельности [364; 365; 398; 399; 407].

В заключение подчеркнем, что внеаудиторная самостоятельная работа содействует развитию способностей, необходимых для профессионального становления будущих специалистов, навыков планирования, создает условия для активной учебно-познавательной деятельности и творческой самореализации в профессии. Предлагаемые в рамках внеаудиторной работы тренинговые формы взаимодействия стали продуктивным дополнением учебных мероприятий, направленных на формирование потребностно-аксиологического, информационно-аналитического, процессуально-деятельностного компонентов готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.

Выводы к третьей главе

В третьей главе диссертации, ориентированной на разработку методических основ профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, получены результаты, позволяющие сделать следующие выводы.

Анализ актуального состояния современной практики профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности подтверждает устойчивое противоречие между запросом на квалифицированных государственных служащих, способных к осуществлению инновационной деятельности и реальным состоянием профессиональной подготовки специалистов данного профиля.

Документы, регламентирующие профессиональную подготовку будущих государственных служащих (ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», 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, ОПОП ВО направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление») имеют существенные расхождения в требованиях к компетенциям государственных и муниципальных служащих, что существенно затрудняет подготовку будущих специалистов данного профиля к инновационной деятельности.

С учетом положений концепции профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, разработано методическое обеспечение данного процесса, которое предполагает совершенствование учебных программ, разработку учебных и методических материалов к курсам, внедрение продуктивных форм, методов и средств обучения, методическое обеспечение контроля.

При подготовке будущих специалистов ГМУ целесообразно использовать потенциал существующих в учебных планах дисциплин профессионального цикла для формирования указанной готовности путем их обогащения тематическими лекциями, практическими и семинарскими занятиями, специализированными модулями, а также внедрения в учебный процесс специализированного курса «Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований».

Формирование потребностно-аксиологического, информационно-аналитического, процессуально-деятельностного, социально-личностного компонентов готовности к инновационной деятельности будущих государственных служащих осуществлялось последовательно на протяжении всего периода обучения с использованием активных форм, интерактивных, в частности авторских методов обучения таких как «Интеллектуальная мозаика», «Аналитические решетки», «Шнуровка», «Логические схемы», «Метод логических символов», «Дилемма».

Особое место отведено внеаудиторной работе, в рамках которой нами определены такие формы как самостоятельная работа в рамках дисциплин профессионального цикла, научно-исследовательская деятельность, интерактивные формы профессионально-развивающего взаимодействия. Приоритетными интерактивными формами подготовки к инновационной деятельности являются разработанные тренинги, которые стали дополнением к предлагаемому аудиторным занятиям.

ГЛАВА 4. ОРГАНИЗАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ВНЕДРЕНИЮ СТРУКТУРНО-ЛОГИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1. Организация экспериментальной работы по внедрению структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности

Методологический фундамент опытно-экспериментальной работы по апробации структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности составили результаты диссертационного исследования, а именно: системный анализ теоретико-методологических основ процесса профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, определивший исходные параметры и проблемное поле исследования; разработанная и научно обоснованная концепция, задающая целевые и содержательные ориентиры формирования готовности к инновационной деятельности; структурно-логическая модель реализации авторской концепции, репрезентирующая взаимосвязь содержания, этапов и условий профессиональной подготовки.

В данном параграфе будет представлен содержательный контекст экспериментальной работы, а также один из фрагментов ее реализации, конкретизированный сравнительным анализом эмпирических результатов, полученных на подготовительном и констатирующем этапе эксперимента.

Структура и внутренняя логика экспериментальной работы определялись четко выделенными и последовательно реализуемыми этапами.

На первом, подготовительном этапе экспериментальной работы (2017-2019 гг.), было проведено предварительное эмпирическое исследование, определяющее отношение специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационным изменениям в органах государственной власти, понимание необходимости освоения новых способов деятельности и поведения в создавшихся условиях, потребность в новых знаниях, умениях и личностных качествах, необходимых для осуществления инновационной деятельности.

В исследовании принимали участие государственные служащие-практики, которые проходили обучение по программам переподготовки и повышения квалификации в Государственном учреждении «Луганский республиканский центр дополнительного профессионального образования» в течении трех лет с 2017 по 2019 гг. В 2017 году выборка составила 287 слушателей, 2018 году – 309 человек, в 2019 году – 317 человек.

С учетом обозначенной цели был произведен опрос респондентов с использованием разработанной анкеты, составленной с учетом особенностей инновационной деятельности государственных служащих и компонентного состава готовности будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности (Приложение А). В соответствии с этим в предлагаемой анкете выделены следующие шкалы:

- понимание государственными служащими необходимости подготовки к инновационной деятельности (утверждения 1–3);
- стремление к изменениям специалистов ГМУ (утверждения 4, 11, 18);
- направленность на инновационную деятельность (утверждения 5, 12, 19);
- осведомленность в проблематике инновационных процессов в системе ГМУ (утверждения 6, 13, 20);
- необходимость в повышении профессиональной компетентности, в совершенствовании профессиональных компетенций (утверждения 7, 14, 21).

Наличие необходимых для успешной инновационной деятельности личностных качеств и умений определяют следующие группы утверждений:

- 8, 15, 22, свидетельствующие о развитии навыков планирования, самоконтроля, анализа ситуаций;
- 9, 16, 23, указывающие на развитие профессиональной рефлексии;
- 10, 17, 24 – определяющие инициативность специалистов сферы ГМУ.

Предложенная анкета включает утверждения, показывающие отсутствие интереса к инновационным преобразованиям в органах государственной власти, а также утверждения, свидетельствующие о понимании роли инновационной деятельности в сфере ГМУ и необходимости формирования инновационных компетенций. Респондентам предлагается высказать свое отношение к представленным высказываниям. Отношение к первой группе высказываний оценивается в 1 или 2 балла (1 – согласен, 2 – отчасти согласен), ко второй – 4 или 5 баллов (5 – согласен, 4 – отчасти согласен).

Приведем результаты, полученные в ходе анкетирования.

Результаты опроса, свидетельствующие о понимании необходимости подготовки к инновационной деятельности слушателями центра (утверждения 1, 2, 3) распределились следующим образом: с тем, что внедрение инновационных реформ в органы государственной власти требует от госслужащих новых знаний, умений и подходов к выполнению профессиональной деятельности и, как следствие специальной подготовки согласны 561 слушателей из 913, что составляет 61,4% опрошенных.

При этом, в 2017 году с этим согласились 163 респондента, что составило 57%, в 2018 году их количество составило 193 (61,8 %), в 2019 – 210 (67,2 %) человек. Как видно, прослеживается тенденция к увеличению количества респондентов, отмечающих необходимость специальной подготовки государственных служащих к инновационной деятельности. Так, в 2018 году количество таких слушателей увеличилось на 30 (10, 5%) человек по сравнению с 2017-м годом, а в 2019 году на 21 (6,6%) человека в сравнении с 2018-м.

Оценка респондентами влияния инновационных изменений на деятельность госслужащих (утверждения 4, 11, 18) в быстро меняющихся условиях профессиональной среды, отражает их отношение к поиску новых подходов, их

психоэмоциональное состояние, связанное с необходимостью решения непредвиденных и нестандартных ситуаций. Из опрошенных в 2017 году 287 слушателей 149 (52,2%) подтверждают положительное отношение к преобразованиям в сфере ГМУ и, как следствие, к изменениям в профессиональной деятельности государственных служащих; в 2018 – 162 (51,8%) из 309 человек, в 2019 – 176 (56,3%) из 317 слушателей. Полученные результаты свидетельствуют о том, что государственные служащие с осторожностью относятся к изменениям, но при этом высказывают интерес к инновационным видам деятельности (вопрос №5) и готовность к участию в инновационных проектах (вопросы №12 и №19). Это позволяет сделать вывод о том, что, в целом, у государственных служащих прослеживается рост направленности на инновационную деятельность на протяжении трех лет. Количество респондентов, демонстрирующих направленность на инновационную деятельность, в 2018 году возросло на 23 (7,4%) человека и составило 134 (42,9%) слушателя по сравнению с 2017-м – 111 (38,9%). В 2019-м году количество таких слушателей возросло на 28 (8,8%) по сравнению с 2018-м и составило 162 (51,3%) человека. Полагаем, что наблюдаемая тенденция свидетельствует о том, что у государственных служащих меняется отношение как к инновационным преобразованиям в органах государственной власти, так и к необходимости вносить коррективы в привычную для них профессиональную деятельность.

Стоит отметить, что большая часть респондентов отметили необходимость наличия базовых знаний об инновациях (утверждения 6, 13, 20). Результаты анкетирования свидетельствуют о том, что в 2017 году собственную осведомленность в проблематике инновационных процессов подчеркнули 171 (59,9%), в 2018 году – 199 (63,7%), а в 2019 году – 220 (69,3%) респондентов. Возрастающая динамика (на 28 человек – 9%) в 2018 г. и на 21 (6,6% в 2019 году) несомненно служит маркером возросшего интереса к инновационным процессам, происходящим в органах государственной власти, однако определенная настороженность, возможно, непонимание государственными служащими инновационных изменений, происходящих в сфере ГМУ может препятствовать

профессиональному развитию государственных служащих, развитию необходимых для профессиональной деятельности навыков и профессионально значимых качеств.

Анализ результатов исследования необходимости повышения профессиональной компетентности, совершенствования профессиональных компетенций (утверждения 7, 14, 21) свидетельствуют о том, что потребность в изучении инновационных технологий, применяемых в сфере ГМУ, систематическом дополнительном обучении, самообразовании и саморазвитии испытывали 183 (64%) респондентов в 2017-м году, 209 (66,9%) – в 2018 и 232 (73%) в 2019 году. Отметим, что к 2019-му году, количество—опрошенных, ощутивших такую потребность, возросло на 49 человек (15,4%). Это подтверждает необходимость и потребность совершенствования в профессии, получения знаний, обеспечивающих профессиональный рост и дающих возможность более результативного выполнения профессиональных функций.

Также, нас интересовало наличие у государственных служащих профессионально значимых качеств и умений, способствующих инновационной деятельности. Результаты исследования показали, что респонденты видят необходимость наличие умений планирования, самоконтроля, анализа производственных ситуаций, а также таких профессионально значимых качеств как инициативность и рефлексия для эффективной профессиональной деятельности. Профессиональная рефлексия помогает государственным служащим осознавать собственные сильные и слабые стороны, анализировать результаты собственной профессиональной деятельности, строить дальнейшие планы, ориентируясь на свои способности и возможности. Инициативность является двигателем новых идей, решений, проектов, что способствует продвижению инноваций в сфере ГМУ.

Анализ результатов показал, что обозначенные навыки развиты примерно одинаково у респондентов трех обследуемых групп. В то же время наличие профессиональной рефлексии отмечено следующим образом: в 2017 г. – 191 чел. (66,9%), 2018 г. – 210 чел. (66,2%), в 2019 – 218 чел (68,8%). По проявлению

инициативности были выявлены следующие показатели среди участников опроса: в 2017 г. – 160 чел. (56%), 2018 г. – 176 чел. (56,3%), в 2019 г. – 183 чел. (57,6%) участников опроса. Это подтверждает отсутствие у респондентов стремления развивать указанные умения и качества, свидетельствующее о том, что государственные служащие не понимают их роль и значение в реализации инновационной деятельности.

Полученные результаты проведенного предварительного исследования позволяют сделать следующие выводы. У ряда государственных служащих, участвующих в предварительном исследовании, прослеживается не понимание необходимости подготовки к инновационной деятельности в условиях внедрения государственных реформ и инновационных преобразований в системе государственного и муниципального управления и как следствие отсутствие мотивации к получению новых знаний и умений, необходимых для овладения указанной деятельностью.

Стоит подчеркнуть, что у значительной части респондентов наблюдается осторожное отношение к изменениям, они не готовы менять привычные способы деятельности и развиваться в профессии, не предрасположены к каким-либо изменениям как в профессиональной деятельности, так и в собственной компетентности. Это, в свою очередь, приводит к отсутствию интереса в инновационной деятельности. При этом, большинство государственных служащих, участвующих в анкетировании, понимают значимость инновационных процессов в системе ГМУ и видят необходимость в повышении собственного профессионального уровня и совершенствовании профессиональных компетенций.

Анализ значимости развития умений и личностных качеств государственных служащих, способствующих успешной инновационной деятельности, показал, что значительная часть респондентов не в полной мере осознает важность таких умений, как планирование, самоконтроль и анализ ситуаций, а также не относит к профессионально значимым такие качества, как инициативность и рефлексивность. Следовательно, на основе анализа полученных

результатов предварительного исследования можно сделать вывод об актуальности профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.

Также, на подготовительном этапе экспериментальной работы, в конце 2018-2019 учебного года, был организован методический семинар в котором приняли участие 23 преподавателя университета, обеспечивавших преподавание дисциплин профессионального цикла направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», целью которого было обсуждение особенностей профессиональной подготовки студентов к инновационной деятельности, ознакомление со структурно-логической моделью профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности, а также согласование методов, средств и способов формирования готовности к данному виду деятельности, на основе содержания преподаваемых дисциплин профессионального цикла. Вниманию преподавателей был представлен комплекс мер по наполнению содержания учебных дисциплин тематикой, направленной на ознакомление студентов с инновациями и инновационными процессами в системе государственного и муниципального управления; особое внимание уделялось мотивационно-ценностной составляющей форм учебной работы (воспитание обучением) и на внедрении в учебный процесс интерактивных методов обучения.

Совместная работа позволила осуществить корректировку содержания дисциплин, обладающих потенциалом для развития инновационной готовности, а также внедрения интерактивных методов обучения, способствующих ее формированию.

Преподавателям для работы были рекомендованы:

– монографии: «Формирование профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления: теория и практика», «Формирование эффективной системы государственного управления на современном этапе развития»,

– учебные пособия «Инновационные модели в системе государственного и муниципального управления», «Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований»;

– методические указания к практическим занятиям «Специфика инновационных процессов в государственном и муниципальном управлении», «Профессиональная деятельность государственных служащих в условиях инновационных преобразований», «Инновационные модели и технологии в системе государственного и муниципального управления» [364; 365; 398; 399; 407; 414; 524]

На втором, констатирующем этапе экспериментальной работы (сентябрь 2019–2020 уч. года), была проведена диагностика исходного уровня сформированности готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности. Базой исследования выступили ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет» ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет», ФГБОУ ВО «Уральский институт Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий», ФГБОУ ВО «Севастопольский государственный университет», ФГБОУ ВО «Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М. Бербекова» (Приложение У). Основанием выбора указанных вузов явились сходные учебные планы и основные образовательные программы.

В констатирующем и формирующем эксперименте участвовали 160 студентов: экспериментальная группа (ЭГ) состояла из 82 человек, контрольная группа (КГ) насчитывала 78 человек. Подобная исследовательская база позволила обеспечить репрезентативность статистически достоверной выборки и расширить границы использования теоретических выводов и практических рекомендаций. Отметим, что в результате реструктуризации вузов, прошедшей в 2020-2021 учебном году студенты специальности «Государственное и муниципальное управление», обучавшиеся в ФГБОУ ВО «Луганский

государственный педагогический университет» продолжили обучение в ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Диагностика производилась в соответствии с разработанными критериями и показателями с использованием тщательно подобранного диагностического инструментария (Таблица 4.1).

Таблица 4.1 – Процедура диагностики готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности

Показатели	Методики диагностики
1	2
Мотивационно-ценностный критерий готовности к инновационной деятельности	
Готовность к изменениям	Шкала готовности к творческо-инновационной деятельности (С.Ю. Степанов)
Направленность на инновационную деятельность	Анкета направленности на инновационную деятельность
Социально-профессиональные ценности	Анкета «Социально-профессиональные ценности государственных служащих»
Когнитивно-каузальный критерий готовности к инновационной деятельности	
Знания по предметам профессионального цикла	Контрольные срезы знаний, контрольные тесты, результаты зачетов и экзаменов.
Осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов	Тест на определение уровня осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов в сфере государственного и муниципального управления.
Креативность	Опросник «Креативность в профессиональной деятельности» (Р.Э. Васильченко, С.А. Поздняков)
Практико-ориентированный критерий готовности к инновационной деятельности	
Умения планирования	Опросник «Диагностики особенностей самоорганизации» (А.Д. Ишков) - шкала «Планирование»
Умения самоорганизации	Опросник «Диагностики особенностей самоорганизации» (А.Д. Ишков)
Профессионально-исследовательская активность	Участие в профессиональных конференциях, конкурсах, мастер-классах, тренингах, обучение по программам дополнительного профессионального образования и пр.
Рефлексивно-оценочный критерий готовности к инновационной деятельности	
Рефлексивность	Методика для определения уровня рефлексивности (А.В. Карпов)
Готовность к самообразованию и саморазвитию	Методика диагностики способностей к самообразованию и саморазвитию (В.А. Андреев).

На основе разработанных критериев и показателей нами были определены три уровня сформированности готовности будущего специалиста сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности: высокий, средний, низкий (см. параграф 3.2.).

Содержательный анализ готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности по мотивационно-ценностному критерию предполагал диагностику следующих показателей: «Готовность к изменениям», «Направленность на инновационную деятельность», «Социально-профессиональные ценности».

Показатель «Готовность к изменениям» определялся с помощью методики С.Ю. Степанова «Шкала готовности к творческо-инновационной деятельности» [156, с. 46] (Приложение Б). Данная методика предназначена для исследования готовности к изменениям в профессиональной деятельности. Предложенная в методике шкала, представляет собой опросник из 20 вопросов, которые нужно оценить от 1 до 10 баллов. Баллы от 1 до 5 свидетельствуют о степени согласия с утверждениями, находящимися в левом столбце, баллы от 6 до 10 указывают на степень согласия с утверждениями, находящимися в правом столбце. Уровень готовности к изменениям определяется в соответствии с ключом. О высоком уровне свидетельствуют полученные баллы в диапазоне от 141 до 200, о среднем – баллы от 81 до 140, о низком – баллы от 0 до 80. Данная методика позволяет оценить насколько будущие специалисты готовы к различного рода нововведениям и изменениям в организации профессиональной деятельности в соответствии с внедряемыми новшествами.

Для определения показателя «Направленность на инновационную деятельность» была составлена анкета «Направленность на инновационную деятельность» (Приложение В). Анкета включает 15 вопросов, предполагающих три варианта ответов, среди которых положительные, отрицательные и нейтральные. Положительные ответы оцениваются в 2 балла, нейтральные, в один

бал, отрицательные – 0 баллов. Уровень направленности на инновационную деятельность оценивается следующим образом: о высоком уровне свидетельствует полученное количество баллов от 26 до 30, о среднем – от 19 до 25. Баллы ниже 19 свидетельствуют о низком уровне направленности на инновационную деятельность. Результаты анкеты указывают на отношение и интерес к инновационной деятельности, а также готовность к её выполнению и собственному совершенствованию в данном направлении.

Определение показателя «Социально-профессиональные ценности» происходило с помощью разработанной анкеты «Социально-профессиональные ценности государственных служащих» (Приложение Г). Предложенная анкета позволяет определить такие ведущие социально-профессиональные ценности как патриотизм, служение, государственность и нравственность, способствующие эффективной профессиональной деятельности специалистов в органах государственного и муниципального управления.

Анкета состоит из 20 высказываний известных личностей, определяющих указанные социально-профессиональные ценности, которые нужно оценить по пятибалльной шкале. По результатам анкетирования диагностируется высокий (81-100 баллов) средний (60-80 баллов) и низкий (59 и менее) уровень социально-профессиональных ценностей обучающихся. При необходимости, с помощью указанной анкеты можно определить уровень развития отдельно каждой из указанных социально-профессиональных ценностей будущих специалистов ГМУ.

Анализ готовности будущих специалистов ГМУ к осуществлению инновационной деятельности по когнитивно-каузальному критерию предполагал диагностику следующих показателей: «Знания студентов по предметам профессионального цикла», «Осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов», «Креативность».

Оценка уровня показателя «Знания по предметам профессионального цикла» осуществлялась по результатам промежуточного и итогового тестирования, зачетов и экзаменов. Знания оценивались по 100-бальной системе. Высокий уровень диагностировался при получении обучающимися от 85 до 100

баллов, средний – от 65 до 84, баллы от 50 до 64 свидетельствовали о низком уровне знаний.

Для определения показателя «Осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов» был составлен тест из 40 вопросов различной сложности (Приложение Д). Данный тест, также оценивался по 100-бальной системе: 50-64 балла – низкий уровень, 65-84 – средний и 85-100 баллов – высокий уровень осведомленности в проблематике инновационных процессов в системе государственного и муниципального управления. Данный тест позволяет определить, насколько студенты ориентируются в проблеме инноваций и инновационной деятельности в системе ГМУ, а также в вопросах готовности к данному виду деятельности.

Следующим показателем когнитивно-каузального критерия является «Креативность» как когнитивное качество, способствующее пониманию проблем и поиску новых идей для их решения. Для диагностики указанного показателя был использован опросник «Креативность в профессиональной деятельности», разработанный Р.Э. Васильченко и С.А. Поздняковым [57, с. 6] (Приложение Е). Опросник состоит из 30 вопросов, предполагающих ответы «часто», «иногда», «редко», которые, соответственно оцениваются в 2,1 и 0 баллов. Высокий показатель по указанному критерию оценивается от 37 до 60 баллов, средний – от 26 до 36, а низкий – от 0 до 25 баллов. Указанный опросник позволяет определить, насколько будущие специалисты способны находить решения нестандартных задач, управлять собственными эмоциями и поведением в условиях неопределенности, какие выбирают способы и средства для разрешения проблем, насколько они используют свой креативный потенциал преодоления трудностей.

Анализ готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности по практико-ориентированному критерию предполагал диагностику следующих показателей: «Умения самоорганизации», «Умения планирования», «Профессионально-исследовательская активность».

В нашем исследовании под самоорганизацией понимается личностное качество, отражающее общий уровень «развития умений организации человеком собственной деятельности» и включает в себя умения ставить цели, анализировать возможные пути их достижения, планировать собственные действия, контролировать и регулировать собственное поведение» [109, с. 13-15]. Для определения уровня умения самоорганизации обучающихся был использован опросник «Диагностика особенностей самоорганизации», который содержит «интегральную шкалу «Уровень самоорганизации» и шесть частных шкал, характеризующих уровень развития одного личностного компонента самоорганизации (волевые усилия) и пяти функциональных компонентов: целеполагание, анализ ситуации, планирование, самоконтроль, коррекция» [109, с. 14] (Приложение Ж). Указанная методика состоит из 39 вопросов, которые нужно оценить в соответствии со следующей шкалой: «полностью согласен» (+3 балла) «согласен частично» (+2 балла), «скорее согласен, чем не согласен» (+1 балл), «скорее не согласен, чем согласен» (-1 балл) и «частично не согласен» (- 2 балла), «не согласен полностью» (-3 балла). Полученные баллы по каждой шкале нужно перевести в стандартные баллы (стены). Уровень самоорганизации определяется как среднее арифметическое стенов всех частных шкал. Полученные результаты от 1 до 3 стенов свидетельствуют о низком уровне самоорганизации, 4-7 – о среднем, 8-10 – о высоком уровне самоорганизации.

Показатель «Навыки планирования» определялся с помощью опросника «Диагностика особенностей самоорганизации» [109, с.14] (Приложение Ж). Данная шкала включает одиннадцать вопросов и оценивается в соответствии с предложенным ключом, где высокий уровень оценивается от 8 до 10 стенов, средний – от 4 до 7, низкий – от 1 до 3 стенов.

Для определения показателя «Профессионально-исследовательская активность» принималось во внимание участие студентов в научно-исследовательских мероприятиях, а также и мероприятиях, способствующих профессиональному росту будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления. Основанием для определения интервала уровней

являлось количество проводимых научно-исследовательских мероприятий для студентов данного направления. Уровни профессионально-исследовательской активности на констатирующем этапе определялись в соответствии с участием в мероприятиях: низкий уровень находился в интервале 0-2 баллов (0-2 мероприятия), средний – 3-4 баллов (3-4 мероприятия), высокий – 5-6 и более баллов (5-6 мероприятий). На завершающем этапе баллы распределились следующим образом: участие в 8-11 мероприятиях оценивалось в 1 балл, в 12-15 – в 2 балла, 16-19 – в 3 балла, 20-23 – в 4 балла, 24-27 – в 5 баллов, 28-31 – в 6 баллов.

Выраженность данного показателя отражает стремление студентов повышать свой профессиональный уровень, тем самым повышая уровень собственной готовности к деятельности в меняющихся условиях профессиональной среды.

Анализ готовности будущих специалистов ГМУ к осуществлению инновационной деятельности по рефлексивно-оценочному критерию предполагал диагностику по показателям «Рефлексивность» и «Готовность к самообразованию и саморазвитию».

Для диагностики показателя «Рефлексивность» была использована методика определения уровня рефлексивности, предложенная А.В. Карповым и В.В. Пономаревым» [317] (Приложение И). В соответствии с инструкцией к данной методике необходимо оценить утверждения методики в соответствии с предлагаемыми вариантами: «абсолютно неверно» (1 балл); «неверно» (2 балла); «скорее неверно» (3 балла); «не знаю» (4 балла); скорее верно (5 баллов); «верно» (6 баллов); «совершенно верно» – (7 баллов). Выраженность данного показателя свидетельствует о способности будущих специалистов соотнести свои профессиональные возможности с требованиями будущей профессии, понять собственные способности к деятельности в условиях неопределенности.

Показатель «Готовность к самообразованию и саморазвитию» диагностировался при помощи методики диагностики способностей к самообразованию и саморазвитию, разработанной В.И. Андреевым [13, с. 433]

(Приложение К). В соответствии с инструкцией студентам предлагалось выбрать один из предложенных вариантов ответов на каждый вопрос методики. Диагностируется высокий (41-54 балла), средний (29-40 баллов) и низкий (18-28 баллов) уровень. Используемая методика является одним из наиболее информативных инструментов, определяющего разные уровни потребности и стремления к саморазвитию и самообразованию будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления, на основе которых студенты могут прийти к выводам о своей готовности к получению знаний, необходимых для деятельности в условиях инновационного государственного управления.

С использованием представленного диагностического инструментария были получены результаты сформированности готовности к инновационной деятельности респондентов контрольной и экспериментальной групп по всем критериям и соответствующим им показателям.

С целью выявления статистически значимых различий в уровнях сформированности готовности к инновационной деятельности нами был использован t-критерий Стьюдента, применяемый для оценки значимости различий между результатами.

До проведения основного анализа была осуществлена проверка эмпирических данных, полученных в ходе констатирующего эксперимента на нормальность распределения с применением критерия Колмогорова-Смирнова. Анализ показал, что все они не отличаются от нормального распределения (Приложение Л), что в свою очередь является необходимым условием для использования данных статистических критериев.

Для выявления статистической значимости были рассчитаны стандартные отклонения для КГ и ЭГ, t-критерий Стьюдента для независимых выборок для каждого критерия, найден уровень статистической значимости.

Расчет t-критерия Стьюдента для независимых выборок проводился по формуле:

$$t = \frac{|M_{ЭГ} - M_{КГ}|}{\sqrt{\frac{\delta_{ЭГ}^2}{n_{ЭГ}} + \frac{\delta_{КГ}^2}{n_{КГ}}}} \quad (1)$$

Где δ – стандартное отклонение данной величины для каждой из групп:

$$\delta_{ЭГ} = \sqrt{\frac{\sum (x_i - M_{ЭГ})^2}{n_{ЭГ} - 1}},$$

$$\delta_{КГ} = \sqrt{\frac{\sum (x_i - M_{КГ})^2}{n_{КГ} - 1}},$$

где x_i – уровень показателя, M – среднее арифметическое уровня показателя, n – количество респондентов в каждой выборке.

Для сравнения с табличным значением количество степеней свободы:

$$df = n_{ЭГ} + n_{КГ} - 2.$$

Исходя из числа степеней свободы $df = 82 + 78 - 2 = 158$, по таблице критических значений t-критерия Стьюдента (см. Приложение М) значение t , составили 1,97 и 2,61 при уровнях статистической значимости $p < 0,05$ и $p < 0,01$.

Эмпирические значения t-критерия Стьюдента и соответствующие ему уровни статистической значимости контрольной и экспериментальной групп на констатирующем этапе эксперимента представлены в приложении Н.

Диагностика сформированности готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности по мотивационно-ценностному критерию производилась в соответствии с показателями: «Готовность к изменениям», «Направленность на инновационную деятельность», «Социально-профессиональными ценности» (Таблица 4.2).

Рассмотрим результаты контрольной и экспериментальной групп по показателю «Готовность к изменениям» и установим, имелись ли статистически

значимые различия между группами по уровням сформированности данного показателя на констатирующем этапе эксперимента.

Таблица 4.2 – Уровни сформированности показателей мотивационно-ценностного критерия в контрольной и экспериментальной группах на констатирующем этапе эксперимента (Срез 1)

Выборки	Уровни сформированности (чел, %)					
	Высокий		Средний		Низкий	
1	2	3	4	5	6	7
Показатель «Готовность к изменениям»						
Контрольная	12	15,38	37	47,44	29	37,18
Экспериментальная	14	17,07	40	48,78	28	34,15
Показатель «Направленность на инновационную деятельность»						
Контрольная	6	7,69	30	38,46	42	53,85
Экспериментальная	8	9,76	26	31,71	48	58,54
Показатель «Социально-профессиональные ценности»						
Контрольная	15	19,23	43	55,13	20	25,64
Экспериментальная	14	17,07	50	60,98	18	21,95

Полученные результаты в КГ и ЭГ подтверждают практически равнозначное исходное состояние сформированности готовности к изменениям. По данному показателю различия статистически не значимы, о чем свидетельствует рассчитанный t-критерий Стьюдента. Так как полученное значение ($t=1,10$) (Приложение Н) меньше табличного при $p \leq 0,05$ (Приложение М).

Теперь рассмотрим полученные данные по показателю «Направленность на инновационную деятельность» и установим, имелись ли статистически значимые различия между группами по уровням сформированности данного показателя в контрольной и экспериментальной группах.

Полученные результаты в КГ и ЭГ подтверждают практически одинаковое исходное состояние сформированности направленности на инновационную деятельность. По данному показателю различия статистически не значимы, о чем свидетельствует рассчитанный t-критерий ($t=0,39$) (Приложение Н), который меньше табличного при $p \leq 0,05$ (Приложение М).

Далее рассмотрим результаты контрольной и экспериментальной групп по показателю «Социально-профессиональные ценности» и установим, имелись ли статистически значимые различия между группами по уровням сформированности данного показателя на констатирующем этапе эксперимента.

По данному показателю различия статистически не значимы, о чем свидетельствует рассчитанный t-критерий ($t=0,43$) (Приложение Н), который меньше табличного при $p \leq 0,05$ (Приложение М). Следовательно, уровень сформированности показателя «Социально-профессиональные ценности» на начальном этапе у КГ и ЭГ практически одинаковый.

Диагностика сформированности готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности по когнитивно-каузальному критерию производилась в соответствии с показателями: «Знания по предметам профессионального цикла», «Осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов», «Креативность» (Таблица 4.3).

Таблица 4.3 – Уровни сформированности показателей когнитивно-каузального критерия в контрольной и экспериментальной группах на констатирующем этапе эксперимента (Срез 1)

Выборки	Уровни сформированности (чел, %)					
	Высокий		Средний		Низкий	
1	2	3	4	5	6	7
Показатель «Знания по предметам профессионального цикла»						
Контрольная	8	10,26	51	65,38	19	24,36
Экспериментальная	11	13,41	56	68,29	15	18,29
Показатель «Осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов»						
Контрольная	0	0,00	9	11,54	69	88,46
Экспериментальная	0	0,00	12	14,63	70	85,37
Показатель «Креативность»						
Контрольная	3	3,85	11	14,10	64	82,05
Экспериментальная	4	4,88	15	18,29	63	76,83

Рассмотрим результаты контрольной и экспериментальной групп по показателю «Знания по предметам профессионального цикла» на

констатирующем этапе и установим, имелись ли статистически значимые различия между группами по уровням сформированности указанного критерия.

Полученные результаты подтверждают, сходное состояние знаний по предметам профессионального цикла у студентов КГ и ЭГ на констатирующем этапе эксперимента. По данному показателю различия статистически не значимы, о чем свидетельствует рассчитанный t-критерий Стьюдента, так как полученное значение ($t=1,51$) (Приложение Н) меньше табличного при $p \leq 0,05$ (Приложение М).

Теперь рассмотрим полученные результаты по показателю «Осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов» и выясним, существовала ли статистически значимая разница между результатами тестирования у студентов контрольной и экспериментальной групп на констатирующем этапе эксперимента.

Полученные результаты в КГ и ЭГ подтверждают равнозначное исходное состояние осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов. По данному показателю различия статистически не значимы, о чем свидетельствует рассчитанный t-критерий ($t=0,10$) (Приложение Н), который меньше табличного при $p \leq 0,05$ (Приложение М).

И наконец, рассмотрим результаты контрольной и экспериментальной групп по показателю «Креативность» и установим, имелись ли статистически значимые различия между группами по результатам тестирования у студентов КГ и ЭГ на констатирующем этапе эксперимента.

Полученные результаты в КГ и ЭГ, также показывают почти аналогичные данные по сформированности креативности. По данному показателю различия статистически не значимы, о чем свидетельствует рассчитанный t-критерий ($t=0,88$) (Приложение Н), который меньше табличного при $p \leq 0,05$ (Приложение М).

Диагностика сформированности готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности по практико-ориентированному критерию производилась в соответствии с показателями: «Умения планирования», «Умения

самоорганизации», «Профессионально-исследовательская активность»
(Таблица 4.4).

Таблица 4.4 – Уровни сформированности показателей практико-ориентированного критерия в контрольной и экспериментальной группах на констатирующем этапе эксперимента (Срез 1)

Выборки	Уровни сформированности (чел, %)					
	Высокий		Средний		Низкий	
1	2	3	4	5	6	7
Показатель «Умения планирования»						
Контрольная	9	11,54	36	46,15	33	42,31
Экспериментальная	10	12,20	38	46,34	34	41,46
Показатель «Умения самоорганизации»						
Контрольная	10	12,82	46	58,97	22	28,21
Экспериментальная	10	12,20	48	58,54	24	29,27
Показатель «Профессионально-исследовательская активность»						
Контрольная	4	5,13	30	38,46	44	56,41
Экспериментальная	5	6,10	32	39,02	45	54,88

Рассмотрим результаты контрольной и экспериментальной групп по показателю «Умения планирования» на констатирующем этапе и установим, имелись ли статистически значимые различия между группами по уровням сформированности указанного показателя. Полученные результаты в КГ и ЭГ подтверждают почти одинаковое исходное состояние умения самоорганизации. По данному показателю различия статистически не значимы, о чем свидетельствует рассчитанный t-критерий ($t=0,22$) (Приложение Н), который меньше табличного при $p \leq 0,05$ (Приложение М).

Теперь рассмотрим результаты контрольной и экспериментальной групп по показателю «Умения самоорганизации» и установим, имелись ли статистически значимые различия между группами по уровням сформированности данного показателя на констатирующем этапе эксперимента. Полученные результаты в КГ и ЭГ подтверждают почти одинаковое исходное состояние умения самоорганизации. По данному показателю различия статистически не значимы, о чем свидетельствует рассчитанный t-критерий ($t=0,22$) (Приложение Н), который меньше табличного при $p \leq 0,05$ (Приложение М).

Далее рассмотрим полученные данные КГ и ЭГ по показателю «Профессионально-исследовательская активность» и установим, имелись ли статистически значимые различия между группами по уровням сформированности данного показателя. По данному показателю различия статистически не значимы, о чем свидетельствует рассчитанный t-критерий ($t=0,27$) (Приложение Н), который меньше табличного при $p \leq 0,05$ (Приложение М). Следовательно уровень сформированности показателя «Профессионально-исследовательская активность» на начальном этапе в КГ и ЭГ статистически не различается.

И наконец, диагностика сформированности рефлексивно-оценочного критерия готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности производилась в соответствии с показателями: «Рефлексивность» и «Готовность к самообразованию и саморазвитию» (Таблица 4.5).

Таблица 4.5 – Уровни сформированности показателей рефлексивно-оценочного критерия в контрольной и экспериментальной группах на констатирующем этапе эксперимента (Срез 1)

Выборки	Уровни сформированности (чел, %)					
	Высокий		Средний		Низкий	
1	2	3	4	5	6	7
Показатель «Рефлексивность»						
Контрольная	6	7,69	42	53,85	30	38,46
Экспериментальная	4	4,88	46	56,10	32	39,02
Показатель «Готовность к самообразованию и саморазвитию»						
Контрольная	4	5,13	60	76,92	14	17,95
Экспериментальная	5	6,10	65	79,27	12	14,63

Рассмотрим полученные данные КГ и ЭГ по показателю «Рефлексивность» и выясним, существовала ли статистически значимая разница между результатами групп по уровням данного показателя на констатирующем этапе эксперимента.

Полученные результаты в КГ и ЭГ подтверждают сходные результаты по рефлексивности. По данному показателю различия статистически не значимы, о чем свидетельствует рассчитанный t-критерий Стьюдента, поскольку полученное

значение ($t=0,37$) (Приложение Н) меньше табличного при $p \leq 0,05$ (Приложение М).

Теперь рассмотрим результаты контрольной и экспериментальной групп по показателю «Готовность к самообразованию и саморазвитию» и установим, имелись ли статистически значимые различия между группами по уровням сформированности данного показателя на констатирующем этапе эксперимента.

По данному показателю различия статистически не значимы, о чем свидетельствует рассчитанный t -критерий ($t=1,92$) (Приложение Н), который меньше табличного при $p \leq 0,05$ (Приложение М). Следовательно, уровень сформированности показателя «Готовность к самообразованию и саморазвитию» на начальном этапе у обеих групп не различается.

Общий уровень сформированности критериев на каждом срезе определялся категоризацией участников по каждому показателю и формированием общей группы. Основная идея заключается в подсчете частот появления определенных категорий внутри большой совокупности данных и последующем расчете относительных долей (процентов) каждой категории.

Распределение испытуемых экспериментальной и контрольной групп по уровням сформированности критериев готовности к инновационной деятельности в контрольной и экспериментальной группах на констатирующем этапе эксперимента представлено в таблице 4.6.

Таблица 4.6 – Уровни сформированности критериев готовности к инновационной деятельности в контрольной и экспериментальной группах на констатирующем этапе эксперимента (Срез 1)

Выборки	Уровни сформированности (%)					
	Высокий		Средний		Низкий	
1	2	3	4	5	6	7
Мотивационно-ценностный критерий готовности к инновационной деятельности						
Контрольная	14,10		47,01		38,89	
Экспериментальная	14,63		47,15		38,89	

Продолжение таблицы 4.6

1	2	3	4	5	6	7
Когнитивно-каузальный критерий готовности к инновационной деятельности						
Контрольная	2,27		30,34		65,38	
Экспериментальная	6,10		33,74		60,16	
Практико-ориентированный критерий готовности к инновационной деятельности						
Контрольная	9,83		47,86		42,31	
Экспериментальная	10,16		47,97		41,87	
Рефлексивно-оценочный критерий готовности к инновационной деятельности						
Контрольная	6,41		65,38		28,21	
Экспериментальная	5,49		67,68		26,83	

Анализ обобщенных эмпирических данных по мотивационно-ценностному, когнитивно-каузальному, практико-ориентированному и рефлексивно-оценочному критерию показал следующее. Высокий уровень сформированности критериев готовности к инновационной деятельности отмечается у практически одинакового количества студентов КГ и ЭГ. В частности, на высоком уровне мотивационно-ценностный критерий сформирован у 14,10% студентов в КГ и 14,63% в ЭГ, когнитивно-каузальный у 4,27% в КГ и 6,10% в ЭГ, практико-ориентированный у 9,83% в КГ и 10,16% в ЭГ, рефлексивно-оценочный у 6,41% в КГ и 5,49% в ЭГ.

Подобная картина наблюдается по среднему и низкому уровням.

Средний уровень сформированности мотивационно-ценностного критерия отмечается у 47,01% студентов в КГ и 47,15% в ЭГ, когнитивно-каузального у 30,34% в КГ и 33,74% в ЭГ, практико-ориентированного у 47,86% в КГ и 47,97% в ЭГ, рефлексивно-оценочного у 65,38% в КГ и 67,68% в ЭГ.

На низком уровне мотивационно-ценностный критерий сформирован у 38,89% студентов в КГ и 38,21% в ЭГ, когнитивно-каузальный у 65,38 % в КГ и 60,16 % в ЭГ, практико-ориентированный у 42,31% в КГ и 41,87 % в ЭГ, рефлексивно-оценочный у 28,21% в КГ и 26,83% в ЭГ. На основе представленных данных можно сделать вывод о том, что по уровням сформированности критериев готовности к инновационной деятельности выявлено почти одинаковое состояние в КГ и ЭГ группах.

Представим результаты сформированности критериев готовности к инновационной деятельности студентов, контрольной и экспериментальной групп обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление» на констатирующем этапе эксперимента на рисунке 4.1.

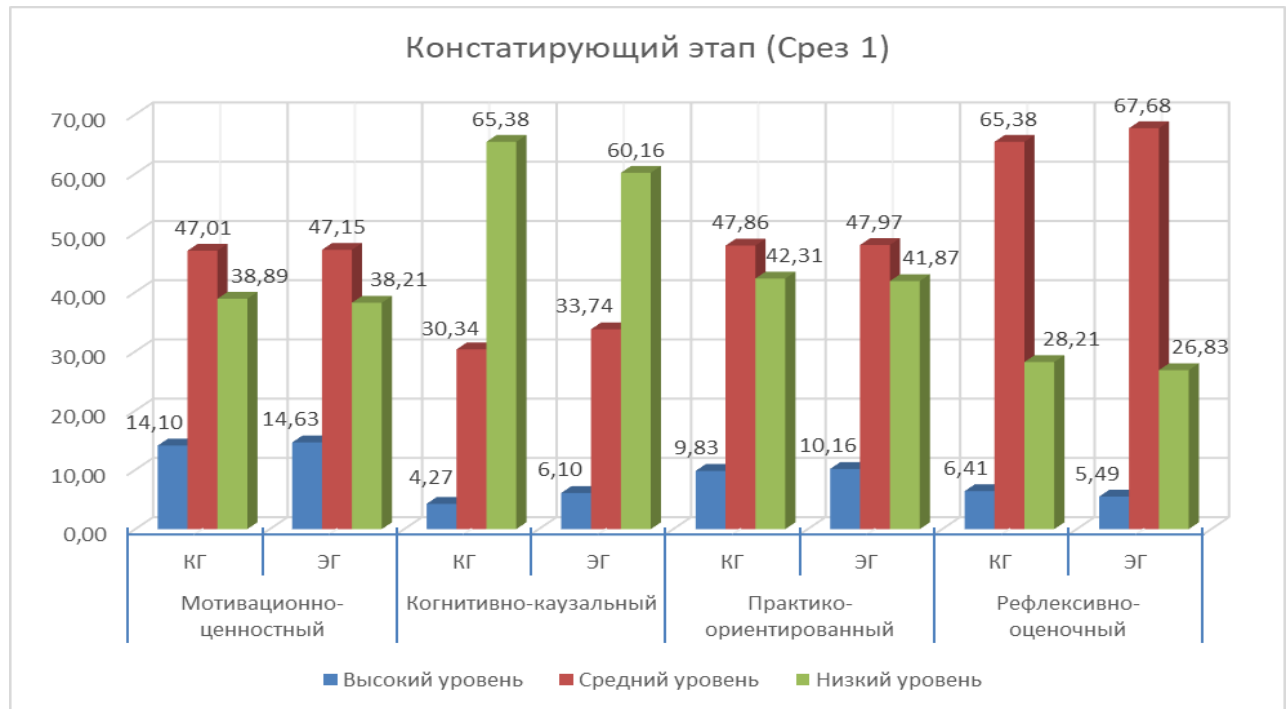


Рисунок 4.1 – Уровни сформированности критериев готовности к инновационной деятельности в контрольной и экспериментальной группах на констатирующем этапе эксперимента (Срез 1)

В итоге, на основании анализа эмпирических данных констатирующего этапа эксперимента можно сделать вывод о том, что на указанном этапе педагогического эксперимента уровни сформированности готовности к инновационной деятельности по мотивационно-ценностному, когнитивно-каузальному, практико-ориентированному и рефлексивно-оценочному критериям у респондентов контрольной и экспериментальной групп практически равнозначны, что является необходимым условием для участия обозначенных групп в экспериментальном исследовании.

4.2. Внедрение в учебный процесс структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности

Процесс внедрения структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности осуществлялся поэтапно и был представлен мотивационно-ценностным, практико-развивающим, коррекционно-рефлексивным, итогово-диагностическим этапами, эффективность реализации которых обеспечивалась комплексом специально разработанных педагогических условий [380; 381; 382; 392; 404].

Целью мотивационно-ценностного этапа является создание мотивационно-ценностной основы готовности к профессиональной инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ путем формирования мотивации к инновационной деятельности и социально-профессиональных ценностей (потребностно-аксиологический компонент готовности). Содержание данного этапа включает создание позитивного отношения у студентов к профессиональной инновационной деятельности, соответствующих профессиональных установок, интересов, профессиональной направленности, мотивации к овладению выбранной профессиональной деятельностью. Этому способствовало первое личностно ориентированное условие (формирование устойчивой ценностной направленности на инновационную деятельность). Первое содержательно-контекстное условие (использование интегративного ресурса учебных дисциплин профессионального цикла) реализуется посредством обогащения дисциплин профессионального цикла тематикой, направленной на ознакомление студентов с инновациями и инновационной деятельностью в сфере государственного управления на протяжении всего периода обучения (с первого по шестой семестр включительно) с использованием активных форм и методов обучения (2-е содержательно-контекстное условие: использование образовательного потенциала

инновационных педагогических технологий) и привлечением специалистов-практиков, работающих в органах государственной власти (организация социального партнерства вуза с органами государственной власти и местного самоуправления).

Формирование готовности к инновационной деятельности у будущих специалистов сферы ГМУ происходило с первого по шестой семестр включительно и осуществлялось логично и последовательно путем обогащения содержания учебных дисциплин тематикой, направленной на ознакомление студентов с инновациями и инновационной деятельностью в сфере государственного управления с использованием активных форм и методов обучения.

Отметим, что формирование мотивации к подготовке к профессиональной и инновационной деятельности, а также социально-профессиональных ценностей у будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления продолжалось на протяжении всего периода обучения как в рамках учебной, так и внеаудиторной работы. В ходе проведенного на подготовительном этапе методического семинара для преподавателей университета, обеспечивающих проведение дисциплин профессионального цикла направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», рекомендовано было уделить особое внимание формированию мотивационно-ценностной составляющей занятий путем дополнения заданиями и упражнениями по активизации профессиональных интересов, формированию мотивов и социально-профессиональных ценностей будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

Интерактивные формы обучения дают возможность создать благоприятные условия для развития мотивационно-ценностной основы готовности к инновационной деятельности, в связи с этим на протяжении всего периода обучения в процессе аудиторной и внеаудиторной работы были использованы различные виды интерактивного взаимодействия. В частности, все предлагаемые тренинги обязательно содержат мотивирующую часть, благодаря которой

формируется мотивация к овладению необходимыми для будущей профессиональной деятельности навыками и развитию профессионально значимых и личностных качеств, формированию активной жизненной позиции и т. п.

Формированию потребностно-аксиологического компонента готовности к инновационной деятельности, а также осведомленности в вопросах инноваций в системе ГМУ особое внимание уделялось на протяжении 1-го, 2-го и 3-го семестров путем обогащения дисциплин «Введение в специальность», «Этика государственных и муниципальных служащих», «Государственная и муниципальная служба» «Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении», «Организация деятельности госслужащего», «Основы ГМУ» лекциями, семинарами, модулями соответствующей тематики (Таблица 3.2). Формированию мотивации к освоению знаний и получению навыков, необходимых для деятельности в системе ГМУ, и осознанию себя частью этой системы способствовали активные формы, методы и средства подачи материала, которые использовались в рамках предлагаемых мер по обогащению указанных дисциплин. Обязательным условием организации занятий являлось обеспечение направленности учебного материала на развитие профессионально-ценностных ориентаций обучающихся.

Стоит отметить, что в целях формирования интереса к предмету и получения практико-ориентированных знаний очень продуктивными стали бинарные лекции (лекции вдвоем) с участием приглашенного практика, которому обучающиеся могли задать интересующие их вопросы, связанные с практической деятельностью. Эффективным методом для усвоения знаний, связанных с особенностями инновационной деятельности в системе ГМУ и формирования мотивации к обучению на семинарских и практических занятиях, стали занятия, проводимые в формате пресс-конференции с приглашенным преподавателем, а также работа в малых группах, где студенты могли получить как необходимые знания и навыки, так и опыт взаимодействия с коллегами в ситуациях, приближенных к производственным. Особый отклик получили лекции с

запланированными ошибками, поначалу вызвавшие у студентов недоумение, а в последующем потребность к профессиональному взаимодействию с преподавателем, отстаиванию собственной точки зрения. В результате у обучающихся сформировалась уверенность в своих знаниях и собственной компетентности в изучаемой теме и мотивация к достижению лучших результатов в обучении.

Мотивационный характер носили проходившие в рамках семинарских занятий деловые игры. Так, предложенная в рамках дисциплины «Введение в специальность» мотивационная деловая игра проводилась в малых группах, где студенты обсуждали вопросы необходимости внедрения инноваций в систему государственного и муниципального управления в условиях инновационных преобразований и составляли логические схемы, обосновывающие их выводы. Цель задания заключалась в формировании мотивации к изучению курса, а также в получении знаний по предлагаемым темам. Стоит заметить, что в процессе деловых игр формируются коммуникативные и управленческие способности и навыки, умения действовать в команде, занимать необходимую позицию в ситуациях неопределенности, принимать на себя соответствующие ситуации роли, проявлять инициативу и пр.

На семинарском занятии на тему «Профессиональные компетенции как элемент имиджа будущего специалиста государственного управления», организованном в форме семинара-практикума в рамках дисциплины «Этика государственных и муниципальных служащих», реализовывались задачи, связанные с формированием профессиональных и профессионально-коммуникативных компетенций как элемента имиджа будущих управленцев, обеспечивающих повышение эффективности государственного управления, совершенствование взаимодействия государства и социума, усиление открытости органов государственной власти. В процессе семинарского занятия нами были использованы методы моделирования, позволившие студентам в процессе совместной работы в мини-группах сконструировать модель успешного государственного служащего, а последующие тренинговые упражнения, были

направлены на осознание и рефлексивную оценку соответствия личных качеств и профессиональных установок обучающихся сконструированному образу. Также при помощи упражнения «Ощущение потока» студенты смогли произвести анализ собственной мотивационно-ценностной сферы и определить место социально-профессиональных ценностей в развитии профессиональной мотивации.

Реализация второго личностно ориентированного педагогического условия (создание аналитико-рефлексивной образовательной среды) обеспечивается путем проведения во внеаудиторное время развивающих тренингов. Содержание указанного условия перекликается с требованиями основных образовательных программ высшего профессионального образования по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление», ориентирующих преподавателей высшей школы на отказ от традиционных методов обучения и переход к методам, способствующим развитию творческих основ личности с учетом ее индивидуальных особенностей, а также на формирование умений самостоятельно получать и применять информацию для индивидуального самосовершенствования. Такая тенденция находит отражение в разработке и дальнейшем внедрении в учебный процесс инновационных интерактивных форм и методов обучения. Разработанные тренинговые программы позволяют организовать подготовку профессионально грамотных специалистов сферы ГМУ, имеющих как высокий уровень профессиональной квалификации, так и личностной интеграции и социальной зрелости, предоставить студентам недостающую информацию и сформировать навыки адекватного и эффективного поведения при выполнении профессиональных задач.

Дополнением к дисциплинам «Введение в специальность» и «Этика государственных и муниципальных служащих» в рамках внеаудиторной работы выступили адаптационный тренинг «Я студент» и интерактивный семинар практикум «Имидж: что я об этом знаю и зачем мне это нужно?». Тренинг «Я студент», который мы сочли целесообразным провести среди студентов экспериментальной группы в начале обучения, стал важным мотивирующим

мероприятием. Задачи тренинга: оказание психологической помощи студентам в период адаптации к обучению в вузе; повышение заинтересованности студентов в обучении и самообучении, а также в личностном развитии и саморазвитии; формирование позитивного отношения к интерактивным и внеаудиторным формам взаимодействия и пр. В процессе тренинга деятельность была направлена на формирование коммуникативных навыков, навыков рефлексии и самоанализа; развитие самосознания; создание условий для личностного роста и понимания своей жизненной перспективы и т. д. Целью интерактивного семинара практикума «Имидж: что я об этом знаю и зачем мне это нужно?» стало понимание структуры имиджа и формирование знаний и умений, необходимых для создания имиджа специалиста сферы ГМУ. Вниманию студентов была представлена презентация, позволившая понять структуру имиджа и суть каждого из компонентов структуры. На основе полученных знаний в процессе групповой работы с использованием «Имидж-решетки» были подробно прописаны знания, умения, способы поведения, привычки, которые необходимо формировать специалисту в рамках габитарного, вербального, кинетического, средового и овеществленного имиджа.

Так, в рамках дисциплины «Государственная и муниципальная служба», на семинарском занятии по теме «Анализ инноваций в системе государственного и муниципального управления: общее и отличительное», проведенном в формате пресс-конференции, студенты имели возможность получить ответы на вопросы, которые у них появились после прослушивания лекции «Роль инноваций в системе государственного и муниципального управления в период политико-административного реформирования» и во время подготовки к семинарскому занятию. Надо заметить, что эффективность занятия напрямую зависела от умения специалиста-практика вести дискуссию и использовать примеры из собственной практики.

В рамках дисциплины «Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении» с целью формирования у студентов ГМУ цифровой грамотности был проведен семинар-практикум на тему «Современные

информационно-коммуникативные технологии в системе ГМУ», в ходе которого изучались возможности использования в государственном и муниципальном управлении инновационных информационных технологий. В процессе работы в малых группах с помощью авторского метода «Интеллект-мозаика», анализа и синтеза студенты выяснили специфику применения информационно-коммуникативных технологий в системе ГМУ.

Во время внеаудиторной работы во втором семестре был проведен тренинг «Горизонты», который способствовал пониманию специфики профессиональной деятельности специалистов ГМУ в условиях инновационных преобразований. Студенты в процессе мини-лекций и творческих заданий определяли отличительные особенности профессиональной деятельности, и выдвигаемые в связи с этим требования к государственным и муниципальным служащим, а также с помощью диагностических тестов и таких упражнений, как: «Мои сильные стороны», «Я умею», «А вы знаете, что я...», а также совместных дискуссий смогли выявить свои сильные стороны, способствующие профессиональному становлению. Также в данном семестре мы сочли целесообразным провести интерактивный семинар-практикум «Собеседование», способствующий формированию уверенного поведения, пониманию необходимых компетенции; развитию готовности личности к самостоятельной профессиональной деятельности. Основным инструментом в рамках указанного тренинга выступила имитационная игра «Заседание аттестационной и конкурсной комиссии».

Особый эмоциональный отклик у студентов получило интерактивное упражнение «Колесо баланса», в ходе которого обучающиеся в рамках практического занятия на тему «Организация деятельности государственных служащих в условиях инновационного государственного управления» (дисциплина «Организация деятельности госслужащего») в мини-группах выявили специфические особенности деятельности госслужащих в условиях инновационных преобразований и затем коллегиально определили особенности организации их деятельности, обусловленные этими преобразованиями.

Изучение модуля «Инновационные модели и технологии в системе государственного и муниципального управления» в рамках курса «Основы государственного и муниципального управления» способствовало значительному повышению уровня осведомленности студентов в специфике внедрения инновационных моделей (в частности, зарубежных) и технологий в систему государственного и муниципального управления Российской Федерации. Для лучшего восприятия студентами материала, лекции были проведены в формате проблемных, бинарных лекций, лекций-дискуссий, лекций с разбором конкретных ситуаций; семинарские занятия – в формате дискуссий и конференций. На семинарских занятиях были использованы групповые методы работы, моделирование и авторский метод «Интеллектуальная мозаика». Например, на семинарском занятии по теме «Новые модели в системе государственного и муниципального управления и их реализация в Российской Федерации» студенты с помощью метода «Интеллектуальная мозаика» сформировали понимание специфики новых моделей управления, таких как New Public Management, Good Governance, E-government, Project management и затем, на основе полученных знаний в процессе групповой работы спроектировали модель управления, которая будет эффективной в современном государственном управлении Российской Федерации.

Также с целью подготовки обучающихся к инновационной деятельности в рамках внеаудиторной работы в 3-м семестре был проведен семинар-тренинг «Горизонты-2». В процессе тренинга был сделан акцент на работе со стереотипами профессиональной деятельности, с сопротивлениями инновациям, развитию инновационного мышления и пр.

Особенностям командного взаимодействия и формированию навыков совместного принятия решений внимание уделялось в процессе семинара-тренинга «Партнер».

Предлагаемый нами специализированный курс «Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований» также содержит мотивационно-ценностную составляющую, которая реализовывалась

как в теоретической, так и в практической части курса. Особенности формирования потребностно-аксиологического компонента готовности в ходе внедрения специализированного курса будут представлены в описании практико-развивающего этапа.

Практико-развивающий этап внедрения модели был нацелен на формирование профессиональной компетентности будущих госслужащих, способствующей подготовке к осуществлению инновационной деятельности. Его содержание ориентировано на овладение специализированными знаниями и умениями, методами принятия инновационных управленческих решений, на развитие способностей к адаптации в условиях нестандартных ситуаций и профессиональной трансформации.

Внедрению модели на втором этапе способствовала реализация: содержательно-контекстных педагогических условий: 1) использование интегративного ресурса учебных дисциплин профессионального цикла; 2) использование образовательного потенциала инновационных педагогических технологий, а также организационно-технологических педагогических условий: 1) обеспечение поэтапного, системного, непрерывного формирования готовности к инновационной деятельности; 2) организация социального партнерства вуза с органами государственной власти и местного самоуправления, способствующих качественному овладению необходимыми для инновационной деятельности знаниями и навыками. Личностно ориентированные педагогические условия (формирование устойчивой ценностной направленности на инновационную деятельность; создание аналитико-рефлексивной образовательной среды) на этом этапе способствовали созданию мотивации к овладению предлагаемыми курсами и формированию соответствующих профессионально значимых качеств.

В обучении будущих специалистов ГМУ на данном этапе соблюдается системность, поэтапность и непрерывность, в дисциплины профессионального цикла вводятся темы лекций, практических и семинарских занятий, обеспечивающие формирование необходимых знаний, умений и навыков, продолжается формирование социально-профессиональных ценностей и

мотивации к инновационной деятельности. Также полученные в рамках аудиторной работы знания подкрепляются формированием умений, навыков и личностных качеств в ходе проведения тренингов во внеаудиторное время. Лекции, семинарские и практические занятия проводятся с участием приглашенных специалистов с использованием активных форм и методов обучения.

Формированию информационно-аналитического и процессуально-деятельностного компонентов готовности к инновационной деятельности внимание уделялось на протяжении 4-го, 5-го и 6-го семестров посредством обогащения содержания следующих дисциплин: «Управление персоналом государственной и муниципальной службы», «Стратегический менеджмент в государственном муниципальном управлении», «Инновационно-инвестиционная политика государства», «Основы управления государственными проектами и программами», «Принятие и исполнение государственных решений» тематикой, направленной на усиление осведомленности студентов в проблематике инновационных процессов в аппарате государственной службы. Особое внимание уделялось формированию профессиональных умений и навыков и профессионально значимых качеств у обучающихся, повышению их профессиональной активности.

Материал лекции «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» в рамках дисциплины «Управлением персонала госслужбы» был представлен в форме проблемной лекции, что способствовало концентрации внимания студентов на данной проблеме и настроило на подготовку к семинарскому занятию, которое проходило в формате пресс-конференции. При подготовке к семинарскому занятию (тема «Инновации в сфере подбора и обучения персонала для сферы ГМУ») студенты должны были изучить материал по теме занятия и подготовить вопросы для пресс-конференции. В начале практического занятия студентам было предложено при помощи «мозгового штурма» решить кейс, заданием которого было составить схему подбора персонала, способного к эффективной деятельности в условиях инновационных преобразований. В ходе

решения кейса студентам предлагалось заполнить аналитическую решетку «Оценки профессионально-личностной готовности к инновационной деятельности» с использованием подготовленных карточек (метод «Интеллект-мозаика»). Возникшие в процессе выполнения кейса проблемные ситуации стали предметом обсуждения со специалистом-практиком.

В процессе изучения дисциплины «Стратегический менеджмент в государственном муниципальном управлении» была проведена лекция-дискуссия на тему «Специфика управления в условиях инновационного развития государственной службы». В ходе лекции большой акцент был сделан на изучении нормативных правовых актов, являющихся основой для процессов стратегического планирования и управления, в частности, внимание заострилось на положениях закона «О стратегическом планировании в Российской Федерации» от 28.06.2014 N 172-ФЗ в последней редакции. В ходе лекции были предложены различные проблемные и спорные ситуации, которые активизировали внимание и интерес студентов к предлагаемой теме. Весомым дополнением стала презентация, отражающая основные затрагиваемые на занятии вопросы.

Дополнением к курсам «Управление персоналом госслужбы» и «Стратегический менеджмент в государственном муниципальном управлении» в рамках внеаудиторной работы стал трансформационный семинар-практикум «Я менеджер», целью которой являлась выработка умения формулировать и делегировать плановые и внеплановые (экстремальные) поручения. Также, в целях изучения особенностей управления персоналом в современных условиях, формирования умения использовать необходимые механизмы управления и применять их на практике, был проведен семинар-тренинг «Инновационный подход в управлении персоналом».

Курс «Инновационно-инвестиционная политика государства» был дополнен лекцией «Специфика инновационной политики РФ в условиях цифровизации государственного управления». В ходе лекции, которая была построена в форме беседы, преподавателем был выдвинут для обсуждения ряд вопросов, например,

таких как использование современных технологий и программных решений, интернет- и мобильных технологий, электронных платформ, социальных сетей, искусственного интеллекта и пр. Студентам в ходе упражнения «Шнуровка» было предложено высказать аргументы «за» и «против» использования представленных технологий. Заметим, что именно метод беседы позволяет установить непосредственный контакт преподавателя со студентами, определить личное отношение обучающихся к вопросам инновационной политики и цифровизации в системе ГМУ, позволяющее акцентировать внимание на более важных и сложных вопросах изучаемой темы.

Особенностями лекции-демонстрации на тему «Управление инновационными проектами» в рамках курса «Основы управления государственными проектами и программами» стала демонстрация пошагового алгоритма составления инновационных проектов с примерами и подробными объяснениями особенностей управления этими проектами. В ходе практического занятия студенты презентовали инновационные проекты, выполненные в процессе группового взаимодействия в рамках самостоятельной работы. Целью данного занятия была выработка практических навыков по презентации инновационных проектов. Для оценки представленных проектов была приглашена экспертная комиссия, в состав которой вошли преподаватели, которые обслуживали дисциплины «Государственная и муниципальная служба», «Организация деятельности госслужащего», «Стратегический менеджмент в государственном и муниципальном управлении», в рамках которых производилась подготовка будущих специалистов к инновационной деятельности.

В пятом семестре в рамках внеаудиторной работы был проведен тренинг на тему «Управление лояльностью персонала в сфере государственного управления». В результате прохождения тренинга студенты познакомились с понятием «лояльность персонала» и способами вовлеченности персонала в производственный процесс, а также получили возможность в процессе игрового взаимодействия применить полученные знания на практике.

При изучении дисциплины «Принятие и исполнение государственных решений» также был использован проектный метод. Материал, предложенный в ходе лекции-презентации на тему «Инновационные подходы к принятию государственных решений: виды, основные направления использования, значение для общества» стал хорошей базой для подготовки группового проекта «Государственное решение в условиях инновационного развития общества», выполненного в рамках самостоятельной внеаудиторной работы. На практическом занятии студенты презентовали разработанный проект, демонстрирующий компетентный подход к принятию конкретных государственных решений, обсудили проект в группе и ответили на вопросы преподавателя и членов экспертной комиссии. В состав комиссии вошли преподаватели кафедры и приглашенные специалисты.

В рамках внеаудиторной работы мы сочли целесообразным в шестом семестре провести тренинг «Лидерство в профессиональной деятельности государственного служащего и управлении командой», целью которого стало формирование лидерских качеств будущих специалистов ГМУ, развитие умений принятия управленческих решений.

Для проверки полученных знаний нами были разработаны контрольные тесты в соответствии с предлагаемыми темами [364; 398].

На завершающей стадии практико-развивающего этапа (в седьмом семестре) был внедрен специализированный практико-ориентированный курс «Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований» (см. параграф 3.2)

Предлагаемый курс аккумулирует все ранее принятые меры по формированию компонентов готовности к инновационной деятельности и сосредоточен на развитии новых видов инновационной активности и, способствующих этому профессионально значимых качеств, позволяющих компетентно реагировать на непредвиденные ситуации и изменения в производственной среде. Курс содержит мотивационно-ценностную, теоретическую (академическую) и практическую составляющие.

В целях формирования потребностно-аксиологического компонента готовности к инновационной деятельности (мотивационно-ценностная составляющая) студентам предлагались различные деловые игры, упражнения, методики и задания с целью определения ведущих мотивов и ценностей профессиональной деятельности [398; 399]. В частности, во время практических занятий обучающиеся участвовали в аналитическом диспуте, в ходе которого обсуждалось сочетание духовно-нравственных ценностей и ценностей профессиональной деятельности государственных служащих; также были рассмотрены написанные эссе на тему «Ценности в структуре моей будущей профессиональной деятельности». Для понимания ведущих мотивов и предрасположенности к профессиональной, в частности инновационной деятельности в сфере ГМУ, студентам предлагалось провести диагностику своей мотивационной сферы и сделать её расширенную интерпретацию [399]. Формированию мотивации способствовали упражнения аналитического характера: «Мотивация», «Персонаж успеха», «Картина будущего» и пр. [398, с. 243–247].

Формирование информационно-аналитического и процессуально-деятельностного компонентов осуществлялось в процессе лекций, которые предлагались в форме проблемных лекций, лекций с ошибками, лекций-пресс-конференций, лекций-бесед, лекций с разбором конкретных ситуаций, бинарных лекций, а также в ходе семинарских и практических занятий, проходивших в формате дискуссии, конференции, пресс-конференции, тренинга и пр. Преимущества указанных форм лекций и практических занятий нами были обоснованы в параграфе 3.2.

Для самостоятельной работы и работы на семинарских и практических занятиях студентам были предложены методические указания к данному спецкурсу, включающие в свою структуру основные понятия темы, рабочую тетрадь, контрольные вопросы и задания, диагностические методики [399]. Например, в рамках темы «Особенности инновационной деятельности государственных служащих: условия и факторы эффективности» студентам для

работы была предложена рабочая тетрадь, результатом работы с которой явилось осмысление таких понятий, как инновационная деятельность и ее виды, субъекты, признаки, условия, компоненты и факторы инновационной деятельности, особенности инновационной деятельности государственных и муниципальных служащих, факторы, определяющие специфику инновационной деятельности госслужащих и факторы эффективности инновационной деятельности в сфере ГМУ. Также студенты должны были ответить на следующие вопросы: Как инновационная деятельность трактуется в нормативно-правовых актах РФ? Как личностные факторы влияют на успешность инновационной деятельности в системе ГМУ? Какие качества личности способствуют эффективной инновационной деятельности государственных служащих? Далее предложено было определить по методике профессиональных предпочтений Дж. Холланда типы личности, и определить, какие из них способствуют наибольшей эффективности инновационной деятельности в системе ГМУ.

Завершающим этапом выполнения заданий к практическим занятиям являются ответы на вопросы для самоподготовки. На практических и семинарских занятиях использовались активные методы, такие как деловые игры, «case study», метод проектов, моделирование, работа в малых группах, тренинговые методы, а также авторские методы «Интеллектуальная мозаика», «Аналитические решетки», «Шнуровка», «Логические схемы», «Метод логических символов», «Дилемма» и др.

– Отметим, что предложенный специализированный курс «Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований» охватывает два этапа: практико-развивающий и коррекционно-рефлексивный. Формирование понимания сущности инновационной деятельности специалистов сферы государственного и муниципального управления, факторов, способствующих её формированию, осуществляется на практико-развивающем этапе. Формированию социально-личностного компонента готовности к инновационной деятельности внимание уделяется на коррекционно-рефлексивном этапе посредством развития профессионально значимых качеств,

рефлексивности, способности к самоанализу, саморазвитию, самосовершенствованию и пр. Внедрению модели на данном этапе способствовала реализация личностно ориентированных педагогических условий (формирование устойчивой ценностной направленности на инновационную деятельность; создание аналитико-рефлексивной образовательной среды).

На данном этапе особое внимание уделялось развитию рефлексии как одному из элементов социально-личностного компонента готовности к инновационной деятельности специалистов сферы государственного и муниципального управления, а также готовности к самообразованию и/или саморазвитию

В процессе прохождения специализированного курса в целях формирования рефлексивности студентам предлагались задания и упражнения на развитие данного качества. Особый эмоциональный отклик получили такие упражнения, как «Формула моей личности», «Модель моего восприятия», «Мои сильные стороны» и пр. [398, с. 244–247]. Также были предложены различные мероприятия (диспуты, работа в группах), способствующие созданию у студентов целостного представления о соответствии их профессиональной и личностной подготовленности к осуществлению инновационной деятельности. Подчеркнем, что рефлексивность, как способность к анализу своего поведения и деятельности, позволяет осознать необходимость повышения своего профессионального и личностного уровня и тем самым оказывает влияние на формирование готовности к самообразованию и/или саморазвитию.

В целях осознания собственных ценностей и морально-этических принципов была предложена игра и использованием метода «Дилемма» Суть игры заключается в том, что каждой мини-группе предоставляется конкретная этическая дилемма, которая напрямую связана с профессиональной деятельностью государственных служащих (например, использование служебного положения для помощи сторонним людям за вознаграждение, использование профессиональных полномочий в решении вопросов личного характера, использование должностного статуса для целей, не связанных с осуществлением служебной деятельности и пр.). Необходимо осуществить моральный выбор или

принять этическое решение. Для этого нужно: 1) распознать и объяснить дилемму; 2) собрать все возможные факты; 3) перечислить все возможные варианты; 4) проверить каждый вариант на предмет законности, правильности и полезности, 5) принять решение. Проверкой решения будет ответ себе на вопрос: «Как я буду себя чувствовать, если о моем решении узнает моя семья?», «Как я буду себя чувствовать, если о моем решении сообщат в местной прессе?». Далее принимать окончательное решение по поводу осуществления вопроса дилеммы.

Также внимание уделялось формированию паттернов поведения в различных непредвиденных ситуациях. Например, в целях понимания особенностей поведения в конфликтных ситуациях было использовано упражнение «Письмо руководителю». Студенты работали в пяти подгруппах, каждая из которых получила карточку с названием стиля выхода из конфликта (конкуренция, уклонение, приспособление, компромисс, сотрудничество). Условие состоит в том, что каждая подгруппа должна написать руководителю письмо в соответствии со стилем, который указан в карточке, и высказать свое мнение о подготовленном указе. Проблема заключалась в том, что участникам группы необходимо остаться на дежурство в новогоднюю ночь. Данное упражнение формирует понимание поведения людей с разным стилем выхода из конфликтных ситуаций. В ходе обсуждения были выработаны алгоритмы поведения при взаимодействии с конфликтными личностями каждого типа.

Также для государственных служащих очень важно умение аргументировать свою точку зрения и работать с аргументами партнера. Задача – научиться строить свою аргументацию, используя аргументы оппонента. Это ведет к достижению взаимопонимания. В качестве аргументационных упражнений был использован метод «шнуровка». Для выполнения упражнения группа делится пополам, все садятся в две линии друг напротив друга: одна сторона «за», другая – «против». Далее стороны приводят поочередно свои аргументы «за» и «против» по поводу выбранной темы.

Для понимания своих личностных особенностей студентам были предложены следующие методики: «Формула темперамента», «Уровень притязаний», «Самооценка», «Творческий потенциал», «Акцентуации характера», «Эмоциональный интеллект», «Способы поведения в конфликтных ситуациях», «Психометрическая типология» и пр. Студенты принимали активное участие в обсуждении типологических особенностей личности, делали выводы и разрабатывали пути собственного развития.

В рамках внеаудиторной работы в дополнение к специализированному курсу были проведены трансформационный семинар-тренинг личной эффективности «Кругозор», направленный на формирование профессионального самосознания, мотивации, самооценки, эмоционального интеллекта будущих государственных служащих и эффективного поведения при взаимодействиях с представителями органов власти и гражданами, а также трансформационный тренинг «Новатор» с целью развития аналитического и творческого мышления, формирования профессионально значимых качеств у будущих специалистов ГМУ

Подводя итог вышесказанному, отметим, что на в ходе проведения специализированного курса «Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований» происходит формирование профессиональных знаний и умений, необходимых для осуществления инновационной деятельности, а также и «мягких» навыков, в частности, навыков принятия управленческих решений, работы в команде, делегирования полномочий, проведения деловых переговоров, публичных выступлений и т. п. Также внимание уделяется развитию профессионально значимых качеств, рефлексивности и способности к самоанализу, саморазвитию и самосовершенствованию и пр.

Процесс внедрения структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности сопровождался педагогическим мониторингом. На итогово-диагностическом этапе осуществлялась проверка эффективности разработанной структурно-логической модели профессиональной

подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, выявление динамики уровней готовности в соответствии с выделенными критериями и показателями, статистическая обработка данных, сравнение количественных и качественных результатов исследования. Результаты, полученные на итогово-диагностическом этапе, будут представлены в параграфе 4.3.

В заключение отметим, что поэтапная реализация структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности обеспечила целостность и системность процесса формирования готовности к указанному виду деятельности.

4.3. Результаты внедрения структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности

В ходе формирующего этапа экспериментальной работы производилась апробация авторской структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности и комплекса педагогических условий ее реализации. На данном этапе осуществлялась проверка сформированности готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности, внедрение мероприятий, реализующих комплекс педагогических условий, а также оценка результативности проектируемой модели.

Логика научного исследования требует рассмотрения и сравнения эмпирических данных, полученных на протяжении всего периода обучения в ЭГ и КГ в соответствии с разработанными критериями и показателями, что, в данном случае, свидетельствует о результативности представленной модели.

Внедрение структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к

инновационной деятельности в экспериментальной группе началось в октябре 2019-2020 учебного года. Экспериментальная работа по формированию готовности студентов ГМУ к инновационной деятельности сопровождалась мониторингом нескольких диагностических срезов.

Диагностика сформированности готовности к инновационной деятельности осуществлялась с помощью того же диагностического инструментария, что и на констатирующем этапе эксперимента (Срез 1) (см. Таблица 4.1.)

Первая промежуточная диагностика (Срез 2) была проведена после третьего семестра, в январе 2020-2021-го учебного года. На протяжении этих семестров дисциплины «Ведение в специальность», «Этика государственных и муниципальных служащих», «Государственная и муниципальная служба», «Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении», «Организация деятельности госслужащего», «Основы государственного и муниципального управления» были наполнены лекциями и практическими занятиями, способствующими формированию у студентов потребностно-аксиологического компонента готовности к инновационной деятельности (Таблица 4.7). Вместе с тем, в первом и третьем семестре в рамках курсов «Ведение в специальность» и «Основы государственного и муниципального управления» были внедрены обучающие модули, основной целью которых являлось ознакомление студентов со спецификой инновационных процессов и существующими инновационными моделями управления в системе государственного и муниципального управления. Объем каждого модуля 18 ак. ч. (Таблицы 4.8 – 4.9). Модули включали содержательную теоретическую и практическую части. Также в течении этих трех семестров была проведена активная внеаудиторная работа, направленная на развитие мотивации, личностных качеств, необходимых будущим государственным служащим для выполнения инновационной деятельности (Таблица 4.11). Все указанные мероприятия были направлены на формирование потребностно-аксиологического и информационно-аналитического компонентов готовности. Цель этой промежуточной диагностики состояла в определении влияния предпринятых

мероприятий, в большей мере, обучающих модулей, на формирование уровня готовности студентов ГМУ к инновационной деятельности.

Вторая промежуточная диагностика (Срез 3) была проведена по результатам 4–6 семестра обучения в июне 2021-2022 учебного года. На протяжении этих семестров преподавался ряд дисциплин, которые были наполнены темами лекций и практических занятий, способствовавшими подготовке будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности. Это дисциплины «Управление персоналом госслужбы», «Стратегический менеджмент в государственном муниципальном управлении», «Инновационно-инвестиционная политика государства», «Основы управления государственными проектами и программами, «Принятие и исполнение государственных решений» (см. Таблица 4.7.). Также внимание уделялось внеаудиторной направленной на формирование у студентов необходимых для инновационной деятельности профессионально значимых качеств, умений и управленческих навыков (Таблица 4.11). Цель второй промежуточной диагностики состояла в определении влияния включенных в предметы профессионального цикла специализированных лекций и практических занятий, а также внеаудиторных мероприятий на формирование уровня готовности студентов ГМУ к инновационной деятельности.

В седьмом семестре был внедрен специализированный курс «Профессиональная деятельность государственных служащих в условиях инновационных преобразований», аккумулирующий все ранее полученные знания и способствующий, преимущественно, развитию процессуально-деятельностного и социально-личностного компонентов готовности к инновационной деятельности (Таблица 4.10). После этого, в феврале 2022-2023 учебного года, была проведена итоговая диагностика (Срез 4), результаты которой определяли влияние спецкурса на формирование готовности студентов к инновационной деятельности и в целом определяли уровень сформированности критериев готовности к инновационной деятельности по завершению внедрения структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.

Проведем сравнительный анализ результатов сформированности готовности студентов ГМУ к инновационной деятельности, полученных в ходе мониторинга на основе диагностики четырех срезов в КГ и ЭГ, чтобы зафиксировать возможные изменения на отдельных этапах по всем критериям и показателям. Вначале сравним данные среза 1 с результатами среза 2 по мотивационно-ценностному критерию в соответствии с показателями «Готовность к изменениям», «Направленность на инновационную деятельность», «Социально-профессиональные ценности». Рассмотрим полученные данные на втором срезе и выясним, существует ли статистически значимая разница между результатами по уровням сформированности указанных показателей (Таблица 4.12)

Таблица 4.12 – Уровни сформированности показателей мотивационно-ценностного критерия в контрольной и экспериментальной группах (Срез 2)

Срез	Выборки	Уровни сформированности (чел, %)					
		Высокий		Средний		Низкий	
1	2	3	4	5	6	7	8
Показатель «Готовность к изменениям»							
Срез 1	Контрольная	12	15,38	37	47,44	29	37,18
	Экспериментальная	14	17,07	40	48,78	28	34,15
Срез 2	Контрольная	13	16,67	39	50,00	26	33,33
	Экспериментальная	19	23,17	40	48,78	23	28,05
Показатель «Направленность на инновационную деятельность»							
Срез 1	Контрольная	6	7,69	30	38,46	42	53,85
	Экспериментальная	8	9,76	26	31,71	48	58,54
Срез 2	Контрольная	8	10,26	31	39,74	39	50,00
	Экспериментальная	11	13,41	37	45,12	34	41,46
Показатель Социально-профессиональные ценности»							
Срез 1	Контрольная	15	19,23	43	55,13	20	25,64
	Экспериментальная	14	17,07	50	60,98	18	21,95
Срез 2	Контрольная	16	20,51	43	55,13	19	24,36
	Экспериментальная	21	25,61	52	63,41	9	10,98

Так, по показателю «Готовность к изменениям» различия статистически значимы ($t=2,02$) (Приложение П) при $p<0,05$ (Приложение М). То есть уровень готовности к изменениям в ЭГ значительно повысился, в частности, количество респондентов с высоким уровнем в ЭГ увеличилось на 6.1% (с 17.07% до 23,

17%), а в КГ на 1,29% (с 15,38% до 16,67%), количество респондентов со средним уровнем осталось прежним в ЭГ и повысилось на 2,56% (с 47,44 до 50,00) в КГ.

По показателю «Направленность на инновационную деятельность», также, различия статистически значимы ($t=2,07$) (Приложение П) при $p<0,05$ (Приложение М). Уровень направленности на инновационную деятельность в ЭГ значительно повысился: количество респондентов с высоким уровнем увеличилось на 3,65% (с 9,76% до 13,41%) в ЭГ и на 2,57% (с 7,69% до 10,26%) в КГ, со средним – на 13,41% (с 31,71% до 45,12%) в ЭГ и на 1,28% (с 38,46% до 39,74%) в КГ.

По показателю «Социально-профессиональные ценности» различия статистически значимы ($t=1,98$) (Приложение П) при $p<0,05$ (Приложение М). Уровень социально-профессиональных ценностей в ЭГ, тоже, значительно повысился, а именно, количество респондентов с высоким уровнем в ЭГ повысился на 8,54% (с 17,07% до 25,61%), а в КГ на 1,29% (с 15,38% до 16,67%), со средним – в ЭГ на 2,43% (с 60,98% до 63,41%), в КГ остался прежним.

Далее сравним начальные данные (Срез 1) с результатами первой промежуточной диагностики (Срез 2) по когнитивно-каузальному критерию в соответствии с показателями «Знания по предметам профессионального цикла», «Осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов», «Креативность».

Рассмотрим результаты контрольной и экспериментальной групп на втором срезе и установим, имелись ли статистически значимые различия между группами по уровням сформированности указанных показателей (Таблица 4.13)

Таблица 4.13 – Уровни сформированности показателей когнитивно-каузального критерия в контрольной и экспериментальной группах (Срез 2)

Срез	Выборки	Уровни сформированности (чел, %)					
		Высокий		Средний		Низкий	
1	2	3	4	5	6	7	8
Показатель «Знания по предметам профессионального цикла»							
Срез 1	Контрольная	8	10,26	51	65,38	19	24,36
	Экспериментальная	11	13,41	56	68,29	15	18,29

Продолжение таблицы 4.13.

Срез 2	Контрольная	11	14,10	50	64,10	17	21,79
	Экспериментальная	17	20,73	53	64,63	12	14,63
Показатель «Осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов»							
Срез 1	Контрольная	0	0,00	9	11,54	69	88,46
	Экспериментальная	0	0,00	12	14,63	70	85,37
Срез 2	Контрольная	1	1,28	20	25,64	57	73,08
	Экспериментальная	1	1,22	36	43,90	45	54,88
Показатель «Креативность»							
Срез 1	Контрольная	3	3,85	11	14,10	64	82,05
	Экспериментальная	4	4,88	15	18,29	63	76,83
Срез 2	Контрольная	4	5,13	18	23,08	56	71,79
	Экспериментальная	4	4,88	24	29,27	54	65,88

По показателю «Знания по предметам профессионального цикла» различия статистически не значимы ($t=1,79$) (Приложение П). То есть уровень знаний по предметам профессионального цикла в обеих группах существенного не различается.

По показателю «Осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов» различия статистически значимы ($t=2,35$) (Приложение П) при $p<0,05$ (Приложение М). Уровень осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов в ЭГ значительно повысился, в частности, количество респондентов с высоким уровнем по данному показателю в ЭГ возросло на 1,22% (с 0,00% до 1,22%), а в КГ на 1,28% (с 0,00% до 1,28%), количество человек со средним уровнем в ЭГ увеличилось на 29,27% (с 14,63% до 43,90%) и на 14,1% (с 11,54% до 25,64%) в КГ.

По показателю «Креативность» различия статистически не значимы ($t=1,04$) (Приложение П), что свидетельствует о том, что уровень креативности в обеих группах существенного не различается.

Сравнение данных первого и второго срезов по практико-ориентированному критерию будем производить по показателям «Умения планирования», «Умения самоорганизации», «Профессионально-исследовательская активность». Рассмотрим результаты контрольной и экспериментальной групп на втором срезе

и и установим, имелись ли статистически значимые различия между группами по уровням сформированности обозначенных показателей (Таблица 4.14).

Таблица 4.14 – Уровни сформированности практико-ориентированного критерия в контрольной и экспериментальной группах (Срез 2)

Срез	Выборки	Уровни сформированности (чел, %)					
		Высокий		Средний		Низкий	
1	2	3	4	5	6	7	8
Показатель «Умения планирования»							
Срез 1	Контрольная	9	11,54	36	46,15	33	42,31
	Экспериментальная	10	12,20	38	46,34	34	41,46
Срез 2	Контрольная	13	16,67	38	48,72	27	34,62
	Экспериментальная	13	15,85	49	59,76	20	24,39
Показатель «Умения самоорганизации»							
Срез 1	Контрольная	10	12,82	46	58,97	22	28,21
	Экспериментальная	11	13,4	38	46,3	33	40,3
Срез 2	Контрольная	14	17,95	39	50,00	25	32,05
	Экспериментальная	13	15,85	56	68,29	13	15,85
Показатель «Профессионально-исследовательская активность»							
Срез 1	Контрольная	4	5,13	30	38,46	44	56,41
	Экспериментальная	5	6,10	32	39,02	45	54,88
Срез 2	Контрольная	5	6,41	30	38,46	43	55,13
	Экспериментальная	10	12,20	32	43,90	36	43,90

По указанным показателям различия статистически не значимы, о чем свидетельствует рассчитанный t-критерий Стьюдента, который для показателя «Умения планирования» равен 1,94, для показателя «Умения самоорганизации» равен 1,81, для показателя «Профессионально-исследовательская активность» равен 1,66 (Приложение П). То есть уровень сформированности указанных показателей в обеих группах существенного не различается. При этом, в ЭГ наблюдается рост результатов высокого уровня по показателю «Профессионально-исследовательская активность» у респондентов экспериментальной группы – на 6,10% (с 6,10% до 12,20%), в то время как количество респондентов КГ со средним уровнем возросло на 1,28% (с 5,13% до 6,41%).

И наконец, сравним данные констатирующего эксперимента (Срез 1) с результатами первой промежуточной диагностики (Срез 2) по рефлексивно-

оценочному критерию в соответствии с показателями «Рефлексивность» и «Готовность к самообразованию и саморазвитию».

Рассмотрим результаты контрольной и экспериментальной групп на втором срезе и установим, имелись ли статистически значимые различия между группами по уровням сформированности указанных показателей (Таблица 4.15)

Таблица 4.15 – Уровни сформированности показателей рефлексивно-оценочного критерия в контрольной и экспериментальной группах (Срез 2)

Срез	Выборки	Уровни сформированности (чел, %)					
		Высокий		Средний		Низкий	
1	2	3	4	5	6	7	8
Показатель «Рефлексивность»							
Срез 1	Контрольная	6	7,69	42	53,85	30	38,46
	Экспериментальная	4	4,88	46	56,10	32	39,02
Срез 2	Контрольная	6	7,69	46	58,97	26	33,33
	Экспериментальная	8	9,76	46	57,32	27	32,93
Показатель «Готовность к самообразованию и саморазвитию»							
Срез 1	Контрольная	4	5,13	60	76,92	14	17,95
	Экспериментальная	5	6,10	65	79,27	12	14,63
Срез 2	Контрольная	7	8,97	54	69,23	17	21,79
	Экспериментальная	7	8,54	65	79,27	10	12,20

По показателю «Рефлексивность» различия статистически не значимы ($t=1,29$) (Приложение П). То есть уровень развития рефлексивности в обеих группах существенного не различается. По показателю «Готовность к самообразованию и саморазвитию», также, различия статистически не значимы ($t=1,95$) (Приложение П), что свидетельствует о том, что уровень готовности к самообразованию и саморазвитию в обеих группах существенного не различается.

Полученные результаты свидетельствуют об эффективности, предложенных на протяжении трех семестров мероприятий, в частности, дополнения выделенных дисциплин профессионального цикла (см. Таблицы 4.7 – 4.9) обучающими модулями, а также лекциями и практическими занятиями, способствующими формированию у студентов потребностно-аксиологического компонента готовности к инновационной деятельности, а также осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов.

Общий уровень сформированности готовности к инновационной деятельности по всем критериям на момент 2-го среза определялся категоризацией участников по каждому показателю (Таблица 4.16).

Таблица 4.16 – Уровни сформированности критериев готовности к инновационной деятельности в контрольной и экспериментальной группах (Срез 2)

Срез	Выборки	Уровни сформированности (%)		
		Высокий	Средний	Низкий
1	2	3	4	5
Мотивационно-ценностный критерий готовности к инновационной деятельности				
Срез 1	Контрольная	14,10	47,01	38,89
	Экспериментальная	14,63	47,15	38,89
Срез 2	Контрольная	15,81	48,29	35,90
	Экспериментальная	19,92	51,22	28,86
Когнитивно-каузальный критерий готовности к инновационной деятельности				
Срез 1	Контрольная	2,27	30,34	65,38
	Экспериментальная	6,10	33,74	60,16
Срез 2	Контрольная	6,84	37,61	55,56
	Экспериментальная	7,72	47,15	45,12
Практико-ориентированный критерий готовности к инновационной деятельности				
Срез 1	Контрольная	9,83	47,86	42,31
	Экспериментальная	10,16	47,97	41,87
Срез 2	Контрольная	13,68	45,73	40,60
	Экспериментальная	16,26	56,50	27,24
Рефлексивно-оценочный критерий готовности к инновационной деятельности				
Срез 1	Контрольная	6,41	65,38	28,21
	Экспериментальная	5,49	67,68	26,83
Срез 2	Контрольная	8,33	64,10	27,56
	Экспериментальная	9,15	68,29	22,56

Анализ обобщенных эмпирических данных по мотивационно-ценностному, когнитивно-каузальному, практико-ориентированному и рефлексивно-оценочному критерию показал следующее. По мотивационно-ценностному критерию готовности к инновационной деятельности количество респондентов с высоким уровнем готовности в ЭГ увеличилось на 5,29% (с 14,63% до 19,82%), в КГ на 1,71% (с 14,10% до 15,81%); в ЭГ увеличилось количество респондентов со средним уровнем на 4,07% (с 47,15% до 51,22%), в КГ на 1,28% (с 47,01% до

48,29%). Следовательно, уменьшилось количество человек с низким уровнем в ЭГ на 10,03% (с 38,89% до 28,86%), в КГ на 2,99% (с 38,89% до 35,90%).

По когнитивно-каузальному критерию готовности к инновационной деятельности количество респондентов, показавших высокие результаты в ЭГ увеличилось на 1,62% (с 6,10% до 7,72%), в КГ на 4,57% (с 2,27% до 6,84%), количество респондентов, показавших результаты среднего уровня в ЭГ повысились на 13,41% (с 33,74% до 47,15%), в КГ на 7,27% (с 30,34% до 37,61%). Соответственно, количество респондентов с низким уровнем снизились в ЭГ на 15,04% (с 60,16% до 45,12%), в КГ на 9,82% (с 65,38% до 55,56%).

Количество респондентов, показавших результаты высокого уровня сформированности практико-ориентированного критерия готовности к инновационной деятельности увеличилось на 6,1% в ЭГ (с 10,16% до 16,26%) и на 3,85% (с 9,83% до 13,68%) в КГ; количество респондентов, показавших результаты среднего уровня в ЭГ увеличились на 8,53% (с 47,97% до 56,50%), а в КГ уменьшились на 3,13% (с 47,86% до 45,73%). Количество респондентов с низким уровнем в ЭГ уменьшилось на 14,63% (с 41,87% до 27,24%), в КГ на 1,71% (с 42,31% до 40,60%).

Количество респондентов с высоким уровнем сформированности рефлексивно-оценочного критерия готовности к инновационной деятельности в ЭГ повысились на 3,66% (с 5,49% до 9,15%), в КГ на 1,92% (с 6,41% до 8,33%); количество респондентов, показавших результаты среднего уровня готовности по данному показателю в ЭГ повысились на 0,61% (с 67,68% до 68,29%), а в КГ снизились на 1,28% (с 65,38% до 64,10%). Количество респондентов с низким уровнем в ЭГ снизилось на 4,27% (с 26,83% до 22,56%), в КГ на 0,65% (с 28,21% до 27,56%).

Представим результаты сформированности критериев готовности к инновационной деятельности студентов, контрольной и экспериментальной групп обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление» на втором срезе на рисунке 4.2.

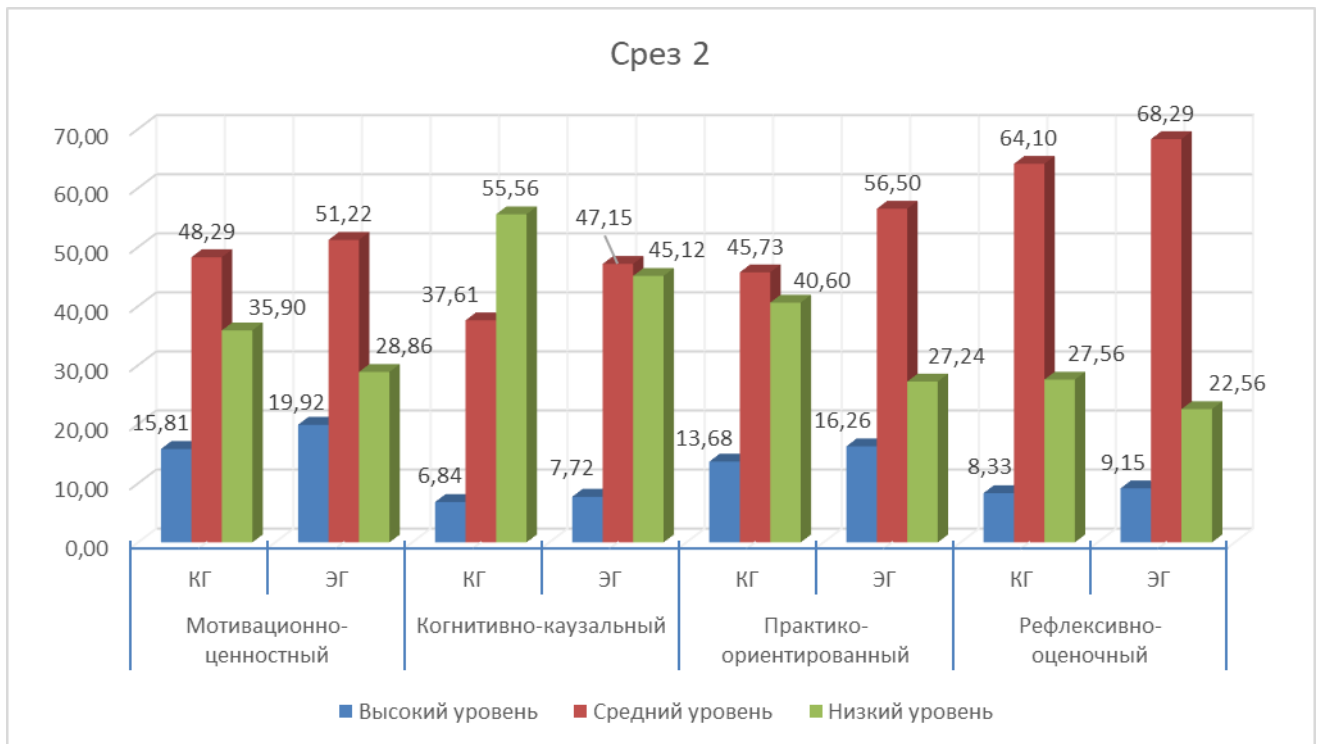


Рисунок 4.2 – Уровни сформированности критериев готовности к инновационной деятельности в контрольной и экспериментальной группах на момент первой промежуточной диагностики (Срез 2)

На основании анализа обобщенных эмпирических данных по второму срезу можно сделать вывод о том, что на данном этапе педагогического эксперимента уровни сформированности по мотивационно-ценностному, когнитивно-каузальному, практико-ориентированному и рефлексивно-оценочному критериям готовности к инновационной деятельности у респондентов ЭГ выше, чем у респондентов КГ, что свидетельствует об эффективности предпринимаемых мер по формированию готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

Для статистического анализа результатов сформированности критериев готовности к инновационной деятельности (мотивационно-ценностного, когнитивно-каузального, практико-ориентированного, рефлексивно-оценочного) на период 3-го среза рассмотрим результаты контрольной и экспериментальной групп и установим, имелись ли статистически значимые различия между группами по уровням сформированности показателей указанных критериев.

Сравним данные первой промежуточной диагностики (Срез 2) с результатами второй промежуточной диагностики (Срез 3) по мотивационно-ценностному критерию согласно соответствующих ему показателей (Таблица 4.17)

Таблица 4.17 – Уровни сформированности показателей мотивационно-оценочного критерия в контрольной и экспериментальной группах (Срез 3)

Срез	Выборки	Уровни сформированности (чел, %)					
		Высокий		Средний		Низкий	
1	2	3	4	5	6	7	8
Показатель «Готовность к изменениям»							
Срез 2	Контрольная	13	16,67	39	50,00	26	33,33
	Экспериментальная	19	23,17	40	48,78	23	28,05
Срез 3	Контрольная	14	17,95	39	50,00	25	32,05
	Экспериментальная	18	22,0	44	53,7	20	24,4
Показатель «Направленность на инновационную деятельность»							
Срез 2	Контрольная	8	10,26	31	39,74	39	50,00
	Экспериментальная	11	13,41	26	45,12	34	41,46
Срез 3	Контрольная	8	10,26	31	39,74	39	50,00
	Экспериментальная	18	22,0	39	47,6	25	30,5
Показатель Социально-профессиональные ценности»							
Срез 2	Контрольная	16	20,51	43	55,13	19	24,36
	Экспериментальная	19	23,17	50	59,76	14	17,07
Срез 3	Контрольная	16	20,51	46	58,97	16	20,51
	Экспериментальная	21	25,61	52	63,41	9	10,98

По показателю «Готовность к изменениям» на данном этапе различия статистически значимы ($t=2,33$) (Приложение Р) при $p<0,05$ (Приложение М). То есть уровень готовности к изменениям в ЭГ повышается, в частности, на 4,92% (с 48,78% до 53,7%) увеличилось количество респондентов в ЭГ, у которых средний уровень сформированности готовности к изменениям, в КГ численность человек с данным уровнем не изменилась. Количество респондентов с высоким уровнем готовности к изменениям в ЭГ уменьшилось на 1,17% (с 23,17% до 22,0%), в КГ увеличилось на 1,28% (с 16,67% до 17,95%). Соответственно, количество человек с низким уровнем сформированности данного показателя в ЭГ уменьшилось на 3,65% (с 28,05% до 24,2%), а в КГ на 1,28% (с 33,33% до 32,05%).

По показателю «Направленность на инновационную деятельность», также, различия статистически значимы ($t=3,38$) (Приложение Р) при $p<0,01$ (Приложение М). Уровень направленности на инновационную деятельность в ЭГ значительно повысился. Количество респондентов с высоким уровнем в ЭГ возросло на 11,74% (с 10,26% до 22,0%), в КГ результаты не изменились. Количество респондентов со средним уровнем направленности на инновационную деятельность в ЭГ увеличилось на 2,48% (с 45,12% до 47,6%), в КГ результаты не изменились. Количество респондентов на низком уровне в ЭГ снизилось на 10,96% (с 41,46% до 30,5%), в КГ не произошло никаких изменений.

По показателю «Социально-профессиональные ценности» различия статистически значимы ($t=2,04$) (Приложение Р) при $p<0,05$ (Приложение М), что свидетельствует о повышении уровня социально-профессиональных ценностей в ЭГ. Количество респондентов с высоким уровнем сформированности данного показателя в ЭГ увеличилось на 2,44% (с 23,17% до 25,61%), в КГ результаты не изменились. Количество респондентов со средним уровнем в ЭГ увеличилось на 3,65% (с 59,76% до 63,41%), в КГ на 3,84% (с 55,13% до 58,97%). Соответственно, в ЭГ количество человек с низким уровнем уменьшилось на 6,09% (с 17,07% до 10,98%), а в КГ на 3,85% (с 24,36% до 20,51%).

Далее сравним данные первой промежуточной диагностики (Срез 2) с результатами второй промежуточной диагностики (Срез 3) по когнитивно-каузальному критерию согласно соответствующих ему показателей (Таблица 4.18).

Таблица 4.18 – Уровни сформированности показателей когнитивно-каузального критерия в контрольной и экспериментальной группах (Срез 3)

Срез	Выборки	Уровни сформированности (чел, %)					
		Высокий		Средний		Низкий	
1	2	3	4	5	6	7	8
Показатель «Знания по предметам профессионального цикла»							
Срез 2	Контрольная	11	14,10	50	64,10	17	21,79
	Экспериментальная	17	20,73	56	64,63	12	14,63
Срез 3	Контрольная	11	14,10	51	65,38	16	20,51
	Экспериментальная	22	26,8	50	61,0	10	12,2

Продолжение таблицы 4.18

Показатель «Осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов»							
Срез 2	Контрольная	1	1,28	20	25,64	57	73,08
	Экспериментальная	1	1,22	36	43,90	45	54,88
Срез 3	Контрольная	2	2,56	28	35,90	48	61,54
	Экспериментальная	3	3,66	47	57,32	32	39,02
Показатель «Креативность»							
Срез 2	Контрольная	4	5,13	18	23,08	56	71,79
	Экспериментальная	4	4,88	24	29,27	54	65,88
Срез 3	Контрольная	5	6,41	21	26,92	52	66,67
	Экспериментальная	8	9,8	32	39,0	42	51,2

По показателю «Знания по предметам профессионального цикла» различия статистически значимы ($t=2,09$) (Приложение Р) при $p<0,05$ (Приложение М). То есть уровень знаний у респондентов по предметам профессионального цикла в ЭГ на данном этапе значительно повысился. В частности, количество респондентов с высоким уровнем в ЭГ повысилось на 6,07% (с 20,73% до 26,8%), а в КГ не произошло никаких изменений; количество респондентов со средним уровнем в ЭГ снизилось на 3,63% (с 64,63% до 61,0%), в КГ увеличилось на 1,28% (с 64,10% до 65,38%) в КГ. Соответственно, снизилось количество респондентов с низким уровнем в ЭГ на 2,43% (с 14,43% до 12,2%), в КГ на 1,28% (с 21,79% до 20,51%).

По показателю «Осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов» различия статистически значимы ($t=2,58$) (Приложение Р) при $p<0,05$ (Приложение М). Уровень осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов в ЭГ, так же, существенно повысился. Так, в ЭГ наблюдается увеличение количества респондентов с высоким уровнем на 2,44% (с 1,22% до 3,66%), а в КГ на 1,28% (с 1,28% до 2,56%); со средним уровнем в ЭГ на 3,42% (с 43,90% до 57,32%), в КГ на 10,26% (с 25,64% до 35,90%). Соответственно, уменьшилось количество студентов с низким уровнем осведомленности в проблематике инноваций и инновационных

процессов в ЭГ на 15,86% (с 54,88% до 39,02%), в КГ на 11,54% (с 73,08% до 61,54%).

По показателю «Креативность» различия статистически не значимы ($t=1,85$) (Приложение Р), что свидетельствует о том, что уровень креативности в обеих группах существенного не различается.

Далее сравним данные первой промежуточной диагностики (Срез 2) с результатами второй промежуточной диагностики (Срез 3) по практико-ориентированному критерию согласно соответствующих ему показателей (Таблица 4.19)

Таблица 4.19 – Уровни сформированности показателей практико-ориентированного критерия в контрольной и экспериментальной группах (Срез 3)

Срез	Выборки	Уровни сформированности (чел, %)					
		Высокий		Средний		Низкий	
1	2	3	4	5	6	7	8
Показатель «Умения планирования»							
Срез 2	Контрольная	13	16,67	38	48,72	27	34,62
	Экспериментальная	13	15,85	49	59,76	20	24,39
Срез 3	Контрольная	13	16,67	39	50,00	26	33,33
	Экспериментальная	15	18,29	53	64,63	14	17,07
Показатель «Умения самоорганизации»							
Срез 2	Контрольная	14	17,95	39	50,00	25	32,05
	Экспериментальная	13	15,85	56	68,29	13	15,85
Срез 3	Контрольная	14	17,95	40	51,28	24	30,77
	Экспериментальная	23	28,05	46	56,10	13	15,85
Показатель «Профессионально-исследовательская активность»							
Срез 2	Контрольная	5	6,41	30	38,46	43	55,13
	Экспериментальная	10	12,20	32	43,90	36	43,90
Срез 3	Контрольная	4	5,13	31	39,74	43	55,13
	Экспериментальная	12	14,63	40	48,78	30	36,59

По показателю «Умения планирования» различия статистически значимы ($t=2,45$) (Приложение Р) при $p<0,05$ (Приложение М). То есть уровень данного показателя у студентов ЭГ на данном этапе повысился, в частности, количество респондентов с высоким уровнем в ЭГ повысилось на 2,44% (с 15,85% до 18,29%), а в КГ не произошло никаких изменений; количество респондентов со средним уровнем в ЭГ увеличилось на 4,87% (с 59,76% до 64,63%), в КГ

увеличилось на 1,28% (с 48,72% до 50,0%). Соответственно, снизилось количество респондентов с низким уровнем в ЭГ на 7,32% (с 24,39% до 17,07%), в КГ на 1,29% (с 34,62% до 33,33%).

По показателю «Умения самоорганизации» различия статистически не значимы ($t=1,69$) (Приложение Р), что свидетельствует о том, что уровень умений самоорганизации в обеих группах существенного не различается.

По показателю «Профессионально-исследовательская активность» различия статистически значимы ($t=2,83$) (Приложение Р) при $p<0,01$ (Приложение М). То есть уровень данного показателя у студентов ЭГ на данном этапе значительно повысился. В частности, количество респондентов с высоким уровнем в ЭГ повысилось на 2,43% (с 12,20% до 14,63%), а в КГ понизился на 1,28% (с 6,41% до 5,13%); количество респондентов со средним уровнем в ЭГ увеличилось на 4,88% (с 43,90% до 48,78%), в КГ увеличилось на 1,28% (с 38,46% до 39,74%). Соответственно, снизилось количество респондентов с низким уровнем в ЭГ на 7,31% (с 43,90% до 36,59%), в КГ количество респондентов с низким уровнем осталось прежним.

И наконец, сравним данные первой промежуточной диагностики (Срез 2) с результатами второй промежуточной диагностики (Срез 3) по рефлексивно-оценочному критерию согласно соответствующих ему показателей (Таблица 4.20).

Таблица 4.20 – Уровни сформированности показателей рефлексивно-оценочного критерия в контрольной и экспериментальной группах (Срез 3)

Срез	Выборки	Уровни сформированности (чел, %)					
		Высокий		Средний		Низкий	
1	2	3	4	5	6	7	8
Показатель «Рефлексивность»							
Срез 2	Контрольная	6	7,69	46	58,97	26	33,33
	Экспериментальная	8	9,76	46	57,32	27	32,93
Срез 3	Контрольная	7	8,97	45	57,69	26	33,33
	Экспериментальная	13	15,85	48	58,54	21	25,61
Показатель «Готовность к самообразованию и саморазвитию»							
Срез 2	Контрольная	7	8,97	54	69,23	17	21,79
	Экспериментальная	7	8,54	65	79,27	10	12,20
Срез 3	Контрольная	8	10,26	53	67,95	17	21,79
	Экспериментальная	11	13,41	60	73,17	11	13,41

По показателю «Рефлексивность» различия статистически не значимы ($t=1,79$) (Приложение Р). То есть уровень развития рефлексивности в обеих группах существенного не различается. По показателю «Готовность к самообразованию и саморазвитию», также, различия статистически не значимы ($t=1,80$) (Приложение Р), что свидетельствует о том, что уровень готовности к самообразованию и саморазвитию в обеих группах существенного не различается.

Полученные результаты свидетельствуют об эффективности, предложенных на протяжении 4-го, 5-го и 6-го семестров мероприятий, в частности, дополнения выделенных дисциплин профессионального цикла (см. Таблицы 4.7 – 4.9) лекциями и практическими занятиями, а также проводимых в рамках творческих мастерских интерактивных форм обучения (см. Таблицу 4.11), способствующих формированию у студентов информационно-аналитического, процессуально-деятельностного компонентов готовности к инновационной деятельности.

Общий уровень сформированности готовности к инновационной деятельности по всем критериям на момент 3-го среза определялся категоризацией участников по каждому показателю (Таблица 4.21).

Таблица 4.21 – Уровни сформированности критериев готовности к инновационной деятельности в контрольной и экспериментальной группах (Срез 3)

Срез	Выборки	Уровни сформированности (%)		
		Высокий	Средний	Низкий
1	2	3	4	5
Мотивационно-ценностный критерий готовности к инновационной деятельности				
Срез 2	Контрольная	15,81	48,29	35,90
	Экспериментальная	14,63	47,15	38,89
Срез 3	Контрольная	16,24	49,57	34,19
	Экспериментальная	23,17	55,28	21,54
Когнитивно-каузальный критерий готовности к инновационной деятельности				
Срез 2	Контрольная	6,84	37,61	55,56
	Экспериментальная	7,72	47,15	45,12
Срез 3	Контрольная	7,69	42,74	49,57
	Экспериментальная	13,41	52,44	34,15
Практико-ориентированный критерий готовности к инновационной деятельности				
Срез 2	Контрольная	13,68	45,73	40,60
	Экспериментальная	16,26	56,50	27,24

Продолжение таблицы 4.21

1	2	3	4	5
Срез 3	Контрольная	13,25	47,01	39,74
	Экспериментальная	20,33	56,50	23,17
Рефлексивно-оценочный критерий готовности к инновационной деятельности				
Срез 2	Контрольная	8,33	64,10	27,56
	Экспериментальная	9,15	68,29	22,56
Срез 3	Контрольная	9,62	62,82	27,56
	Экспериментальная	14,63	65,85	19,51

Анализ обобщенных эмпирических данных по мотивационно-ценностному, когнитивно-каузальному, практико-ориентированному и рефлексивно-оценочному критерию на данном этапе показал следующее.

По мотивационно-ценностному критерию готовности к инновационной деятельности наблюдается увеличение респондентов, показавших высокие результаты в ЭГ на 8,54% (с 14,63% до 23,17%), в КГ на 0,44% (с 15,81% до 16,24%); в ЭГ увеличилось количество респондентов со средним уровнем на 8,13% (с 47,15% до 55,28%), в КГ на 1,28% (с 48,29% до 49,57%). Следовательно, уменьшилось количество человек с низким уровнем в ЭГ на 17,35% (с 38,89% до 21,54%), в КГ на 1,71% (с 35,90% до 34,19%).

По когнитивно-каузальному критерию готовности к инновационной деятельности количество человек, достигших высокого уровня увеличилось на 5,69% (с 7,72% до 13,41%) в ЭГ и на 0,85% (с 6,84% до 7,69%) в КГ, достигших среднего уровня увеличилось в ЭГ на 5,29 (с 47,15% до 52,44%), в КГ на 5,13% (с 37,61% до 42,74%) Соответственно количество респондентов, имеющих низкий уровень сформированности данного критерия в ЭГ уменьшилось на 10,97% (с 45,12% до 34,15%), в КГ на 5,99% (с 55,56% до 49,57%).

Количество респондентов с высокими результатами по сформированности практико-ориентированного критерия готовности к инновационной деятельности в ЭГ повысилось на 4,07% (с 16,26% до 20,33%), а в КГ снизилось на 0,43% (с 13,68% до 13,25%); количество человек со средним уровнем в ЭГ осталось прежним, в КГ увеличилось на 1,28% (с 45,73% до 47,01%). Соответственно

снизилось количество респондентов с низким уровнем в ЭГ на 4,07% (с 27,24% до 23,17%), в КГ на 0,86% (с 40,60% до 39,74%).

Результаты по сформированности рефлексивно-оценочного критерия готовности к инновационной деятельности на данном этапе распределились следующим образом: количество респондентов с высоким уровнем в ЭГ возросло на 5,48% (с 9,15% до 14,63%), в КГ на 1,29% (с 8,33% до 9,62%) в КГ; со средним в ЭГ уменьшилось на 2,44% (с 68,29% до 65,85%), в КГ на 1,28% (с 64,10% до 62,82%); с низким в ЭГ уменьшилось на 3,05% (с 22,56% до 19,51%), в КГ осталось на прежнем уровне.

Представим результаты сформированности критериев готовности к инновационной деятельности студентов, контрольной и экспериментальной групп обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление» на третьем срезе на рисунке 4.3.

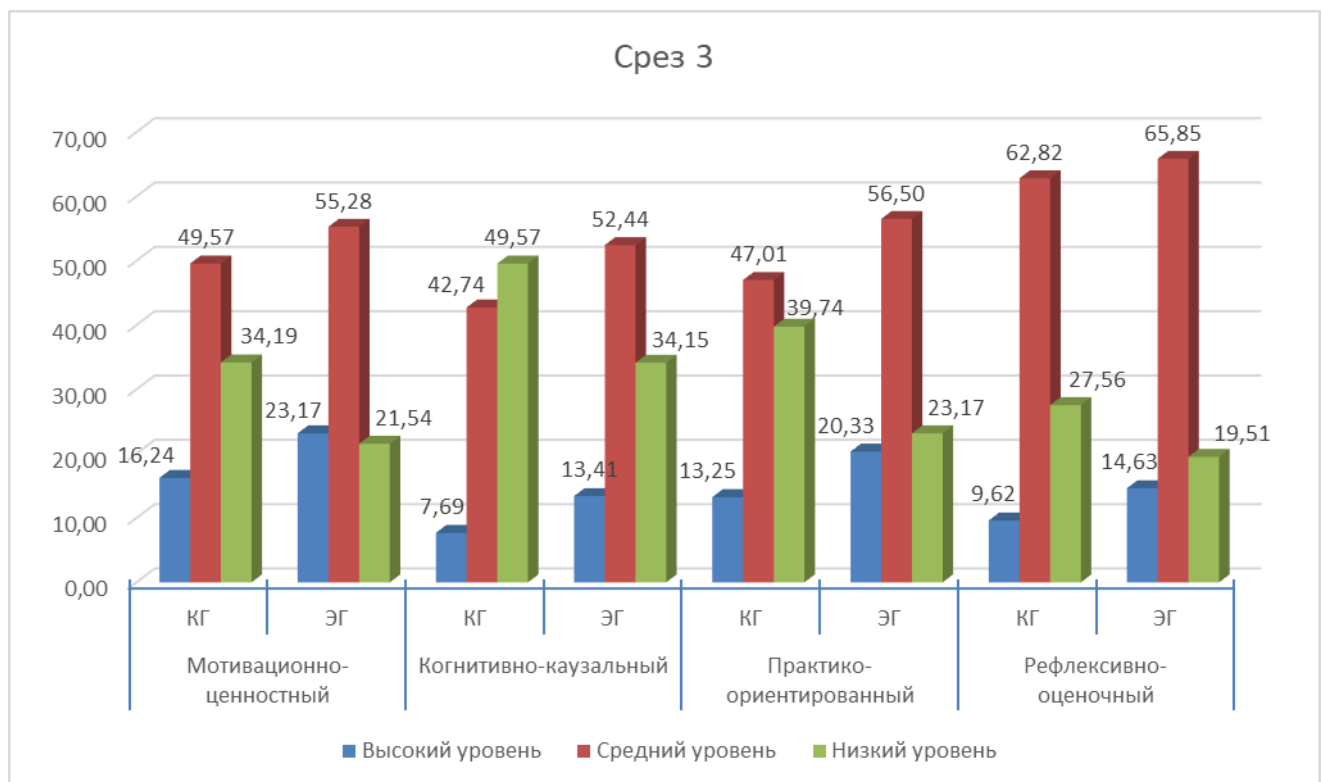


Рисунок 4.3 – Уровни сформированности критериев готовности к инновационной деятельности в контрольной и экспериментальной группах на момент второй промежуточной диагностики (Срез 3)

На основании анализа эмпирических данных по третьему срезу можно сделать вывод о том, что на данном этапе педагогического эксперимента уровни сформированности по мотивационно-ценностному, когнитивно-каузальному, практико-ориентированному и рефлексивно-оценочному критериям готовности к инновационной деятельности у респондентов ЭГ выше, чем у респондентов КГ, что свидетельствует об эффективности предпринимаемых мер по формированию готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ.

Для статистического анализа результатов сформированности критериев готовности к инновационной деятельности на период второй промежуточной (Срез 3) и итоговой диагностик (Срез 4), рассмотрим результаты контрольной и экспериментальной групп по этим срезам, и установим, имелись ли статистически значимые различия между группами по уровням сформированности обозначенных критериев.

Для начала сравним данные по мотивационно-ценностному критерию и соответствующим ему показателям (Таблица 4.22)

Таблица 4.22 – Уровни сформированности показателей мотивационно-ценностного критерия в контрольной и экспериментальной группах на контрольном этапе эксперимента (Срез 4)

Срез	Выборки	Уровни сформированности (чел, %)					
		Высокий		Средний		Низкий	
1	2	3	4	5	6	7	8
Показатель «Готовность к изменениям»							
Срез 3	Контрольная	14	17,95	39	50,00	25	32,05
	Экспериментальная	18	22,0	44	53,7	20	24,4
Срез 4	Контрольная	14	17,95	39	50,00	25	32,05
	Экспериментальная	27	32,9	46	56,1	9	11,0
Показатель «Направленность на инновационную деятельность»							
Срез 3	Контрольная	8	10,26	31	39,74	39	50,00
	Экспериментальная	18	22,0	39	47,6	25	30,5
Срез 4	Контрольная	10	12,82	29	37,18	39	50,00
	Экспериментальная	22	26,8	46	56,1	14	17,1
Показатель Социально-профессиональные ценности»							
Срез 3	Контрольная	16	20,51	46	58,97	16	20,51
	Экспериментальная	21	25,61	52	63,41	9	10,98
Срез 4	Контрольная	16	20,51	47	60,26	15	19,23
	Экспериментальная	24	29,3	49	59,8	9	10,98

По показателю «Готовность к изменениям» на данном этапе различия статистически значимы ($t=3,37$) (Приложение С) при $p<0,01$ (Приложение М). То есть, уровень готовности к изменениям в ЭГ значительно повысился. В частности, количество респондентов с высоким уровнем в ЭГ повысилось на 10,9% (с 22,0% до 32,9%), а в КГ не произошло никаких изменений; количество респондентов со средним уровнем в ЭГ увеличилось на 2,4% (с 53,7% до 56,1%), в КГ также не произошло никаких изменений. Соответственно снизилось количество респондентов с низким уровнем в ЭГ на 14,4% (с 24,4% до 11,0%).

По показателю «Направленность на инновационную деятельность», также, различия статистически значимы ($t=4,10$) (Приложение С) при $p<0,01$ (Приложение М). Уровень направленности на инновационную деятельность в ЭГ значительно повысился. Количество респондентов с высоким уровнем увеличилось на 4,8% (с 22,0% до 26,8%) в ЭГ, на 2,56% (с 10,26% до 12,82%) в КГ; со средним повысился на 8,5% (с 47,6% до 56,1%) в ЭГ, в КГ он понизился на 2,56% (с 39,74% до 37,18%). Количество респондентов с низким уровнем в ЭГ снизилось на 13,4% (с 30,5% до 17,1%), в КГ результаты не изменились.

По показателю «Социально-профессиональные ценности» различия статистически значимы ($t=2,11$) (Приложение С) при $p<0,05$ (Приложение М). Уровень социально-профессиональных ценностей в ЭГ так же повысился, а именно, количество респондентов с высоким уровнем увеличилось на 3,69% (с 25,61% до 29,3%) в ЭГ, в КГ – осталось прежним. Количество человек, достигших среднего уровня в ЭГ уменьшилось на 3,61% (с 63,41% до 59,8%), в КГ на 1,29% (с 58,97% до 60,26%). Соответственно в ЭГ количество респондентов с низким уровнем не изменилось, а в КГ снизилось на 1,28% (с 20,51% до 19,23%).

Теперь сравним данные второй промежуточной диагностики (Срез 3) с результатами итоговой диагностики (Срез 4) по когнитивно-каузальному критерию и соответствующим ему показателям (Таблица 4.23).

Таблица 4.23 – Уровни сформированности показателей когнитивно-каузального критерия в контрольной и экспериментальной группах на контрольном этапе эксперимента (Срез 4)

Срез	Выборки	Уровни сформированности (чел, %)					
		Высокий		Средний		Низкий	
1	2	3	4	5	6	7	8
Показатель «Знания по предметам профессионального цикла»							
Срез 3	Контрольная	11	14,10	51	65,38	16	20,51
	Экспериментальная	22	26,8	50	61,0	10	12,2
Срез 4	Контрольная	14	17,95	48	61,54	16	20,51
	Экспериментальная	22	26,83	51	62,20	9	10,98
Показатель «Осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов»							
Срез 3	Контрольная	2	2,56	28	35,90	48	61,54
	Экспериментальная	3	3,66	47	57,32	32	39,02
Срез 4	Контрольная	7	8,97	29	37,18	42	53,85
	Экспериментальная	18	21,95	48	58,54	16	19,51
Показатель «Креативность»							
Срез 3	Контрольная	5	6,41	21	26,92	52	66,67
	Экспериментальная	8	9,8	32	39,0	42	51,2
Срез 4	Контрольная	9	11,54	23	29,49	46	58,97
	Экспериментальная	15	18,29	42	51,22	25	30,49

По показателю «Знания по предметам профессионального цикла» различия статистически не значимы ($t=1,82$) (Приложение С), что свидетельствует о том, что уровень знаний по предметам профессионального цикла в обеих группах существенного не различается.

По показателю «Осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов» различия статистически значимы ($t=3,46$) (Приложение С) при $p<0,01$ (Приложение М). Уровень осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов в ЭГ существенно повысился. В ЭГ наблюдается увеличение респондентов, достигших высокого уровня на 18,29% (с 3,66% до 21,95%), а в КГ на 6,41% (с 2,56% до 8,97%); среднего уровня в ЭГ на 1,22% (с 57,32% до 58,54%) и на 1,28% (с 35,90% до 37,18%) в КГ. Соответственно, уменьшилось количество студентов с низким уровнем осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов в ЭГ на 19,51% (с 39,02% до 19,51%), в КГ на 7,69% (с 61,54% до 53,85%).

По показателю «Креативность», также различия статистически значимы ($t=4,08$) (Приложение С) при $p<0,01$ (Приложение М), что свидетельствует о том, что уровень креативности в ЭГ на данном этапе значительно повысился. В частности, количество респондентов с высоким уровнем по данному показателю в ЭГ повысилось на 8,49% (с 9,8% до 18,29%), а в КГ на 5,13% (с 6,41% до 11,54%); количество респондентов со средним уровнем в ЭГ повысилось на 12,22% (с 39,0% до 51,22%), в КГ увеличилось на 2,57% (с 26,92% до 29,49%). Соответственно, снизилось количество респондентов с низким уровнем в ЭГ на 20,71% (с 51,2% до 30,49%), в КГ на 7,7% (с 66,67% до 58,97%).

Далее сравним данные второй промежуточной диагностики (Срез 3) с результатами итоговой диагностики (Срез 4) по практико-ориентированному критерию и соответствующим ему показателям (Таблица 4.24)

Таблица 4.24 – Уровни сформированности показателей практико-ориентированного критерия в контрольной и экспериментальной группах на контрольном этапе эксперимента (Срез 4)

Срез	Выборки	Уровни сформированности (чел, %)					
		Высокий		Средний		Низкий	
1	2	3	4	5	6	7	8
Показатель «Умения планирования»							
Срез 3	Контрольная	13	16,67	39	50,00	26	33,33
	Экспериментальная	13	15,85	49	59,76	20	24,39
Срез 4	Контрольная	14	17,95	40	51,28	24	30,77
	Экспериментальная	24	29,27	47	57,32	11	13,41
Показатель «Умения самоорганизации»							
Срез 3	Контрольная	14	17,95	40	51,28	24	30,77
	Экспериментальная	23	28,05	46	56,10	13	15,85
Срез 4	Контрольная	16	20,51	40	51,28	22	28,21
	Экспериментальная	24	29,27	42	51,22	16	19,51
Показатель «Профессионально-исследовательская активность»							
Срез 3	Контрольная	4	5,13	31	39,74	43	55,13
	Экспериментальная	12	14,63	40	48,78	30	36,59
Срез 4	Контрольная	4	5,13	32	41,03	42	53,85
	Экспериментальная	21	25,61	40	48,78	21	25,61

По показателю «Умения планирования» различия статистически значимы ($t=3,33$) (Приложение С) при $p<0,01$ (Приложение М), что свидетельствует о том,

что уровень данного показателя у студентов ЭГ на данном этапе значительно повысился. В частности, количество респондентов с высоким уровнем в ЭГ повысилось на 13,42% (с 15,85% до 29,27%), а в КГ на 1,28% (с 16,67% до 17,95%); количество респондентов со средним уровнем в ЭГ на данном этапе снизилось на 2,44% (с 59,76% до 57,32%), в КГ увеличилось на 1,28% (с 50,00% до 51,28%). Соответственно, снизилось количество респондентов с низким уровнем в ЭГ на 10,98% (с 24,39% до 13,41%), в КГ на 2,56% (с 33,33% до 30,77%).

По показателю «Умения самоорганизации» различия статистически значимы ($t=2,13$) (Приложение С) при $p<0,05$ (Приложение М), это свидетельствует о том, что уровень умений самоорганизации у студентов ЭГ на данном этапе повысился. А именно, количество респондентов с высоким уровнем в ЭГ повысилось на 1,22% (с 28,05% до 29,27%), а в КГ на 2,56% (с 17,95% до 20,51%); количество респондентов со средним уровнем в ЭГ на данном этапе снизилось на 4,88% (с 56,10% до 51,22%), в КГ – осталось прежним. Увеличилось количество респондентов с низким уровнем в ЭГ на 3,66% (с 15,85% до 19,51%), в КГ количество респондентов снизилось на 2,56% (с 30,77% до 28,21%).

По показателю «Профессионально-исследовательская активность» различия статистически значимы ($t=4,54$) (Приложение С) при $p<0,01$ (Приложение М). То есть уровень данного показателя у студентов ЭГ на данном этапе значительно повысился. В частности, количество респондентов с высоким уровнем в ЭГ повысилось на 10,98% (с 14,63% до 25,61%), а в КГ не произошло никаких изменений; количество респондентов со средним уровнем в ЭГ осталось на прежнем уровне, в КГ увеличилось на 1,28% (с 39,74% до 41,03%). Соответственно, снизилось количество респондентов с низким уровнем в ЭГ на 10,98% (с 36,59% до 25,61%), в КГ на 1,28% (с 55,13% до 53,85%).

И наконец, сравним результаты второй промежуточной диагностики (Срез 3) с результатами итоговой диагностики (Срез 4) контрольной и экспериментальной групп по рефлексивно-оценочному критерию согласно соответствующих ему показателей (Таблица 4.25)

Таблица 4.25 – Уровни сформированности показателей рефлексивно-оценочного критерия в контрольной и экспериментальной группах на контрольном этапе эксперимента (Срез 4)

Срез	Выборки	Уровни сформированности (чел, %)					
		Высокий		Средний		Низкий	
1	2	3	4	5	6	7	8
Показатель «Рефлексивность»							
Срез 3	Контрольная	7	8,97	45	57,69	26	33,33
	Экспериментальная	13	15,85	48	58,54	21	25,61
Срез 4	Контрольная	9	11,54	49	62,82	24	30,77
	Экспериментальная	21	25,61	50	60,98	11	13,41
Показатель «Готовность к самообразованию и саморазвитию»							
Срез 3	Контрольная	8	10,26	53	67,94	17	21,79
	Экспериментальная	11	13,41	60	73,17	11	13,41
Срез 4	Контрольная	11	14,10	51	65,38	16	20,51
	Экспериментальная	22	26,83	53	64,63	7	8,54

По показателю «Рефлексивность» на данном этапе различия статистически значимы ($t=3,70$) (Приложение С) при $p<0,01$ (Приложение М). То есть уровень готовности к изменениям в ЭГ значительно повысился. В частности, количество респондентов с высоким уровнем в ЭГ повысилось на 13,42% (с 13,41% до 26,83%), а в КГ на 2,56% (с 8,98% до 11,54%); количество респондентов со средним уровнем в ЭГ увеличилось на 2,44% (с 58,54% до 60,98%), в КГ на 5,13% (с 57,69% до 62,82%). Количество респондентов с низким уровнем уменьшилось в ЭГ на 12,2% (с 25,61% до 13,41%), а в КГ на 2,56% (с 33,33% до 30,77%).

По показателю «Готовность к самообразованию и саморазвитию», также, различия статистически значимы ($t=2,46$) (Приложение С) при $p<0,05$ (Приложение М). Уровень готовности к самообразованию и саморазвитию в ЭГ значительно повысился: высокий – на 13,42% (с 13,41% до 26,83%) в ЭГ и на 3,84% (с 10,26% до 14,10%) в КГ; средний снизился в ЭГ на 8,54% (с 73,17% до 64,63%), в КГ на 2,56% (с 67,95% до 65,38%). Результаты низкого уровня в ЭГ снизились на 4,87% (с 13,41% до 8,54%), в КГ на 1,28% (с 21,79% до 20,51%).

Полученные результаты свидетельствуют об эффективности, предложенного в 7-м семестре специализированного курса «Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований»,

способствующего формированию у студентов всех компонентов готовности к инновационной деятельности. При этом, стоит отметить, что особое внимание уделялось формированию процессуально-деятельностного и социально-личностного компонентов.

Общий уровень сформированности готовности к инновационной деятельности по всем критериям на момент 4 среза определялся категоризацией участников по каждому показателю (Таблица 4.26).

Таблица 4.26 – Уровни сформированности критериев готовности к инновационной деятельности в контрольной и экспериментальной группах на контрольном этапе эксперимента (Срез 4)

Срез	Выборки	Уровни сформированности (%)		
		Высокий	Средний	Низкий
1	2	3	4	5
Мотивационно-ценностный критерий готовности к инновационной деятельности				
Срез 3	Контрольная	16,24	49,57	34,19
	Экспериментальная	23,17	55,28	21,54
Срез 4	Контрольная	17,09	49,15	33,76
	Экспериментальная	29,67	57,32	13,01
Когнитивно-каузальный критерий готовности к инновационной деятельности				
Срез 3	Контрольная	7,69	42,74	49,57
	Экспериментальная	13,41	52,44	34,15
Срез 4	Контрольная	12,39	42,31	45,30
	Экспериментальная	22,36	57,32	20,33
Практико-ориентированный критерий готовности к инновационной деятельности				
Срез 3	Контрольная	13,25	47,01	39,74
	Экспериментальная	20,33	56,50	23,17
Срез 4	Контрольная	14,53	47,86	37,61
	Экспериментальная	28,05	52,44	19,51
Рефлексивно-оценочный критерий готовности к инновационной деятельности				
Срез 3	Контрольная	9,62	62,82	27,56
	Экспериментальная	14,63	65,85	19,51
Срез 4	Контрольная	12,82	60,26	26,92
	Экспериментальная	26,22	62,80	10,98

Анализ обобщенных эмпирических данных по мотивационно-ценностному, когнитивно-каузальному, практико-ориентированному и рефлексивно-оценочному критерию показал следующее.

По мотивационно-ценностному критерию готовности к инновационной деятельности количество респондентов, достигших высокого уровня в ЭГ увеличилось на 6,5% (с 23,17% до 29,67%), в КГ на 0,85% (с 16,24% до 17,09%); количество респондентов со средним уровнем в ЭГ повысилось на 2,04% (с 55,28% до 57,32%), в КГ уменьшилось на 0,42% (с 49,57% до 49,15%). Следовательно, уменьшилось количество человек с низким уровнем в ЭГ на 8,53% (с 21,54% до 13,01%), в КГ на 0,43% (с 34,19% до 33,76%).

По когнитивно-каузальному критерию готовности к инновационной деятельности количество респондентов с высокими результатами в ЭГ увеличилось на 8,95% (с 13,41% до 22,36%), в КГ на 4,7% (с 7,69% до 12,39%), со средним в ЭГ – на 4,88% (с 52,44% до 57,32%), в КГ результаты остались на прежнем уровне. Соответственно количество респондентов с низким уровнем снизились в ЭГ на 13,82% (с 34,15% до 20,33 %), в КГ на 4,27% (с 49,57% до 45,30%).

Результаты по практико-ориентированному критерию распределились следующим образом: количество респондентов с высоким уровнем увеличилось на 7,75% в ЭГ (с 20,33% до 28,05%), на 1,28% (с 13,25% до 14,53%) в КГ; со средним понизились на 4,06% (с 56,50% до 52,44%) в ЭГ, а в КГ остались на прежнем уровне; количество респондентов с низким уровнем в ЭГ снизилось на 3,66% (с 23,17% до 19,51%), в КГ на 2,13% (с 39,74% до 37,61%).

Количество респондентов с высоким уровнем рефлексивно-оценочного критерия готовности к инновационной деятельности на данном этапе повысились на 11,59% в ЭГ (с 14,63% до 26,22%) и на 3,2% (с 9,62% до 12,82%) в КГ; со средним снизилось на 3,05% (с 65,85% до 62,80%) в ЭГ и на 2,02% (с 62,82% до 60,80%) в КГ. Количество респондентов с низким уровнем в ЭГ снизилось на 8,53% (с 19,51% до 10,98 %), в КГ – на 0,64% (с 27,56% до 26,92%).

Представим результаты сформированности критериев готовности к инновационной деятельности студентов, контрольной и экспериментальной групп обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление» на четвертом срезе на рисунке 4.4.

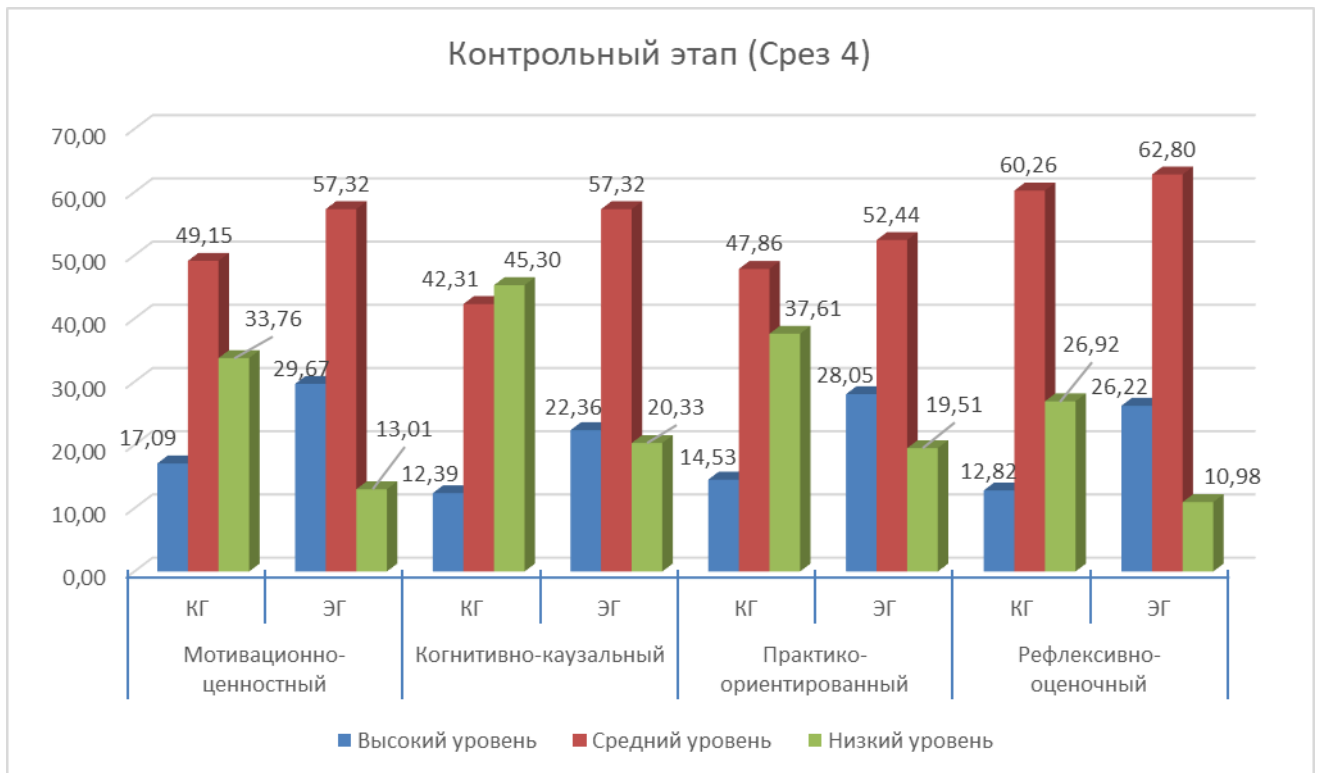


Рисунок 4.4 – Уровни сформированности критериев готовности к инновационной деятельности в контрольной и экспериментальной группе на момент итоговой диагностики (Срез 4)

На основании анализа эмпирических данных по четвертому срезу можно сделать вывод о том, что на данном этапе педагогического эксперимента уровни сформированности по мотивационно-ценностному, когнитивно-каузальному, практико-ориентированному и рефлексивно-оценочному критериям готовности к инновационной деятельности у респондентов ЭГ выше, чем у респондентов КГ, что свидетельствует об эффективности специализированного курса «Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований».

Обобщение результатов, полученных на констатирующем и контрольном этапах эксперимента, показывает, что в процессе внедрения структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности и педагогических условий, способствующих её реализации, наблюдаются

изменения в динамике распределения респондентов по уровням сформированности критериев готовности к инновационной деятельности в контрольной и экспериментальной группах (Таблица 4.27).

Таблица 4.27 – Уровни сформированности критериев готовности к инновационной деятельности в контрольной и экспериментальной группах на констатирующем и контрольном этапе эксперимента (Срез 1 и Срез 4)

Срез	Выборки	Уровни сформированности (%)		
		Высокий	Средний	Низкий
1	2	3	4	5
Мотивационно-ценностный критерий готовности к инновационной деятельности				
Срез 1	Контрольная	14,10	47,01	38,89
	Экспериментальная	14,63	47,15	38,89
Срез 4	Контрольная	17,09	49,15	33,76
	Экспериментальная	29,67	57,32	13,01
Когнитивно-каузальный критерий готовности к инновационной деятельности				
Срез 1	Контрольная	2,27	30,34	65,38
	Экспериментальная	6,10	33,74	60,16
Срез 4	Контрольная	12,39	42,31	45,30
	Экспериментальная	22,36	57,32	20,33
Практико-ориентированный критерий готовности к инновационной деятельности				
Срез 1	Контрольная	9,83	47,86	42,31
	Экспериментальная	10,16	47,97	41,87
Срез 4	Контрольная	14,53	47,86	37,61
	Экспериментальная	28,05	52,44	19,51
Рефлексивно-оценочный критерий готовности к инновационной деятельности				
Срез 1	Контрольная	6,41	65,38	28,21
	Экспериментальная	5,49	67,68	26,83
Срез 4	Контрольная	12,82	60,26	26,92
	Экспериментальная	26,22	62,80	10,98

Итак, сравнение исходных и итоговых результатов сформированности критериев готовности к инновационной деятельности у респондентов экспериментальной и контрольной группы показал следующее. По мотивационно-ценностному критерию готовности к инновационной деятельности наблюдается увеличение респондентов с высоким уровнем в ЭГ на 15,04% (с 14,63% до 29,67%), в КГ на 2,99%% (с 14,10% до 17,09%); у респондентов ЭГ повысились результаты по среднему уровню на 10% (с 47,15% до 57,32%), в КГ – на 2,14% (с 47,01% до 49,15%). Следовательно, уменьшилось количество человек с низким

уровнем в ЭГ на 25,88% (с 38,89% до 13,01%), в КГ на 5,13% (с 38,89% до 33,76%).

По когнитивно-каузальному критерию готовности к инновационной деятельности количество респондентов с высоким уровнем готовности по данному критерию в ЭГ увеличилось на 16,26% (с 6,10% до 22,36%), в КГ на 10,12% (с 2,27% до 12,39%), количество респондентов со средним уровнем в ЭГ увеличилось на 23,58% (с 33,74% до 57,32%), в КГ – на 11,97% (с 30,34% до 42,31%). Соответственно, количество респондентов с низким уровнем снизились в ЭГ на 39,83% (с 60,16% до 20,33 %), в КГ на 20,08% (с 65,38% до 45,30%).

Количество респондентов с высоким уровнем практико-ориентированного критерия готовности к инновационной деятельности в ЭГ увеличилось на 17,89% (с 10,16% до 28,05%), в КГ – на 4,7% (с 9,83% до 14,53%); количество респондентов со средним уровнем по этому критерию в ЭГ увеличилось на 4,47% (с 47,97% до 52,44%), а в КГ осталось на прежнем уровне. Соответственно, количество респондентов с низким уровнем в ЭГ снизилось на 22,36% (с 41,87% до 19,51%), в КГ на 4,7% (с 42,31% до 37,61%).

Количество респондентов с высоким уровнем рефлексивно-оценочного критерия готовности к инновационной деятельности в ЭГ на данном этапе повысилось на 20,73% (с 5,49% до 26,22%) и на 6,41% (с 6,41% до 12,82%) в КГ; количество респондентов среднего уровня в ЭГ снизилось на 4,88% (с 67,68% до 62,80%), в КГ снизилось на 5,12% (с 65,38% до 60,26%). Количество респондентов с низким уровнем в ЭГ снизилось на 15,85% (с 26,83% до 10,98 %), в КГ – на 1,29% (с 28,21% до 26,92%).

Представим результаты сформированности критериев готовности к инновационной деятельности студентов, контрольной и экспериментальной групп обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление» на первом и четвертом срезе на рисунках 4.5 и 4.6.

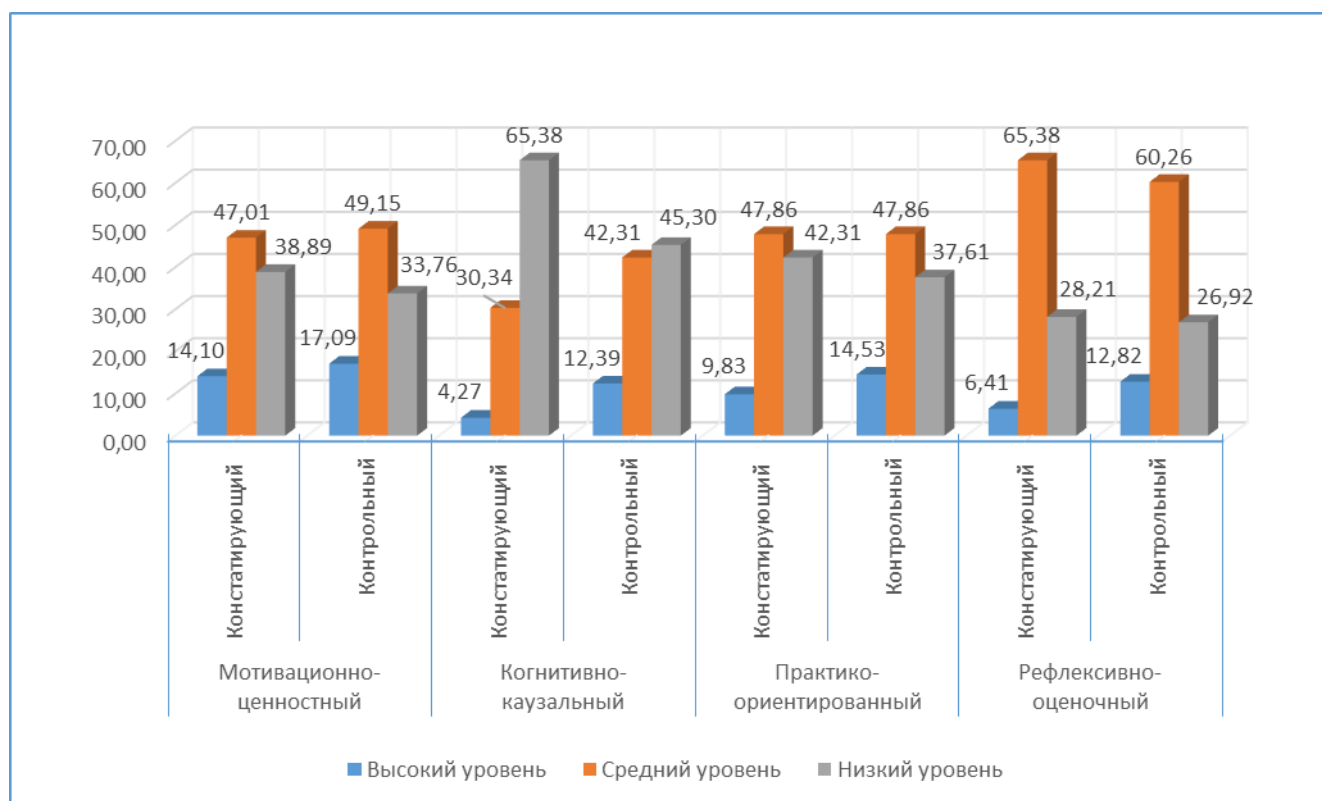


Рисунок 4.5 – Уровни сформированности критериев в КГ (Срез 1- 4)

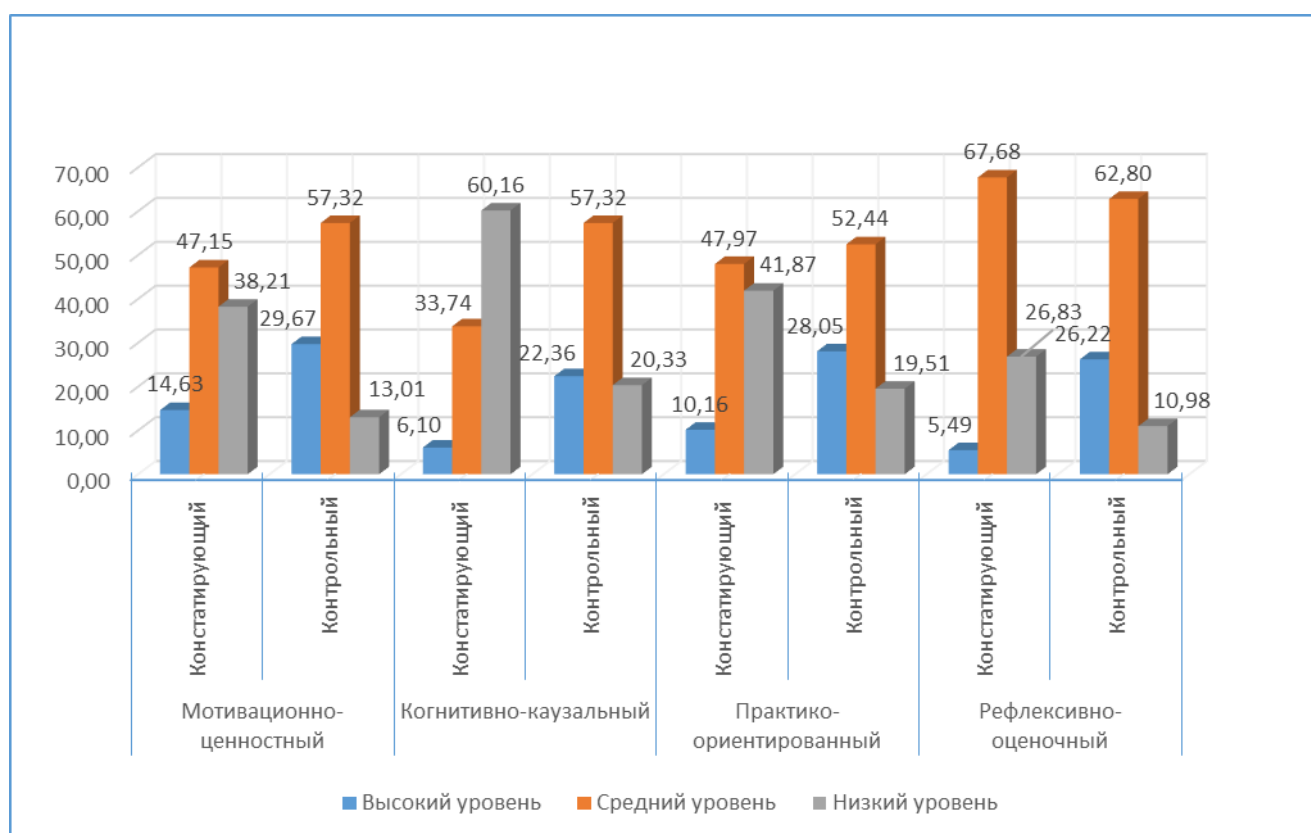


Рисунок 4.6 – Уровни сформированности критериев в ЭГ (Срез 1- 4)

На основании анализа эмпирических данных по результатам первого и четвертого срезов можно сделать вывод о том, что по завершению педагогического эксперимента уровни сформированности мотивационно-ценностного, когнитивно-каузального, практико-ориентированного и рефлексивно-оценочного критериев готовности к инновационной деятельности у респондентов экспериментальной группы выше, чем у респондентов контрольной группы, статическая значимость различий для всех показателей готовности к инновационной деятельности на момент исходной и итоговой диагностики (Приложение Т) свидетельствует об эффективности предложенной структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.

Выводы к четвертой главе

Научное обоснование и проверка эффективности структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления позволяют сделать ряд выводов.

Проведенное на подготовительном этапе экспериментальной работы предварительное эмпирическое исследование (2016-2019 гг.) среди государственных служащих-практиков, подтвердило необходимость профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности и позволило определить компонентный состав готовности к инновационной деятельности специалистов данного профиля. Установлено, что специалисты не в полной мере понимают необходимость подготовки к инновационной деятельности для работы в современных условиях развития системы государственного и муниципального управления, не готовы к овладению новыми знаниями и умениями, способствующими инновационной продуктивной деятельности. Ряд госслужащих понимают необходимость внедрения инновационных форм в органы государственной власти, но при этом,

они недостаточно мотивированы к повышению своего профессионального уровня.

Результаты, полученные в ходе констатирующего эксперимента (Срез 1), подтвердили преимущественно низкий и средний уровень сформированности показателей готовности к инновационной деятельности у будущих государственных служащих и послужили данными для оценки динамики формирования готовности к инновационной деятельности в процессе внедрения разработанной структурно-логической модели.

Процесс внедрения структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности осуществлялся в соответствии с мотивационно-целевым, практико-развивающим, коррекционно-рефлексивным, итогово-диагностическим этапами и сопровождался мониторингом сформированности критериев готовности к инновационной деятельности у студентов контрольной и экспериментальной групп на протяжении всего периода обучения.

Так, данные первой промежуточной диагностики (Срез 2) свидетельствуют о выраженном росте уровня сформированности показателей мотивационно-ценностного критерия готовности к инновационной деятельности: «Готовность к изменениям» ($t=2,02$) при $p<0,05$, «Направленность на инновационную деятельность» ($t=2,07$) при $p<0,05$), «Социально-профессиональные ценности» ($t=1,98$) при $p<0,05$, а также одного из показателей практико-развивающего критерия: «Осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов» ($t=2,35$) при $p<0,05$ у студентов контрольной группы, что свидетельствует об эффективности предложенных обучающих модулей «Специфика инновационных процессов в государственном и муниципальном управлении» и «Инновационные модели и технологии в системе государственного и муниципального управления», тем лекций и практических занятий, которыми были дополнены дисциплины на данном этапе, а также

интерактивных мероприятий, направленных на формирование указанных показателей.

Результаты второй промежуточной диагностики (Срез 3) свидетельствуют о выраженном росте уровня сформированности на данном этапе (помимо выше обозначенных) следующих показателей когнитивно-каузального критерия: «Знания по предметам профессионального цикла» ($t=2,09$) при $p<0,05$ и «Осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов» ($t=2,58$) при $p<0,05$, а также таких показателей практико-ориентированного критерия как «Умения планирования» ($t=2,45$) при $p<0,05$ и «Профессионально-исследовательская активность» ($t=2,83$) при $p<0,01$, что свидетельствует об эффективности предложенных тем лекций и практических занятий, которыми были дополнены дисциплины на данном этапе а также интерактивных мероприятий, направленных на формирование указанных показателей когнитивно-каузального и практико-ориентированного критерия.

Данные итоговой диагностики (Срез 4) свидетельствуют о выраженном росте уровня сформированности (помимо выше обозначенных) одного показателя когнитивно-каузального критерия: «Креативность» ($t=4,08$) при $p<0,01$, одного показателя практико-ориентированного критерия: «Умения самоорганизации» ($t=2,13$) при $p<0,05$ и всех показателей рефлексивно-оценочного критерия: «Рефлексивность» ($t=3,70$) при $p<0,01$ и «Готовность к самообразованию и саморазвитию» ($t=2,46$) при $p<0,05$ что свидетельствует об эффективности предложенного специализированного курса «Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований».

Полученные в ходе экспериментальной работы данные указывают на то, что более эффективно процесс формирования готовности к инновационной деятельности у будущих специалистов сферы ГМУ осуществлялся в соответствии с предложенной структурно-логической моделью профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, что подтверждает эффективность указанной модели.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное диссертационное исследование актуальной научной проблемы профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности позволяет сделать следующие **выводы**:

1. В процессе историко-педагогического анализа проблемы профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к деятельности в условиях инновационных преобразований установлено влияние культурно-исторических особенностей развития системы подготовки государственных служащих России, а также опыта зарубежных стран на специфику современной подготовки. В частности, установлены особенности когнитивно-процессуальной и морально-ценностной составляющих подготовки будущих специалистов ГМУ, заключающиеся в единстве инновационных знаний, практической направленности, креативного подхода и ценностно-этических ориентиров, направленных на служение государству и народу.

Профессиональную подготовку будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности мы рассматриваем как целенаправленный педагогический процесс, ориентированный на формирование ценностных, когнитивных, деятельностных и рефлексивных оснований готовности к осуществлению инновационной управленческой деятельности в системе государственной власти. Особую актуальность подготовка будущих специалистов к инновационной деятельности приобретает в период вхождения новых регионов в состав РФ и интеграции органов власти исторических субъектов в систему ГМУ России, когда возникает необходимость реализации служебного функционала на региональном уровне с учетом федерального в условиях временных ограничений.

2. Результатом профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ выступает готовность к инновационной деятельности, которую мы понимаем как динамичное личностно-профессиональное образование, основанное на системе знаний, умений, навыков в области ГМУ, социально-профессиональных ценностях и профессионально значимых качествах, обеспечивающих

возможность принятия и исполнения в практике профессиональной деятельности в органах государственной власти инновационных управленческих решений.

Структурными компонентами указанной готовности выступают: потребностно-аксиологический, отображающий осознанное отношение специалиста к инновационной деятельности через призму социально-профессиональных мотивов, ценностей и направленности; информационно-аналитический, определяющий совокупность знаний и способностей, необходимых для успешной адаптации к меняющимся условиям профессиональной среды; процессуально-деятельностный, способствующий успешному функционированию в условиях инновационных преобразований за счет необходимых умений и навыков; социально-личностный, свидетельствующий об осознании студентами значимости будущей профессиональной деятельности и соответствия их профессиональной и личностной подготовленности к её осуществлению.

3. Основной замысел процесса профессиональной подготовки к инновационной деятельности будущих государственных и гражданских служащих представлен разработанной, основанной на методологических подходах (аксиологическом, культурно-историческом, системном, акмеологическом, деятельностном и компетентностном) авторской концепции профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, представленной совокупностью взглядов об исследуемом педагогическом явлении, раскрывающей цели, основные направления, закономерности, принципы, содержание, особенности исследуемого процесса, а также практику его реализации в условиях современного профессионального образования.

Фундаментом, на котором строится авторская концепция (ядро концепции), является взаимообусловленная система закономерностей (зависимости содержания подготовки от трансформации системы государственного и муниципального управления; обусловленности результативности подготовки интеграцией ценностной, когнитивной, деятельностной и личностной

составляющих; зависимости эффективности формирования готовности от качества методического обеспечения и организации образовательного процесса) и принципов (социальной обусловленности, актуальности и востребованности, гуманистической и аксиологической направленности, сквозной содержательной преемственности и структурной целостности, социально-профессионального партнерства, интеракции, технологичности) профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ к инновациям. Практической реализацией концепции выступает структурно-содержательная модель, а также педагогические условия и методическое обеспечение её реализации.

4. Теоретически обоснована и разработана структурно-логическая модель профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности, которая определена как совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных блоков (концептуально-целевого, содержательно-методического, оценочно-результативного), объединенных общей целью функционирования и направленных на достижение определенного результата (повышение уровня профессиональной готовности будущего специалиста сферы ГМУ), действующих как единое целое.

Концептуально-целевой блок включает целевой (цели и задачи), методологический (методологические подходы, закономерности и принципы), теоретический (теоретические положения и ключевые дефиниции) содержательные сегменты; содержательно-методический блок представлен содержательным (содержание процесса профессиональной подготовки к инновационной деятельности) и методическим (формы, методы и средства) сегментами; оценочно-результативный блок объединяет критериальный (критерии, показатели, уровни) и диагностический (оценочные материалы) содержательные сегменты. Разработанная структурно-логическая модель оснащена методическим обеспечением, включающим: обновленные учебные программы дисциплин, обладающие потенциалом для формирования у будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления готовности к инновационной деятельности, соответствующими темами лекционных и

семинарских/практических занятий, а также специализированными модулями; разработанными учебными и методическими материалами; совокупностью активных форм и интерактивных, в частности, авторских методов обучения; разработанными средствами контроля.

5. Реализации разработанной модели способствовал выявленный и обоснованный комплекс педагогических условий, представляющих собой регламентированные, взаимосвязанные и взаимообусловленные процессы, обеспечивающие эффективное функционирование структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности.

Организационно-технологические педагогические условия (обеспечение поэтапного, системного, непрерывного формирования готовности к инновационной деятельности; организация социального партнерства вуза с органами государственной власти и местного самоуправления) обеспечивают логичную, целостную организацию педагогического процесса.

Содержательно-контекстные педагогические условия (использование интегративного ресурса учебных дисциплин профессионального цикла; использование образовательного потенциала инновационных педагогических технологий) направлены на формирование среды, способствующей передаче необходимых знаний.

Личностно ориентированные педагогические условия (формирование устойчивой ценностной направленности на инновационную деятельность; создание аналитико-рефлексивной образовательной среды) способствуют формированию индивидуальных мотивов, возможностей и профессионально-значимых личностных качеств будущих специалистов в процессе профессиональной подготовки, их личностно-смысловой сферы.

6. Экспериментальным путем проверена эффективность структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности. Процесс экспериментального внедрения разработанной модели сопровождался педагогическим мониторингом, в ходе

которого был использован диагностический инструментарий для исследования динамики уровня сформированности готовности к инновационной деятельности в соответствии с выделенными структурными компонентами.

Итоговая диагностика в рамках формирующего эксперимента выявила положительную динамику в уровнях сформированности готовности будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности в соответствии с разработанными критериями и показателями как в контрольной, так и в экспериментальной группах, однако значительный рост исследуемых показателей и их статистическая достоверность зафиксированы только в экспериментальной группе. Результаты эксперимента подтвердили, что процесс формирования готовности к инновационной деятельности осуществлялся более продуктивно в условиях реализации авторской модели. Существенное повышение показателей по выделенным критериям (мотивационно-ценностному, когнитивно-каузальному, практико-ориентированному, рефлексивно-оценочному) позволяет констатировать сформированность потребностно-аксиологического, информационно-аналитического, процессуально-деятельностного и социально-личностного компонентов готовности будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности.

Таким образом, структурно-логическое моделирование профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности подтвердило гипотезу нашего исследования на теоретическом, методологическом и практическом уровнях, а также определило пути модернизации профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности в высших учебных заведениях.

Диссертационное исследование не исчерпывает всех задач по формированию профессиональной готовности будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности. Перспективы дальнейших исследований видим в определении путей модернизации профессиональной подготовки будущих специалистов сферы ГМУ, а также других направлений к инновационной деятельности в системе дополнительного профессионального образования.

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ

- ВАК** – высшая аттестационная комиссия;
- ДНР** – Донецкая Народная Республика;
- ДПО** – дополнительное профессиональное образование;
- ГМУ** – государственное и муниципальное управление;
- ЗУН** – знания, умения, навыки
- ЛНР** – Луганская Народная Республика;
- МГИМО** – Московский государственный институт международных отношений;
- МФЦ** – многофункциональный центр;
- ОПОП ВО** – основная профессиональная образовательная программа высшего образования;
- СМИ** – средства массовой информации;
- СССР** – Союз Советских Социалистических Республик;
- УК** – универсальные компетенции;
- ФГБОУ ВО** – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования;
- ФГОС** – Федеральный государственный образовательный стандарт;
- ФГОС ВО** – Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования;
- ЦК ВКП(б)** – Центральный комитет Всесоюзной коммунистической партии (большевиков);
- ЦК КПСС** – Центральный комитет Коммунистической партии Советского Союза
- ЦК РКП(б)** – Центральный комитет Российской коммунистической партии (большевиков)
- ENA** – Ecole Nationale d'Administration (Национальная школа администрации).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агарков, С. А. Инновационный менеджмент и государственная инновационная политика : учеб. пособие по дисциплине «Инновационный менеджмент» для спец. 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; Федер. агентство по рыболовству, Федер. гос. образоват. учреждение высш. проф. образования Мурман. гос. техн. ун-т. – М. : Акад. естествознания, 2011. – 143 с.
2. Абрамова, Н. М. Формирование профессиональной компетентности государственных служащих в условиях инновационно-экономического развития : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Абрамова Наталья Михайловна ; [Финансовая акад. при Правительстве РФ]. – М., 2010. – 198 с.
3. Агеева, Е. А. Подготовка государственных гражданских служащих в условиях реализации современных образовательных стандартов / Е. А. Агеева, В. А. Тимченко // Соц.-гуманитар. знания. – 2015. – № 12. – С. 51–58.
4. Агibalова, О. Ю. Развитие системы подготовки и повышения квалификации кадров муниципального управления в регионе : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Агibalова Ольга Юрьевна ; [Юго-Зап. гос. ун-т]. – Курск, 2012. – 182 с.
5. Азимбаева, Ж. А. Подготовка преподавателей к профессионально-педагогической деятельности в условиях инновационных изменений технического вуза : дис. ... канд. пед. наук : 5.8.7 / Азимбаева Жанат Амантаевна ; [ФГБОУ ВО «Омский государственный педагогический университет»]. – Омск, 2023. – 260 с.

6. Акімов, О. О. Професійна діяльність державних службовців в умовах євроінтеграції України: питання формування психологічної готовності : монографія / О. О. Акімов. – Київ : Центр учбової літ., 2014. – 176 с.

7. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих : учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. / ред. А. А. Деркач. – М. : Изд-во РАГС при Президенте РФ, 2007. – 166 с.

8. Алиева, М. З. Цифровизация государственного управления в Российской Федерации [Электронный ресурс] / Алиева Мадина Зияудиновна, Бастрыкин Сергей Владимирович // Регион. и отраслевая экономика. – 2023. – № 1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-gosudarstvennogo-upravleniya-v-rossiyskoy-federatsii>, свободный (дата обращения: 29.05.2025).

9. Амелина, Е. М. Г. П. Федотов о трансформации российской управленческой элиты / Амелина Елена Михайловна // Вестн. ГУУ. – 2020. – 11. – С. 5–11.

10. Аменд, А. Ф. Теория и практика непрерывного эколого-экономического образования : монография / А. Ф. Аменд. – Челябинск : Факел, 1996. – 152 с.

11. Ахияров, К. Ш. Школа. Труд. Рынок / К. Ш. Ахияров, А. Ф. Амиров. – Уфа : Башк. гос. пед. ун-т, АН РБ, 2001. – 382 с.

12. 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. : Ин-т практ. психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1996. – 382 с.

13. Андреев, В. И. Конкурентология : учеб. курс для творч. саморазвития конкурентоспособности / В. И. Андреев ; М-во образования РФ, Поволж. отд-ние РАО, Казан. гос. ун-т. – Казань : Центр инновац. технологий, 2004. – 467 с. : табл.

14. Андреева, Е. А. Формирование психологической готовности будущих специалистов социальной сферы к инновационной деятельности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Андреева Елена Александровна ; [Соврем. гуманитар. акад.]. – М., 2013. – 269 с.

15. Анисимова, С. В. Изменение требований к государственным гражданским служащим в условиях построения сервисного государства

/ Анисимова Софья Викторовна, Пилипчук Надежда Валерьевна // Вестн. Самар. ун-та. Экономика и управление. – 2023. – №1. – С. 149–147.

16. Анохин, П. К. Избранные труды. Философские аспекты теории функциональной системы / П. К. Анохин. – М. : Наука, 1978. – 400 с.

17. Антипов, А. А. Подготовка госслужащих в России: социально исторические истоки современных проблем и образовательные пути их разрешения / А. А. Антипов // Вестн. Рос. тамож. акад. – 2015. – № 1 (30). – С. 110–115.

18. Антонюк, В. С. Игровые технологии как форма активизации подготовки кадров государственной и муниципальной службы / В. С. Антнюк, Г. В. Эрлих, М. В. Козина // Вопр. гос. и муницип. упр. – 2019. – № 3. – С. 123–152.

19. Аристотель. Сочинения : в 4 т. / Аристотель ; [ред. и авт. предисл. В. Ф. Асмус]. – М. : Мысль, 1975. – Т. 1. – 550 с.

20. Асмолов, А. Г. Психология личности : культурно-историческое понимание развития человека / А. Г. Асмолов. – 3-изд., испр. и доп. – М. : Смысл : Академия, 2007. – 528 с.

21. Асриянц, К. Г. Инновационные технологии в сфере государственного управления [Электронный ресурс] / Асриянц Каринэ Геннадьевна, Омарова Муминат Расуловна, Рябых Ксения Васильевна // Индустриальная экономика. – 2021. – № 4. – С. 184–188. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-tehnologii-v-sfere-gosudarstvennogo-upravleniya>, свободный (дата обращения: 25.05.2022).

22. Асташова, Н. А. Концептуальные основы педагогической аксиологии / Н. А. Асташова // Педагогика. – 2002. – № 8. – С. 8–13.

23. Асхадуллина, Н. Н. Формирование рискологической компетентности будущего учителя в процессе подготовки к инновационной деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Асхадуллина Наиля Нургаяновна ; [Казан. (Приволжский) федерал.ун-т]. – Казань, 2019. – 200 с.

24. Атаманчук, С. Г. Государственная служба: кадровый потенциал : учеб. пособие / С. Г. Атаманчук, В. И. Матирко ; М-во труда и соц. развития РФ. – М. : Акад. нар. хоз-ва при Правительстве РФ : Дело, 2001. – 214, [1] с. : ил., табл.

25. Атнашев, Т. М. Самоотверженные чиновники?: факторы высокой мотивации госслужащих / Т. М. Атнашев // Вопр. гос. и муницип. упр. – 2017. – № 3. – С. 149–166.

26. Ахметзянова, А. О. Система профессиональной подготовки и повышения квалификации государственных служащих: проблемы и перспективы [Электронный ресурс] / Ахметзянова Александра Олеговна // E-Scio. – 2022. – № 9 (72). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-professionalnoy-podgotovki-i-povysheniya-kvalifikatsii-gosudarstvennyh-sluzhaschih-problemy-i-perspektivy>, свободный (дата обращения: 19.11.2022).

27. Баландина, Н. В. Принцип социальной обусловленности – исходное начало модернизации в РФ / Н. В. Баландина // Экономика и социум. – 2012. – № 2 (2). – С. 23–25.

28. Баталова, О. С. Понятие и структура готовности педагога к реализации инновационных технологий обучения [Электронный ресурс] / О. С. Баталова // Вестн. науки. – 2021. – № 4 (37). – С. 6–11. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-struktura-gotovnosti-pedagoga-k-realizatsii-innovatsionnyh-tehnologiy-obucheniya>, свободный (дата обращения: 01.02.2023).

29. Батоврина, Е. В. Тренинг как метод развития профессиональных компетенций государственных служащих / Е. В. Батоврина, К. Н. Лебедева // Гос. и муницип. упр. – 2017. – № 1. – С. 187–191.

30. Буташин, Д. А. Совершенствование системы подготовки и развития кадров государственного управления : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Буташин Дмитрий Анатольевич ; [ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»]. – СПб., 2021. – 157 с.

31. Батуева, Т. Б. Система подготовки и профессионального развития государственных служащих /Т. Б. Батуева, А. М. Колесников // Учен. зап. Рос. акад. предпринимательства. – 2015. – № 45. – С. 286–294.

32. Беликов, В. А. Образование. Деятельность. Личность : монография : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений, обучающихся по спец. 050700.62 «Педагогика» / Беликов В. А. – М. : Акад. естествознания, 2010. – 339 с.

33. Белкин, А. С. Идеология, методология, научный аппарат историко-педагогического исследования [Электронный ресурс] / А. С. Белкин, Е. В. Ткаченко // Образование и наука. – 2006. – № 1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ideologiya-metodologiya-nauchnyy-apparat-istoriko-pedagogicheskogo-issledovaniya>, свободный (дата обращения: 11.10.2018).

34. Белявская, И. Б. Формирование готовности учителя к инновационной деятельности в системе методической работы школы : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Белявская Ирина Борисовна ; [Марийский гос. ун-т]. – Йошкар-Ола, 2010. – 189 с.

35. Бенин, В. Л. Культура, образование, человек (философские основы толерантной педагогики) : монография / В. Л. Бенин. – Уфа : Изд-во БГПУ, 2011. – 171 с.

36. Бережнова, Л. Н. Краткий анализ современных педагогических исследований позиционирующих себя как концепция / Бережнова Людмила Николаевна, Тарасов Дмитрий Юрьевич // Проблемы соврем. пед. образования. – 2022. – № 77-1. – С. 74–76.

37. Бермус, А. Г. Принцип целостности: от педагогической идеи В. С. Ильина – к феноменологии образования XXI в. [Электронный ресурс] / А. Г. Бермус // Изв. ВГПУ. – 2022. – № 2 (165). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/printsip-tselostnosti-ot-pedagogicheskoy-idei-v-s-ilina-k-fenomenologii-obrazovaniya-xxi-v>, свободный (дата обращения: 22.10.2022).

38. Биджиев, А. О. Пути решения проблем интеграции технологий искусственного интеллекта в образовательные программы для будущих

государственных и муниципальных служащих / Биджиев А. О., Филимонюк Л. А. // Вестн. Северо-Кавказ. федерал. ун-та. – 2025. – № 3 (108). – С. 194–201.

39. Блауберг, И. В. Становление и сущность системного подхода / И. В. Блауберг, Э. Г. Юдин. – М. : Наука, 1973. – 270 с.

40. Бодалев, А. А. О предмете акмеологии / А. А. Бодалев // Психол. журн. – 1993. – Т. 14, № 5. – С. 73–80.

41. Бондаренко, С. А. Формирование профессиональной готовности конкурентоспособного специалиста / С. А. Бондаренко // Модернизация высшей школы: обеспечение качества профессионального образования : материалы Всерос. науч.-практ. конф. – Барнаул, 2004. – Ч. 1. – 188 с.

42. Бородина, А. В. «Компетенции будущего» и особенности их формирования у обучающихся по программам дополнительного профессионального образования (на примере государственного и муниципального управления) [Электронный ресурс] / А. В. Бородина // Вестн. ВЭГУ. – 2018. – № 6 (98). – С. 15–27. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36550976>, свободный (дата обращения: 28.03.2021).

43. Борщевский, Г. А. Реформирование государственной службы в России: промежуточные итоги и перспективы / Г. А. Борщевский // Вопр. гос. и муницип. упр. – 2014. – № 2. – С. 65–88.

44. Борытко, Н. М. Моделирование в психолого-педагогических исследованиях / Н. М. Борытко // Изв. Волгоград. гос. пед. ун-та. – 2006. – № 1. – С. 11–14.

45. Бурянина, О. А. Формирование компетенций проектного менеджмента государственных и муниципальных служащих / О. А. Бурянина // Среднерус. вестн. обществ. наук. – 2021. – Т. 16, № 4. – С. 71–87.

46. Бушуева, И. П. Управление профессиональным развитием государственных гражданских служащих: региональный аспект : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08 / Бушуева Ирина Петровна ; ФГАОУ ВПО «Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского». – Н. Новгород, 2015. – 233 с.

47. Бушуева, И. П. К вопросу формирования личностно-профессиональных компетенций у будущих менеджеров государственного управления / И. П. Бушуева, Н. Н. Богдан // Проф. образование в России и за рубежом. – 2016. – № 3 (23). – С. 119–123.

48. Быкова, Е. А. Системно-деятельностный подход к формированию готовности обучающихся к инновационной деятельности [Электронный ресурс] / Е. А. Быкова // Вестн. Шадрин. гос. пед. ун-та. – 2019. – № 1 (41). – С. 94–99. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistemno-deyatelnostnyy-podhod-k-formirovaniyu-gotovnosti-obuchayuschih-sya-k-innovatsionnoy-deyatelnosti>, свободный (дата обращения: 29.10.2022).

49. Вайндорф-Сысоева, М. Е. Многоуровневая подготовка педагогических кадров к профессиональной деятельности в условиях цифрового обучения : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 / Вайндорф-Сысоева Марина Ефимовна ; [Моск. пед. гос. ун-т]. – М., 2019. – 461 с.

50. Ванновская, О. В. Психология коррупционного поведения государственных служащих : монография / О. В. Ванновская. – 2-е изд., стер. – М. : Юрайт, 2025. – 251 с.

51. Василенко, В. А. Современное состояние и перспективы развития системы подготовки государственных и муниципальных служащих [Электронный ресурс] / Виктория Андреевна Василенко // Теория и практика обществ. развития. – 2014. – № 3. – С. 295–297. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-sostoyanie-i-perspektivy-razvitiya-sistemy-podgotovki-gosudarstvennyh-i-munitsipalnyh-sluzhaschih>, свободный (дата обращения: 05.02.2021).

52. Василенко, И. А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия : учеб. пособие / И. А. Василенко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Логос, 2001. – 200 с.

53. Васильева, Е. В. Компетентностный подход в государственной службе: какие знания и навыки выбирают госслужащие? [Электронный ресурс] / Васильева Е. В. // Вопр. гос. и муницип. упр. – 2018. – № 4. – С. 120–144. –

Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnyy-podhod-v-gosudarstvennoy-sluzhbe-kakie-znaniya-i-navyki-vybirayut-gossluzhaschie>, свободный (дата обращения: 28.05.2023).

54. Васильева, Е. А. Профессиональная деятельность государственных служащих: компетентностный подход / Е. А. Васильева // Вестн. Санкт-Петербург. ун-та. Социология. – 2019. – Т. 12, № 4. – С. 329–345.

55. Васильева, Е. А. Ценностная трансформация в системе государственной службы (на примере Республики Саха (Якутия)) [Электронный ресурс] / Васильева Е. А. // Среднерус. вестн. обществ. наук. – 2017. – Т. 12, № 5. – С. 139–147. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennostnaya-transformatsiya-v-sisteme-gosudarstvennoy-sluzhby-na-primere-respubliki-saha-yakutiya>, свободный (дата обращения: 30.05.2023).

56. Васильева, Е. В. Развитие цифровых компетенций государственных гражданских служащих Российской Федерации / Е. В. Васильева, В. Н. Пуляева, В. А. Юдина // Бизнес-информатика. – 2018. – № 4 (46). – С. 28–42.

57. Васильченко, Р. Э. Разработка опросников измерения уровня креативности студентов [Электронный ресурс] / Васильченко Роман Эдуардович, Поздняков Станислав Александрович // Концепт. – 2016. – Спецвып. № 03. – С. 26–30. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-oprosnikov-izmereniya-urovnya-kreativnosti-studentov/viewer>, свободный (дата обращения: 18.09.2018).

58. Веретенникова, О. Б. Сущность и классификация инноваций и инновационной деятельности [Электронный ресурс] / О. Б. Веретенникова Е. Г. Шеина // Изв. Урал. гос. экон. ун-та. – 2011. – № 5 (37). – С. 148–154. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-klassifikatsiya-innovatsiy-i-innovatsionnoy-deyatelnosti/viewer>, свободный (дата обращения: 26.01.2023).

59. Видревич, М. Б. Проблемы подготовки специалистов для государственного управления России / Видревич М. Б., Первухина И. В. // Вестн. Нижегород. ун-та им. Н. И. Лобачевского. Сер. Соц. науки. – 2022. – № 3 (67). – С. 238–245.

60. Викулина, М. А. Исторические основы технологического подхода в педагогике / М. А. Викулина // Соврем. наукоемкие технологии. – 2010. – № 8. – С. 80–83. – Режим доступа: <https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=25288>, свободный (дата обращения: 05.09.2023).

61. Викулина, М. А. Непрерывное образование и подготовка педагога / М. А. Викулина // Педагогика. – 1999. – № 7. – С. 14–27.

62. Виногоров, Г. Г. Методика анализа и оценки инноваций на промышленном предприятии / Г. Г. Виногоров // Бухгалтерский учёт и анализ. – 2006. – № 4. – С. 12–15.

63. Володин, А. А. Анализ содержания понятия «Организационно-педагогические условия» [Электронный ресурс] / А. А. Володин, Н. Г. Бондаренко // Изв. ТулГУ. Гуманитар. науки. – 2014. – № 2. – С. 143–152. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-soderzhaniya-ponyatiya-organizatsionno-pedagogicheskie-usloviya>, свободный (дата обращения: 21.09.2018).

64. Воронин, В. В. Акмеологический компетентностный подход в диагностике и оценке эффективности деятельности государственных служащих / В. В. Воронин // Акмеология. – 2007. – № 1. – С. 89–95.

65. Воронова, Е. И. Совершенствование деятельности органов государственной власти путем внедрения гибких методов проектного управления : дис. ... канд. эконом. наук : 5.2.6 / Воронова Екатерина Игоревна ; Финуниверситет. – М., 2024. – 210 с.

66. Воропаева, Е. Э. Структура и критерии готовности педагога к инновационной деятельности [Электронный ресурс] / Воропаева Е. Э. // Соврем. проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. – Режим доступа: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=13880>, свободный (дата обращения: 27.09.2018).

67. Востокова, С. Н. Формирование готовности учителя в региональной системе постдипломного образования к инновационной деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Востокова Светлана Николаевна ; [Елец. гос. ун-т им. И. А. Бунина]. – Елец, 2014. – 188 с.

68. Вотякова, И. В. Оценка эффективности инновационного развития кадрового потенциала социально-экономической системы: современный аспект / Вотякова И. В. // Упр. персоналом. – 2009. – № 4. – С. 44–46.

69. Выготский, Л. С. Проблема культурного развития ребенка / Л. С. Выготский // Педология. – 1928. – № 1. – С. 58–77.

70. Выготский, Л. С. Собрание сочинений : в 6 т. Т. 2 : Проблемы общей психологии / Л. С. Выготский ; под ред. В. В. Давыдова, гл. ред. А. В. Запорожец. – М. : Педагогика, 1982. – 504 с.

71. Выготский, Л. С. История развития психических функций/ Л. С. Выготский // Выготский Л. С. Психология. – М., 2002. – С. 512–755.

72. Вырупаева, Т. В. О формировании профессионального самосознания личности государственного служащего / Т. В. Вырупаева // Нац. Ассоциация Ученых (НАУ). – 2015. – № 9-3 (14). – С. 111–113.

73. Гаджиев, А. Г. Развитие управленческих компетенций государственных служащих : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Гаджиев Арзу Гусейн оглы ; [Гос. ун-т упр.]. – М., 2012. – 158 с.

74. Гаевская, Л. Г. Чувство когерентности во временной перспективе / Гаевская Лариса Георгиевна [Электронный ресурс] // Baikal Research Journal. – 2021. – № 2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/chuvstvo-kogerentnosti-vo-vremennoy-perspektive>, свободный (дата обращения: 21.07.2023).

75. Галагузова, Ю. Н. Профессиональная и подготовка педагогов в контексте аксиологического подхода / Галагузова Ю. Н., Дорохова Т. С. // Пед. образование и наука. – 2013. – № 6. – С. 129–133.

76. Галустян, О. В. Педагогическое моделирование в исследованиях по педагогике высшей школы: теоретический аспект/ Галустян О. В., Цзинвэй Чжан, Гамисония С. С. // Вестн. Воронеж. гос. ун-та. Сер. Проблемы высш. образования. – 2024. – № 1. – С. 29–32.

77. Галустян, О. В. Особенности профессиональной подготовки будущих специалистов публичного управления: современный подход / Галустян О. В., Фокин Н. И., Галустян Д. Ю. // Военно-правовые и гуманитар. науки Сибири. – 2025. – № 2. – С. 94–101.

78. Гарасым, В. В. Некоторые вопросы подготовки государственных служащих России / В. В. Гарасым // Вестн. гос. и муницип. упр. – 2013. – № 2. – С. 141–146.

79. Гвоздева, Н. М. Управление системой повышения квалификации государственных гражданских служащих : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Гвоздева Наталья Михайловна ; [Моск. гор.пед. ун-т]. – Саратов, 2013. – 221 с.

80. Гимазова, Ю. В. Государственное и муниципальное управление: учеб. для академического бакалавриата / Ю. В. Гимазова, Н. А. Омельченко; под общ. ред. Н. А. Омельченко. – М. : Юрайт, 2019. – 453 с.

81. Гиннэ, С. В. О возрастных особенностях будущего бакалавра как субъекта формирования профессиональных компетенций / Гиннэ Светлана Викторовна // Проблемы соврем. пед. образования. – 2021. – № 70-4. – С. 103–105.

82. Глушанок, Т. М. Социальное партнерство как средство повышения качества профессионального образования / Т. М. Глушанок // Соврем. проблемы науки и образования. – 2008. – № 6. – С. 80–83.

83. Горб, В. Г. Компетентностный подход в высшем образовании: проблемы и решения / В. Г. Горб // Вопр. упр. – 2018. – № 6 (36). – С. 216–223.

84. Горб, В. Г. Методологические трудности реализации профессиональных стандартов подготовки государственных служащих / Горб В. Г. // Вопр. упр. – 2014. – № 2 (8). – С. 243–249.

85. Горб, В. Г. Повышение уровня гражданственности как цель образовательного процесса в вузе [Электронный ресурс] / Горб В. Г. // Пед. образование в России. – 2019. – № 7. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-urovnya-grazhdanstvennosti-kak-tsel-obrazovatelno-go-protssessa-v-vuze>, свободный (дата обращения: 24.11.2024).

86. Горб, В. Г. Профессиональные и образовательные цели подготовки государственных служащих / Горб В. Г. // Гос. служба. – 2021. – № 2 (130). – С. 55–62.

87. Горб, В. Г. Системно-деятельностный подход к подготовке государственных и муниципальных служащих / Виктор Горб // Гос. служба. – 2013. – № 5 (85). – С. 57–61.

88. Горб, В. Г. Теоретические трудности образовательного стандарта подготовки государственных и муниципальных управленцев / В. Г. Горб // Гос. служба. – 2017. – № 2 (106). – С. 58–63.

89. Государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» [Электронный ресурс] : утв. приказом М-ва образования и науки Российской Федерации от 10.12.2014 г. № 1567. – Режим доступа: <https://fgos.ru/fgos/fgos-38-03-04-gosudarstvennoe-i-municipalnoe-upravlenie-1567/?ysclid=mipzys0vyq757156642>, свободный (дата обращения: 28.03.18).

90. Государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» [Электронный ресурс] : утв. приказом м-ва науки и высш. образования Российской Федерации от 13.08.2020 г. № 1016. – Режим доступа: https://www.alt.ranepa.ru/files/texts/process/fgos_bak_gmu2020.pdf, свободный (дата обращения: 28.03.18).

91. Государственный образовательный стандарт высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» [Электронный ресурс]: утв. приказом м-ва науки и высш. образования Российской Федерации от 13.08.2020 г. № 1000. – Режим доступа: https://www.alt.ranepa.ru/files/texts/process/fgos_bak_gmu2020.pdf, свободный (дата обращения: 28.03.18).

92. Государственная служба в зарубежных странах : сб. обзоров законодательства / Рос. акад. наук, Ин-т науч. информ. по обществ. наукам, Ин-т

законодательства и сравн. правоведения при Правительстве Рос. Федерации ; [отв. ред. Касаткина Н. М.]. – М. : ИНИОН, 1996. – 166 с.

93. Готовность педагогов образовательных организаций среднего общего образования к инновационной деятельности (методика диагностики и анализа) / И. Р. Лазаренко, Н. А. Матвеева, С. В. Колесова [и др.] ; под науч. ред. Н. А. Матвеевой. – Барнаул : АлтГПУ, 2022. – 52 с.

94. Грачев, Ю. А. Повышение готовности курсантов к учебной деятельности в вузе МВД России : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Грачев Юрий Александрович ; [Ин-т образования взрослых Рос. акад. образования]. – СПб., 2012. – 181 с.

95. Грачев, Ю. А. Проблема недостаточной профессиональной подготовки управленческих кадров в системе органов внутренних дел Российской Федерации / Грачев Юрий Александрович, Ванеева Мария Андреевна // Актуальные вопросы управления органами внутренних дел в современных условиях : сб. ст. по материалам Междунар. науч.-практ. конф. (г. Нижний Новгород, 22 апр. 2021 г.) / под ред. О. Л. Морозова, А. В. Богатырева. – Н. Новгород, 2022. – С. 55–57.

96. Громыко, Ю. В. Проектирование и программирование развития образования / Ю. В. Громыко. – М. : МАРО, 1996. – 545 с.

97. Давыдова, Л. Н. Система обеспечения качества образования в университете: концепция, интеграция российского и европейского опыта : монография / Л. Н. Давыдова. – Астрахань : Изд. дом «Астраханский университет», 2004. – 152 с.

98. Давыдова, Л. Н. Структурно-содержательная характеристика понятия «готовность будущих педагогов начального образования к выбору педагогико-эргономических условий обучения младших школьников» / Л. Н. Давыдова, Е. В. Рябова // Гуманитарные исследования. – 2012. – № 1 (41). – С. 196–202.

99. Дамбуева, В. Ю. Реализация принципов системного подхода в управлении имиджем государственных гражданских служащих [Электронный ресурс] / Дамбуева Валерия Юрьевна // Евраз. Союз Ученых. – 2021. – № 1-1 (82).

– С. 65–72. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-printsipov-sistemnogo-podhoda-v-upravlenii-imidzhem-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih>, свободный (дата обращения: 28.05.2021).

100. Дахин, А. Н. Педагогическое моделирование : монография / А. Н. Дахин. – Новосибирск : [б. и.], 2005 (cop. 2006). – 229 с.

101. Деменко, А. Е. Разработка механизма внедрения инноваций в сфере государственного управления : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Деменко Александр Евгеньевич ; [Санкт-Петербург.ун-т упр. и экономики]. – СПб., 2015. – 232 с.

102. Демьянова, О. Ю. Теоретические основы оценки готовности педагогов к инновационной деятельности / Демьянова О. Ю. // Вопр. науки и образования. – 2020. – № 1 (85). – С. 64–74.

103. Деркач, А. А. Акмеологическая культура личности: содержание, закономерности, механизмы развития / А. А. Деркач, Е. В. Селезнева. – М. : Моск. психол.-соц. ин-т ; Воронеж : МОДЭК, 2006. – 496 с.

104. Деркач, А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. – М. : НПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2004. – 752 с.

105. Деркач, А. А. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований : монография / А. А. Деркач. – М. : Изд-во РАГС, 1999. – 391 с.

106. Деркач, А. А. Мониторинг личностно-профессионального развития в системе подготовки и переподготовки государственных служащих / А. Деркач, В. Зазыкин, Ю. Синягин ; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. – М. : Изд-во РАГС, 1999. – 140 с.

107. Деркач, А. А. Развитие акмеологии: достижения, проблемы, перспективы / А. А. Деркач / Нар. образование. – 2020. – № 3 (1480). – С. 57–64.

108. Дерновский, И. Д. Инновационные педагогические технологии : учеб. пособие / И. Д. Дерновский. – Киев : Академвидав, 2004. – 352 с.

109. Диагностический инструментарий оценки развития надпрофессиональных компетенций студентов вуза : метод. рек. / сост. Л. А. Ибрагимова, С. В. Михайлова. – Нижневартовск : НВГУ, 2021. – 45 с.

110. Дианова, Ю. А. Формирование готовности студентов к инновационной деятельности в научно-проектном кампусе университета : дис. ... канд. пед. наук : 5.8.7 / Дианова Юлия Александровна ; [Саратов. нац. исслед. гос. ун-т им. Н. Г. Чернышевского]. – Пенза, 2023. – 211 с.

111. Дистервег, А. Избранные педагогические сочинения / А. Дистервег ; сост. В. А. Ротенберг, общ. ред. Е. Н. Медынского. – М. : Гос. учеб.-пед. изд-во, 1956. – 237 с.

112. Дмитриева, И. А. Организация социального партнерства как условие успешной подготовки студентов к будущей профессиональной деятельности / И. А. Дмитриева // Проф. образование в России и за рубежом. – 2013. – № 2 (10). – С. 37–43.

113. Дмитриева, И. В. Подготовка бакалавров техники и технологии к профессиональной инновационной деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Дмитриева Ирина Владимировна ; [Казан. нац. исслед. технол. ун-т]. – Казань, 2013. – 178 с.

114. 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.

115. Долгих, У. О. Good governance – альтернативный путь государственного управления [Электронный ресурс] / У. О. Долгих // Наука. Мысль. – 2017. – Т. 7, № 6. – С. 23–28. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/good-governance-alternativnyy-put-gosudarstvennogo-upravleniya>, свободный (дата обращения: 05.03.2019).

116. Долгова, В. И. Психолого-педагогические проблемы формирования готовности к инновационной деятельности у руководителей системы образования : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07 / Долгова Валентина Ивановна ; Челяб. гос. пед. ун-т. – Челябинск, 1997. – 341 с.

117. Долгова, В. И. Теоретические предпосылки готовности руководителей к инновационной деятельности [Электронный ресурс] / В. И. Долгова // Дилемма

эпохи: ограниченные социальные ресурсы, правила и механизмы их воспроизводства и использования : сб. тр. Междунар. виртуал. интернет-конф., (Лондон, 30 янв. – 05 фев. 2013). – Лондон (Великобритания), 2013. – С. 15–17. – Режим доступа: <http://gisap.eu/ru/node/22479>, свободный (дата обращения: 23.11.2018).

118. Дорохова, Т. С. Социальные проекты как инструмент социально-педагогической деятельности в контексте наследия А. С. Макаренко / Татьяна Сергеевна Дорохова, Сергей Аркадиевич Новосёлов, Юлия Николаевна Галагузова // Нар. образование. – 2019. – № 4 (1475). – С. 75–81.

119. Драчик, Н. В. Сущность инновационной деятельности и ее значение для развития современной экономики / Н. В. Драчик // Проблемы соврем. экономики. – 2013. – № 2 (46). – С. 72–74.

120. Дудаев, Г. С-Х. Компетентностный подход и понятие «управленческая компетентность» в процессе профессиональной подготовки будущих специалистов государственного управления [Электронный ресурс] / Г. С-Х. Дудаев // Фундамент. исслед. – 2014. – № 6–2. – С. 350–354. – Режим доступа: <http://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=34163>, свободный (дата обращения: 22.11.2018).

121. Дудаев, Г. С-Х. Педагогическая стратегия формирования у будущих бакалавров государственного и муниципального управления культуры доверительного отношения к гражданам : автореф. дис. д-ра пед. наук : 5.8.7 / Дудаев Геназ Саид-Хусейнович ; ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет им. А. А. Кадырова». – Грозный, 2023. – 53 с.

122. Дурай-Новакова, К. М. Формирование профессиональной готовности студентов к педагогической деятельности : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Дурай-Новакова Крыстына Мечиславовна ; Моск. гос. пед. ин-т им. В. И. Ленина. – М., 1983. – 32 с.

123. Дьяченко, М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск : Изд-во БГУ, 1976. – 176 с.

124. Дятлова, Е. Н. Профессиональная подготовка и переподготовка кадров в сфере государственного и муниципального управления: историко-педагогический аспект [Электронный ресурс] / Е. Н. Дятлова // АНИ: педагогика и психология. – 2020. – № 2 (31). – С. 85–89. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-podgotovka-i-perepodgotovka-kadrov-v-sfere-gosudarstvennogo-i-munitsipalnogo-upravleniya-istoriko-pedagogieskiy>, свободный (дата обращения: 22.05.2021).

125. Дятлова, Е. Н. Специфика проектной деятельности менеджера государственного и муниципального управления / Е. Н. Дятлова // Изв. Самар. науч. центра Рос. акад. наук. Соц., гуманитар., медико-биол. науки. – 2019. – № 67. – С. 10–15.

126. Елагина, Л В. Формирование культуры профессиональной деятельности будущего специалиста на основе компетентностного подхода: методология, теория, практика : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 / Елагина Людмила Васильевна ; [Юж.-Урал. гос. ун-т]. – Челябинск, 2009. – 464 с.

127. Ерегина, А. Г. Дополнительное профессиональное образование как фактор профессионального развития государственных гражданских служащих : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 / Ерегина Анна Геннадьевна ; [Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ]. – М., 2015. – 193 с.

128. Ермолаева, А. В. Компетенции государственных и муниципальных служащих в сфере документационного обеспечения управления / Анна Всеволодовна Ермолаева // История и архивы. – 2015. – № 2. – С. 34–44.

129. Ермолаева, С. Г. Трудности и перспективы развития социального партнерства в России / С. Г. Ермолаева, Э. Г. Соколова // Упр. персоналом и интеллектуал. ресурсами в России (УПИРР). – 2022. – № 2. – С. 89–93.

130. Есаулова, М. Б. Преемственность в профессиональном педагогическом образовании: современная интерпретация и научно-практическое обеспечение : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 / Есаулова Марина Борисовна ; Рос. гос. пед. ун-т им. А. И. Герцена. – СПб., 2005 – 378 с.

131. Жукова, Е. Д. Педагогическая культурология: два взгляда // Научная школа «Педагогическая культурология». – Уфа, 2017. – С. 120–122.

132. Жуковский, В. П. Профессиональная готовность руководителя образовательной организации к управленческой деятельности / Жуковский Владимир Петрович, Зайнетдинова Кадрия Мавиевна, Жуковская Нина Александровна // Вестн. Костром. гос. ун-та. Сер. Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2019. – № 2. – С. 11–14.

133. Забнева, Э. И. Профессионализм муниципальных служащих : социально-философский анализ : дис. ... д-ра филос. наук : 09.00.11 / Забнева Эльвира Ивановна ; [Забайкал. гос. ун-т]. – Чита, 2019. – 271 с.

134. Забродина, Е. В. Подготовка студентов педагогических вузов к инновационной деятельности при изучении дисциплины «Методика обучения технологии» : дис. ... канд. пед. наук : 5.8.2 / Забродина Евгения Владимировна ; [Моск. пед. гос. ун-т]. – Саранск, 2022. – 442 с.

135. Загвязинский, В. И. Методология и методика дидактического исследования / В. И. Загвязинский. – М. : Педагогика, 1982. – 160 с.

136. 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. : Академия, 2005. – 208 с.

137. 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 : зб. наук. пр. – Львів, 2013. – Вип. 36. – С. 277–286.

138. Зайцева, Т. В. Квалификационный и компетентностный подходы на государственной гражданской службе: квалификация как базис, компетенция как цель [Электронный ресурс] / Зайцева Татьяна Вячеславовна // Гос. упр. – 2024. – №107. – С. 206–222. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kvalifikatsionnyy-i-kompetentnostnyy-podhody-na-gosudarstvennoy-grazhdanskoy-sluzhbe-kvalifikatsiya-kak-bazis-kompetentsiya-kak/viewer>, свободный (дата обращения: 17.12.2024).

139. Заливанский, Б. В. Компетентностный подход в практике профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих / Б. В. Заливанский, Е. В. Самохвалова // Здоровье и образование в XXI веке. – 2016. – № 2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnyy-podhod-v-praktike-professionalnoy-podgotovki-gosudarstvennyh-i-munitsipalnyh-sluzhaschih>, свободный (дата обращения: 19.11.2018).

140. Захаров, Н. Л. Теория социальных регуляторов : монография / Н. Л. Захаров ; под науч. ред. М. Б. Перфильевой. – М. : ИНФРА-М, 2024. – 240 с. : ил., табл.

141. Звягинцева, Н. Ю. Формирование готовности к инновационной деятельности будущего педагога в условиях модульного обучения [Электронный ресурс] / Н. Ю. Звягинцева. – Режим доступа: http://vestnik.adygnet.ru/files/2011.2/1206/zvyagintseva2011_2.pdf, свободный (дата обращения: 16.07.2018).

142. Зеер, Э. Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Высш. образование в России. – 2005. – № 4. – С. 23–29.

143. Зимняя, И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высш. образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 3 – 10.

144. Зинченко, В. О. Формирование готовности будущих инженеров к инновационной экономико-управленческой деятельности: результаты исследования / В. О. Зинченко, Е. А. Бойко // Изв. Волгоград. гос. пед. ун-та. – 2022. – № 6 (169). – С. 12–19.

145. Знаменский, Д. Ю. Подготовка государственных гражданских служащих в России: требования службы и обучение в вузе / Д. Ю. Знаменский, Д. А. Филимонов // Вестн. ГУУ. – 2014. – № 7. – С. 228–231.

146. Иваненко, И. Н. Совершенствование профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих [Электронный ресурс] / Иваненко Игорь Николаевич, Коваленко Екатерина Анатольевна // Науч. журн. Куб ГАУ. –

2017. – № 131. – С. 1289–1300. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-professionalnoy-podgotovki-gosudarstvennyh-i-munitsipalnyh-sluzhaschih-1>, свободный (дата обращения: 05.02.2018).

147. Иванова, Н. Л. Внедрение инноваций в сфере государственного управления: проблемы и факторы [Электронный ресурс] / Иванова Н. Л., Дубиненкова Е. Н. // *Вопр. упр.* – 2014. – № 4 (29). – С. 33–44. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vnedrenie-innovatsiy-v-sfere-gosudarstvennogo-upravleniya-problemy-i-factory>, свободный (дата обращения: 02.11.18).

148. Илларионова, Л. А. Теоретические аспекты профессиональной подготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих в Российской Федерации [Электронный ресурс] / Л. А. Илларионова // *Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития.* – 2012. – № 5. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-professionalnoy-podgotovki-i-povysheniya-kvalifikatsii-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih-v-rossiyskoy>, свободный (дата обращения: 16.11.2018).

149. Ильин, А. Ю. Эффективная профессиональная подготовка государственных и муниципальных служащих как фактор совершенствования системы взаимодействия общества и власти [Электронный ресурс] / А. Ю. Ильин // *Полит. упр.* – 2015. – № 1 (09). – С. 5–8. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/contents.asp?id=34075896>, свободный (дата обращения: 17.10. 2018).

150. Ильницкая, М. Н. Мотивационные аспекты поступления на государственную службу / М. Н. Ильницкая, В. И. Колоколова, А. В. Коваленко // *Экономика устойчивого развития.* – 2016. – № 2 (26). – С. 160–165.

151. Ильницкий, С. Н. Акмеологические аспекты профессиональной самореализации государственных служащих [Электронный ресурс] / С. Н. Ильницкий // *Акмеология.* – 2010. – № 2. – С. 51–54. – Режим доступа:

<https://elibrary.ru/item.asp?id=18046693&ysclid=mhavuyi4gr426949687>, свободный (дата обращения: 16.02.2018).

152. Иншакова, Е. Г. «Электронное правительство» в публичном управлении: административно-правовые проблемы организации и функционирования : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14 / Иншакова Екатерина Геннадьевна ; [Моск. гос. юрид. акад. им. О. Е. Кутафина]. – Воронеж, 2015. – 212 с.

153. Ипполитова, Н. Анализ понятия «педагогические условия»: сущность, классификация / Н. Ипполитова, Н. Стерхова // General and Professional Education. – 2012. – № 1. – Р. 8–14.

154. Ипполитова, Н. В. Методологические основания исследования проблем профессиональной педагогики / Ипполитова Н. В. // Науч. исслед. в образовании. – 2012. – № 11. – С. 19–25.

155. Ирхин, Ю. В. Эффективность современных моделей государственного управления / Ирхин Юрий Васильевич // Соц.-гуманитар. знания. – 2017. – № 3. – С. 27–42.

156. Истрофилова, О. И. Инновационные процессы в образовании : учеб.-метод. пособие / О. И. Истрофилова. – Нижневартовск : Изд-во Нижневарт. гос. ун-та, 2014. – 133 с.

157. Каган, М. С. Системный подход и гуманитарное знание : избр. ст. / М. С. Каган. – Л. : ЛГУ, 1991. – 384 с.

158. Какадий, И. И. Роль цифровых технологий в формировании «мягких» и «жестких» навыков у государственных и муниципальных управленцев / И. И. Какадий, А. А. Следнева // Бюл. науки и практики. – 2024. – № 6. – С. 468–474.

159. Калашникова, С. А. Анализ структуры личностных ресурсов в период юношества: возрастно-психологические аспекты / Светлана Анатольевна Калашникова // Гуманитар. вектор. Сер. Педагогика, психология. – 2012. – №1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-struktury-lichnostnyh-resursov->

v-period-yunoshestva-vozrastno-psihologicheskie-aspekty, свободный (дата обращения: 26.05.2018).

160. Камалеева, А. Р. Системный подход в педагогике / А. Р. Камалеева // Науч.-пед. обозрение. – 2015. – № 3 (9). – С. 13–23.

161. Караковский, К. А. Управление профессиональным развитием государственных гражданских служащих в цифровой экономике / Краковский Е. А., Обухова Л. А. // Гуманитар., соц.-экон. и обществ. науки. – 2020. – № 2. – С. 56–60. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-professionalnym-razvitiem-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih-v-tsifrovoy-ekonomike>, свободный (дата обращения: 24.10.2020).

162. Калгин, А. С. Источники и последствия наличия мотивации к государственной службе (Public Service Motivation) : обзор исслед. обл. / Калгин А. С. // Вопр. гос. и муницип. упр. – 2020. – № 2. – С. 215–239.

163. Карапетян, Н. С. Трансформация компетенций государственных служащих в условиях развития цифровых технологий / Н. С. Карапетян, Е. Н. Каунов // Креативная экономика. – 2020. – Т. 14, № 6. – С. 993–1010.

164. Карелина, А. В. Проблемы подготовки кадров государственных служащих в условиях проведения административной реформы: региональный аспект / А. В. Карелина // Социол. власти. – 2009. – № 2. – С. 178–184.

165. Карелина, А. В. Профессиональные ориентиры подготовки государственных служащих в смоленском регионе [Электронный ресурс] / А. В. Карелина // Среднерус. вестн. обществ. наук. – 2008. – № 4. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-orientiry-podgotovki-gosudarstvennyh-sluzhaschih-v-smolenskom-regione>, свободный (дата обращения: 15.05.2019).

166. Катков, И. М. Аксиологический компонент в правовых актах, регулирующих гражданскую службу / И. М. Катков // Гос. служба. – 2018. – № 5 (115). – С. 35–42.

167. Кильдеева, А. А. Компетентностный подход как базовый в подготовке государственных служащих в условиях цифровой трансформации / А. А. Кильдеева // Исследования молодых ученых : материалы LXXVI Междунар. науч. конф., (г. Казань, февр. 2024 г.). – Казань, 2024. – С. 21–25. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/stud/archive/510/18377/>, свободный (дата обращения: 17.05. 2024).

168. Кириллов, А. В. Подготовка управленческих кадров как основа безопасности России: исторический опыт и современность / А. В. Кириллов // Наука. Общество. Оборона. – 2016. – № 4 (9). – С. 4.

169. Кирова, Ю. З. Формирование готовности будущих специалистов к управленческому взаимодействию с трудовым коллективом в условиях инновационной деятельности: на примере сельскохозяйственного вуза : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Кирова Юлия Зиновьевна ; [Ульян. гос. ун-т]. – Ульяновск, 2013. – 243 с.

170. Кирьякова, А. В. Аксиология образования. Ориентация личности в мире ценностей: монография / А. В. Кирьякова. – М. : Дом педагогики, 2009. – 318 с.

171. Киселев, А. О. Этапы формирования теоретических основ государственного управления / Киселев А. О., Юрченко Н. И. // Науч. журн. – 2017. – № 5 (18). – С. 119–120.

172. Кислов, А. Г. Образование педагога: приоритеты и условия/ А. Г. Кислов, Е. В. Плотникова, Л. А. Савельева. – Екатеринбург : Учеб. кн., 2001. – 68 с.

173. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов н/Д. : Феникс, 1996. – 509 с.

174. Ключкова, Т. Н. Необходимость инновирования профильного базового образования специалистов государственного и муниципального управления / Т. Н. Ключкова // Вест. Волгогр. гос. ун-та. Сер. 7, Филос. – 2011. – № 3 (15). – С. 148–152.

175. Ключенко, Е. В. Дидактические условия эффективности учебной деятельности обучающихся : автореф. дис.... канд. пед. наук : 13.00.01 / Ключенко Елизавета Валентиновна ; Ставроп. гос. ун-т. – Ставрополь, 2003. – 18 с.

176. Князев, С. Н. Управление инновациями и инновации в управлении [Электронный ресурс] / С. Н. Князев, И. И. Ганчеренок // Гос. упр. – 2007. – Вып. № 11 (июнь). – Режим доступа: http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2007/vipusk_11.ijun_2007_g./knyazev_gancherenok.pdf, свободный (дата обращения: 16.06.2018).

177. Коваленко, А. А. Новый подход к управлению инновациями / А. А. Коваленко // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 6, Экономика. – 2012. – № 6. – С. 39–46

178. Коваленко, А. А. Управление инновациями: формирование модели механизма мотивации к инновационной деятельности предприятия [Электронный ресурс] / А. А. Коваленко // Гос. упр. – 2019. – № 2. – С. 248–274. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-innovatsiyami-formirovanie-modeli-mehanizma-motivatsii-k-innovatsionnoy-deyatelnosti-predpriyatiya/viewer>, свободный (дата обращения: 26.09.2019).

179. Коваленко, О. Е. Концепція професійно-педагогічної підготовки студентів інженерно-педагогічних спеціальностей / О. Е. Коваленко, Н. О. Брюханова, О. О. Мельниченко // Проблеми інж.-пед. освіти : зб. наук. пр. – Харків, 2005. – Вип. 10. – С. 7–20.

180. Кожаринов, А. В. Современные методы и технологии внеаудиторной работы в поликультурных сообществах университетов России / Александр Владимирович Кожаринов, Анатолий Сергеевич Кисляков, Полина Петровна Ростовцева // Вест. Финанс. ун-та. Гуманитар. науки. – 2022. – № 5. С. 79–87. – Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyye-metody-i-tehnologii-vneaudиторnoy-raboty-v-polikulturnyh-soobshchestvah-universitetov-rossii> (дата обращения: 17.02.2024).

181. Кожевникова, Л. В. Факторы модернизации системы образовательной подготовки государственных служащих в России / Кожевникова Лариса Валерьевна, Старовойтова Ирина Евгеньевна // Образование и право. – 2024. – № 2. – С. 365–369.

182. Колесников, В. Н. Публичные ценности в системе подготовки государственных служащих в рамках компетентностного подхода [Электронный ресурс] / В. Н. Колесников // Управленческое консультирование. – 2014. – № 1 (61). – С. 7–17. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/publichnyye-tsennosti-v-sisteme-podgotovki-gosudarstvennyh-sluzhaschih-v-ramkah-kompetentnostnogo-podhoda>, свободный (дата обращения: 26.04.2018).

183. Колесникова, И. А. Педагогическая праксеология : учеб. пособие для вузов / Колесникова И. А., Титова Е. В. – М. : Академия, 2005. – 256 с.

184. Колодина, А. А. Подготовка кадров для государственного управления в условиях цифровизации [Электронный ресурс] / Колодина Анна Алексеевна // Науч. зап. молодых исслед. – 2019. – № 3. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/podgotovka-kadrov-dlya-gosudarstvennogo-upravleniya-v-usloviyah-tsifrovizatsii>, свободный (дата обращения: 29.05.2020).

185. Колодина, Е. А. Проблемы формирования профессиональных компетенций студентов, обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление» [Электронный ресурс] / Е. А. Колодина // Изв. Иркут. гос. экон. акад. (Байкал. гос. ун-т экономики и права). – 2013. – № 3 (89). – С. 50–54. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-formirovaniya-professionalnyh-kompetentsiy-studentov-obuchayuschihsya-po-napravleniyu-gosudarstvennoe-i-munitsipalnoe>, свободный (дата обращения: 01.07.2018).

186. Колударова, С. В. Ценность профессии государственного служащего в современной России [Электронный ресурс] / С. В. Колударова // Материалы Афанасьевских чтений. – 2016. – № 1 (14). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennost-professii-gosudarstvennogo-sluzhaschego-v-sovremennoy-rossii>, свободный (дата обращения: 05.06.2018).

187. Коменский, Я. А. Избранные педагогические сочинения: в 2 т. / Я. А. Коменский. – М. : Педагогика, 1982. – Т.1. – 656 с.

188. Кондаков, И. В. «Петра творенье»: госслужба в контексте российской культуры / И. В. Кондаков // Вестн. РХГА. – 2021. – № 1. – С. 283–295.

189. Кондрашкин, В. А. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих как процесс и основа их социальной мобильности [Электронный ресурс] / В. А. Кондрашкин // Изв. Тул. гос. ун-та. – 2013. – № 2. – С. 501–506. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-razvitie-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih-kak-protsess-i-osnova-ih-sotsialnoy-mobilnosti>, свободный (дата обращения: 22.01.2020).

190. Коновалова, М. В. Инновационная культура в системе государственной службы: факторы и проблемы формирования / М. В. Коновалова // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 21, Управление (гос. и о-во). – 2014. – № 1. – С. 34–48.

191. Кононова, Д. С. Применение компетентного подхода на государственной гражданской службе: какие знаки и навыки необходимы государственным гражданским служащим в рамках цифровизации образования? / Д. С. Кононова // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий : материалы V Междунар. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 22–23 апр. 2019 г. : в 2 т. – Екатеринбург, 2019. – Т. 1. – С. 90–94.

192. Конституция Луганской Народной Республики [Электронный ресурс]: Закон Луганской Народной Республики от 18.05.2014 № 1-I (с изм., внесен. 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, от 31.07.2019 № 76-III, от 03.06.2020 № 168-III, от 29.05.2023 № 442-III, от 23.05.2024 № 69-I)). – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/konstitutsiya/?ysclid=mkgull2uqg886419756>, свободный (дата обращения: 04.07.24).

193. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: принята всенарод. голосованием 12 дек. 1993 г. с изм., одобрен. в ходе общерос. голосования 30 дек. 2008 г., 5 мая 2014 г., 21 июля 2014 г., 1 июля 2020 г. – Режим

доступа: <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>, свободный (дата обращения: 19.11.20).

194. Коптяева, О. Н. Мотивационная готовность педагогов к инновационной деятельности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Коптяева Ольга Николаевна ; [Ярослав. гос. пед. ун-т им. К. Д. Ушинского]. – Ярославль, 2009. – 243 с.

195. Корнеева, Н. Ю. Профессионально-педагогическое образование, конвергенция и цифровизация в подготовке будущих педагогов профессионального обучения в вузе / Н. Ю Корнеева, Н. В. Уварина // Современный ученый. – 2024. – № 8. – С. 212–216.

196. Корнилова, Н. С. Возможности подготовки государственных и муниципальных служащих на разных этапах профессионального становления [Электронный ресурс] / Корнилова Н. С. // Вестн. эксперт. совета. – 2019. – № 1 (16). – С. 68–73. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-podgotovki-gosudarstvennyh-i-munitsipalnyh-sluzhaschih-na-raznyh-etapah-professionalnogo-stanovlenii>, свободный (дата обращения: 01.06.2019).

197. Королькова, С. А. Компетентностный подход в профессиональном обучении [Электронный ресурс] / С. А. Королькова // Artium Magister. – 2008. – № 11. – С. 29–33. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnyy-podhod-v-professionalnom-obuchanii>, свободный (дата обращения: 15.12.2018).

198. Коростылева, Н. Н. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих: результаты социологического мониторинга / Н. Н. Коростылева // Вестн. Поволжского ин-та упр. – 2014. – № 2. – С. 58–66.

199. Коротаева, Е. В. Некоторые вопросы интерактивного обучения [Электронный ресурс] / Е. В. Коротаева // Науч. диалог. – 2012. – № 5. – С. 100–

110.– Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-voprosy-interaktivnogo-obucheniya>, свободный (дата обращения: 17.10.2018).

200. Коротаева, Е. В. Интерактивное обучение: вопросы теории и практики обучения [Электронный ресурс] / Е. В. Коротаева // Пед. образование в России. – 2012. – № 2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/interaktivnoe-obuchenie-voprosy-teorii-i-praktiki-obucheniya>, свободный (дата обращения: 17.10.2018).

201. Костина, С. Н. Профессионализация публичных служащих в условиях цифровизации: кейс Свердловской области [Электронный ресурс] / С. Н. Костина, Г. А. Банных, Л. И. Воронина // Муниципалитет: экономика и управление. – 2020. – № 3 (32). – С. 73–85. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalizatsiya-publichnyh-sluzhaschih-v-usloviyah-tsifrovizatsii-keys-sverdlovskoy-oblasti>, свободный (дата обращения: 30.01.2020).

202. Костюк, И. К. Применение инновационных технологий в государственном управлении в контексте европейских стандартов [Электронный ресурс] / И. К. Костюк // Молодой ученый. – 2014. – № 21 (80). – С. 519–521. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/80/14307/>, свободный (дата обращения: 24.12.17).

203. Костюк, Н. В. Формирование готовности выпускников учреждений профессионального образования к инновационной деятельности : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 / Костюк Наталья Васильевна ; [Новгород. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого]. – Великий Новгород, 2013. – 42 с.

204. Котельникова, Л. А. Формирование готовности руководителей школ к инновационной деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Котельникова Лилия Александровна ; [Чуваш. гос. пед. ун-т им. И. Я. Яковлева]. – Бирск, 2010. – 191 с.

205. Котухов, А. Н. Ценностные основания профессиональной подготовки государственных служащих [Электронный ресурс] / А. Н. Котухов, А. А. Моисеев // Соц.-гуманитар. знания. – 2016. – № 3. – С. 299–306. – Режим доступа:

<https://cyberleninka.ru/article/n/tsennostnye-osnovaniya-professionalnoy-podgotovki-gosudarstvennyh-sluzhaschih>, свободный (дата обращения: 22.05.2017).

206. Краевский, В. В. Методология педагогики / В. В. Краевский. – Чебоксары : Изд-во Чуваш. ун-та, 2001. – 243 с.

207. Краевский, В. В. Методология педагогического исследования : пособие для педагога-исслед. / В. В. Краевский. – Самара : Изд-во СамГПИ, 1994. – 165 с.

208. Краковский, К. А. Управление профессиональным развитием государственных гражданских служащих в цифровой экономике / Краковский Е. А., Обухова Л. А. // Гуманитар., соц.-экон. и обществ. науки. – 2020. – № 2. – С. 56–60. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-professionalnym-razvitiem-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih-v-tsifrovoy-ekonomike>, свободный (дата обращения: 24.09.2020).

209. Красильников, Д. Г. Современные западные управленческие модели: синтез New Public Management и Good Governance [Электронный ресурс] / Д. Г. Красильников, О. В. Сивинцева, Е. А. Троицкая // Ars Administrandi = (Искусство упр.). – 2014. – № 2. – С. 45–62. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-zapadnye-upravlencheskie-modeli-sintez-new-public-management-i-good-governance>, свободный (дата обращения: 05.11.2017).

210. Критерии сформированности готовности будущих учителей к инновационной деятельности и их показатели / Н. Н. Савина, О. В. Шатунова, Е. В. Самсонова, Т. Ф. Башина // Вестн. евраз. науки. – 2014. – № 4 (23). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kriterii-sformirovannosti-gotovnosti-buduschih-uchiteley-k-innovatsionnoy-deyatelnosti-i-ih-pokazateli>, свободный (дата обращения: 24.08.2019).

211. Кудрявцев, Т. В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т. В. Кудрявцев, В. Ю. Шегурова // Вопр. психологии. – 1983. – № 2. – С. 87–91.

212. Кузнецов, О. В. О моделях и особенностях дополнительного профессионального образования государственных служащих / О. В. Кузнецов // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 6, Экономика. – 2009. – № 6. – С. 108–117.

213. Кузнецова, П. Ю. Формирование кадрового состава государственной службы: исторический опыт [Электронный ресурс] / П. Ю. Кузнецова // Вестн. Перм. нац. исслед. политехн. ун-та. Культура, история, философия, право. – 2011. – № 4. – С. 51–60. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-kadrovogo-sostava-gosudarstvennoy-sluzhby-istoricheskiy-opyt>, свободный (дата обращения: 01.06.2023).

214. Кузьмина, Н. В. Акмеологические основы развития коммуникативной культуры и творческой готовности бакалавра, магистра, специалиста : монография / Н. В. Кузьмина, Л. Е. Варфоломеева, Е. Н. Жаринова ; Смольный ин-т РАО [и др.]. – СПб. : Центр стратег. исслед., 2015. – 315 с.

215. Кузьмина, Н. В. Профессионализм педагогической деятельности / Н. В. Кузьмина, А. А. Реан. – СПб. : Изд-во Санкт-Петербург. гос. ун-та, 1993. – 54 с.

216. Кузьмина, Н. В. О предмете акмеологии и направлениях ее развития в Петербургской научной акмеологической школе / Н. В. Кузьмина // Акмеология. – 2013. – № 3. – С. 9–13.

217. Кузьминых, Т. В. Формирование компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих государственных гражданских и муниципальных служащих : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Кузьминых Татьяна Владиславовна ; [Чуваш. гос. пед. ун-т им. И. Я. Яковлева]. – Чебоксары, 2012. – 217 с.

218. Куликова, С. В. Аксиологические концепты педагогики А. С. Макаренко как стратегический ориентир развития воспитания / С. В. Куликова // Отечеств. и зарубеж. педагогика. – 2018. – № 3 (50). – С. 42–49.

219. Купавцев, А. В. Деятельностный подход к профессиональной подготовке в системе многоуровневого инженерного образования [Электронный ресурс] / А. В. Купавцев // Вестн. МГТУ им. Н. Э. Баумана. Сер. Естеств. науки. –

2006. – № 4. – С. 106–120. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=9439221&ysclid=mhayl51nxz965405052>, свободный (дата обращения: 10.10.2017).

220. Куприянов, Б. В. Современные подходы к определению сущности категории «педагогические условия» / Б. В. Куприянов, С. А. Дынина // Вестн. Костром. гос. ун-та. – 2001. – Т. 6, № 2. – С. 101–104.

221. Кушнер, Ю. З. Методология и методы педагогического исследования : учеб.-метод. пособие / Ю. З. Кушнер. – Могилев : МГУ им. А. А. Кулешова, 2001. – 66 с.

222. Лабудин, А. В. К вопросу о совершенствовании системы подготовки и переподготовки кадров для государственной и муниципальной службы / А. В. Лабудин, В. А. Василенко // Управленческое консультирование. – 2013. – № 8 (56). – С. 7–15.

223. Лазарев, В. С. Педагогическая инноватика : учебник / В. С. Лазарев, Б. П. Мартиросян. – М. : Багира-2, 2006. – 360 с.

224. Лазукова, Е. А. Трудовая карьера государственных и муниципальных служащих современной России : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 / Лазукова Евгения Андреевна ; [Нижегор. гос. ун-т им. Н. И. Лобачевского]. – Н. Новгород, 2016. – 20 с.

225. Лебедева, К. Н. Тренинги в системе подготовки государственных служащих / Е. Н. Лебедева // Творческое наследие А. С. Посникова и современность. – 2016. – № 10. – С. 336–342.

226. Левитов, Н. Д. О психических состояниях человека / Н. Д. Левитов. – М. : Просвещение, 1964. – 264 с.

227. Левченко, В. В. Специфика профессиональной деятельности менеджера государственного и муниципального управления [Электронный ресурс] / В. В. Левченко, Е. А. Соколова // Вестн. СамГУ. – 2011. – № 88. – С. 151–154. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-professionalnoy-deyatelnosti-menedzhera-gosudarstvennogo-i-munitsipalnogo-upravleniya>, свободный (дата обращения: 27.05.2018).

228. Лекторова, Ю. Ю. Digital skills vs soft skills: Новые компетенции профессионального развития на государственной службе / Ю. Ю. Лекторова, А. Ю. Прудников, П. В. Медведева // *Ars Administrandi*. – 2021. – № 1. – С. 89–109.

229. Леонтьев, А. Н. Избранные психологические произведения : в 2 т. / А. Н. Леонтьев. – М. : Педагогика, 1983. – Т. 2. – 320 с.

230. Лернер, И. Я. Проблемы принципов обучения : обзор материалов совещания / И. Я. Лернер // *Сов.педагогика*. – 1980. – № 12. – С. 54–62.

231. Литвиненко, Н. К. Исторические аспекты профессиональной подготовки государственных гражданских служащих в России [Электронный ресурс] / Н. К. Литвиненко // *Вестн. НВГУ*. – 2020. – № 3. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoricheskie-aspekty-professionalnoy-podgotovki-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih-v-rossii>, свободный (дата обращения: 12.12.2020).

232. Лихачева, Е. А. Роль нравственных ценностей в профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих / Е. А. Лихачева // *Учен. зап. Тамбов. отд-ния Рс СМУ*. – 2015. – № 4. – С. 35–39.

233. Лобода, А. Е. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих: российский опыт и практика зарубежных стран [Электронный ресурс] / А. Е. Лобода // *Эго: Экономика. Государство. Общество*. – 2015. – № 4. – Режим доступа: <http://ego.uapa.ru/ru/issue/2015/04/>, свободный (дата обращения: 11.04.2018).

234. Лодатко, Е. А. Типология педагогических моделей / Е. А. Лодатко // *Вектор науки Тольят. гос. ун-та. Сер. Педагогика. Психология*. – 2014. – № 1 (16). – С. 126–128.

235. Луковцева, Е. Н. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации государственных гражданских служащих: опыт и практика (на примере ГАУ ДПО «Высшая школа инновационного менеджмента при Главе РС (Я)») / Луковцева Е. Н. // *Лидерство и менеджмент*. – 2017. – № 1. – С. 25–37.

236. Лыгина, А. В. Проблемы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских

служащих [Электронный ресурс] / А. В. Лыгина, Е. А. Бреусова // Концепт. – 2017. – Т. 2. – С. 201–206. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2017/570041.htm>, свободный (дата обращения: 05.02.2018).

237. Лысенко, А. В. Психолого-педагогические условия формирования профессионально-ценностных ориентаций будущего учителя музыки : автореф. дис....канд. пед. наук : 13.00.08 / Лысенко Анна Владимировна ; Адыг. гос. ун-т. – Майкоп, 2005. – 25 с.

238. Лысенко, Л. М. Возможности кейсового метода в процессе обучения государственных служащих / Лариса Михайловна Лысенко, Юлия Александровна Тихомирова ; Алтайский вестн. гос. и муницип. службы. – 2012. – № 8. – С. 112–115.

239. Магаева, Т. А. Трансформация компетенций государственных служащих в условиях цифровизации государственного управления / Т. А. Магаева, С. Н. Ревина // Междунар. науч.-исслед. журн. (МНИЖ). – 2022. – № 6-5 (120). – С. 162–169.

240. Магомедов, К. О. Проблема нравственности государственных гражданских служащих в социологическом измерении / К. О. Магомедов // Мониторинг. – 2013. – № 2 (114). – С. 108–113.

241. Майоров, В. И. Административная реформа в России: совершенствование государственного управления на основе концепции Нового государственного менеджмента / В. И. Майоров // Юрид. наука и правоохранит. практика. – 2017. – № 3 (41). – С. 109–116.

242. Максименко, Е. В. Формирование готовности будущих специалистов по социальной работе к инновациям в профессиональной деятельности : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Максименко Елена Викторовна ; [Балт. федер. ун-т им. Иммануила Канта]. – Калининград, 2011. – 21 с.

243. Максимов, Н. Н. Основные принципы и задачи инновационной деятельности организаций в современных условиях / Н. Н. Максимов // Молодой ученый. – 2013. – № 10 (57). – С. 344–347.

244. Маркевич, И. В. Реализация акмеологического подхода в деятельности Студенческого центра инновационных педагогических технологий [Электронный ресурс] / Маркевич И. В., Селезнева С. М. // Вестн. ЮУрГУ. Сер. Психология. – 2013. – Т. 6, № 3. – С. 26–34. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-akmeologicheskogo-podhoda-v-deyatelnosti-studencheskogo-tsentra-innovatsionnyh-pedagogicheskikh-tehnologiy>, свободный (дата обращения: 30.05.2018).

245. Маркова, Т. И. Инновация, инновационный процесс, инновационная деятельность: сущность, признаки, классификации [Электронный ресурс] / Маркова Татьяна Ивановна // Вестн. Волжск. ун-та им. В. Н. Татищева (ВУ и Т). – 2009. – № 14. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsiya-innovatsionnyy-protsess-innovatsionnaya-deyatelnost-suschnost-priznaki-klassifikatsii>, свободный (дата обращения: 13.11.2017).

246. Марченко, И. П. Профессиональная подготовка муниципальных служащих: проблемы и пути решения [Электронный ресурс] / Марченко И. П., Марченко А. И. // Вопр. гос. и муницип. упр. – 2010. – № 2. – С. 185–194. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-podgotovka-munitsipalnyh-sluzhaschih-problemy-i-puti-resheniya>, свободный (дата обращения: 22.11.2018).

247. Масальская, В. С. Повышение мотивации труда государственных гражданских служащих / В. С. Масальская // Гос. и муницип. упр. в XXI веке: теория, методология, практика. – 2013. – № 6. – С. 82–86.

248. Масленникова, В. Ш. Теоретические аспекты подготовки социального педагога в системе среднего специального образования / В. Ш. Масленникова. – Казань : Лаб. оператив. полиграфии КГУ, 1995. – 93 с.

249. Матвеева, Н. С. Профессиональное развитие государственных служащих: опыт европейских стран и США / Н. С. Матвеева // Финанс. журн. – (Financial Journal). – 2014. – № 4. – С. 155–162.

250. Машлыкина, Н. Д. Формирование готовности к инновационной научно-педагогической деятельности будущего педагога профессионального

обучения : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Машлыкина Наталья Дмитриевна ; [Калуж. гос. пед. ун-т им. К. Э. Циолковского]. – Волгоград, 2009. – 185 с.

251. Медынский, В. Г. Инновационный менеджмент / В. Г. Медынский. – М. : Инфра-М, 2002. – 304 с.

252. Меркулов, П. А. Профессиональное развитие как элемент государственной политики повышения эффективности государственной гражданской службы [Электронный ресурс] / П. А. Меркулов // Вестн. эксперт. совета. – 2017. – № 1 (8). – С. 107–112. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-razvitie-kak-element-gosudarstvennoy-politiki-povysheniya-effektivnosti-gosudarstvennoy-grazhdanskoj-sluzhby>, свободный (дата обращения: 05.06.2018).

253. Методологические подходы к подготовке студентов к профессиональной инновационной деятельности / Гревцева Г. Я., Котлярова И. О., Сериков Г. Н. и др. // Вестн. Том. гос. ун-та. – 2021. – № 462. – С. 181–191.

254. Митячкин, Д. В. Становление профессионально-субъектной позиции государственных служащих в процессе дополнительного профессионального образования : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Митячкин Дмитрий Витальевич ; Астрахан. гос. ун-т. – Астрахань, 2005. – 320 с. : ил.

255. Михалёва, И. В. Профессиональная подготовка государственного служащего как показатель эффективного прохождения государственной службы [Электронный ресурс] / Михалёва Ирина Владимировна, Любимова Мария Артёмовна // Концепт. – 2016. – № 5. – С. 131–136. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2016/16105.htm>, свободный (дата обращения: 17.08.2018).

256. Мицкевич, А. А. История происхождения и становления понятия «технологий обучения» в отечественной и зарубежной педагогике [Электронный ресурс] / Мицкевич А. А., Глинская Н. Е. // Гуманитар. науч. исслед. – 2011. – № 2. – Режим доступа: <https://human.snauka.ru/2011/10/104>, свободный (дата обращения: 24.09.2023).

257. Мишина, А. Н. Аксиологический подход к профессиональной подготовке будущих менеджеров государственного и муниципального управления : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Мишина Анна Николаевна ; [Сам. гос. ун-т]. – Самара, 2015. – 20 с.

258. Модель компетенций команды цифровой трансформации в системе государственного управления / под ред. Шклярук М. С., Гаркуши Н. С. – М. : РАНХиГС, 2020. – 84 с.

259. Моисеенко, М. В. Нравственный феномен Служения [Электронный ресурс] / М. В. Моисеенко // Вестн. РУДН. Сер. Философия. – 2017. – № 3. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nravstvennyy-fenomen-sluzheniya>, свободный (дата обращения: 12.05.2024).

260. 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.

261. Москаленко, М. Р. Дистанционные и классические технологии подготовки управленцев в территориальном подразделении вуза / М. Р. Москаленко, А. А. Русакова // Проф. образование в России и за рубежом. – 2020. – № 3 (39). – С. 44–50.

262. Мусаев, М. М. Использование зарубежных моделей управления в российском менеджменте /М. М. Мусаев, А. Д. Петерсонс, И. А. Янкина // Естеств.-гуманитар. исслед. (ЕГИ). – 2023. – № 45 (1). – С. 409–413.

263. Мустафина, Л. И. Совершенствование профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих [Электронный ресурс] / Мустафина Лилия Ирековна, Богатырева Марина Руслановна // Вестн. евраз. науки. – 2014. – № 2 (21). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-professionalnoy-podgotovki-gosudarstvennyh-i-munitsipalnyh-sluzhaschih>, свободный (дата обращения: 22.11.2018).

264. Мустафина, Н. И. Инновации в государственном управлении. Понятие и Актуальные проблемы [Электронный ресурс] / Мустафина Н. И., Корнеева К. А. // Интеллект. потенциал XXI века: ступени познания. – 2010. – № 3. – С. 241–244.

– Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsii-v-gosudarstvennom-upravlenii-ponyatie-i-aktualnye-problemy>, свободный (дата обращения: 14.12.2018).

265. Науменко, Е. А. Модель социально-психологической готовности специалиста в сфере государственного управления [Электронный ресурс] / Е. А. Науменко, Г. Д. Бабушкин // Психопедагогика в правоохранит. органах. – 2012. – № 2 (49). – С. 32–34. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-sotsialnopsihologicheskoy-gotovnosti-spetsialista-v-sfere-gosudarstvennogo-upravleniya>, свободный (дата обращения: 22.08.2019).

266. Наш выбор [Электронный ресурс] : программа соц.-экон. развития Луганской Народной Республики до 2023 г. от 12.05.2018. – Режим доступа: <https://gtrklmr.com/2018/05/12/nash-vybor-leonid-pasechnik-predstavil-pyatiletnyuyu-programmu-razvitiya-lnr/>, свободный (дата обращения: 12.05.19).

267. Некоторые психологические вопросы готовности к соревнованиям в спорте : избр. лекции / д-р психол. наук, проф. А. Ц. Пуни ; Гос. ин-т физ. культуры им. П. Ф. Лесгафта. – Л. : [б. и.], 1973. – 31 с.

268. Нерадовская, Л. С. К вопросу определения сущности и содержания понятия «инновационная компетентность» учителя общеобразовательного учреждения [Электронный ресурс] / Л. С. Нерадовская // Вестн. Татар. гос. гуманитар.-пед. ун-та (ТГГПУ). – 2010. – № 3 (21). – С. 228–231. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-opredeleniya-suschnosti-i-soderzhaniya-ponyatiya-innovatsionnaya-kompetentnost-uchitelya-obshcheobrazovatel'nogo/viewer>, свободный (дата обращения: 28.01.2018).

269. Нерсисян, Л. С. Психологическая структура готовности оператора к экстренному действию / Л. С. Нерсисян, В. Н. Пушкин // Вопр. психологии. – 1969. – № 5. – С. 60–69.

270. Никитина, А. С. Инновации и традиции в деятельности социально-профессиональной группы современных государственных гражданских служащих : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 / Никитина Алена Сергеевна ; [Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ]. – Екатеринбург, 2014. – 192 с. : ил.

271. Никитина, А. С. Инновационная профессиональная деятельность государственных гражданских служащих / А. С. Никитина // Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования : XVII Междунар. конф. памяти профессора Л. Н. Когана, 20–21 марта 2014 г. – Екатеринбург, 2014. – С. 870–881.

272. 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.

273. Никитина, А. С. Факторы, определяющие специфику инновационной деятельности государственных гражданских служащих [Электронный ресурс] / А. С. Никитина // Дискуссия. – 2013. – № 4 (34). – С. 76–82. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-opredelyayuschie-spetsifiku-innovatsionnoy-deyatelnosti-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih>, свободный (дата обращения: 09.02.19).

274. Никитина, Е. Ю. Развитие управленческих компетенций у будущих специалистов таможенного дела как актуальная проблема педагогики высшей школы / Е. Ю. Никитина, Ю. Д. Горских // Вестн. ЮУр ГГПУ. – 2018. – № 8. – С. 88–96.

275. Никулина, Н. Н. Системный подход в педагогике как общеметодологический принцип науки [Электронный ресурс] / Никулина Наталья Николаевна, Давитян Манушак Галустовна, Шевченко Светлана Николаевна // Науч. журн. Куб ГАУ (Scientific Journal of Kub SAU). – 2015. – № 111. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistemnyy-podhod-v-pedagogike-kak-obshchemetodologicheskii-printsip-nauki>, свободный (дата обращения: 16.12.2017).

276. Новиков, А. М. Методология научного исследования : учеб.-метод. пособие / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. – 4-е изд. – М. : Либроком, 2014. – 270 с.

277. Новиков, А. М. Педагогика: словарь системы основных понятий / А. М. Новиков ; Рос. акад. образования, Ин-т теории и истории педагогики. – 2-е изд., стер. – М. : Эгвес, 2013. – 267 с.

278. Новикова, Е. В. Социальный интеллект как Фактор успешности учебной деятельности студентов на этапе обучения в педагогическом ВУЗе / Новикова Елена Владимировна, Якименко Марина Сергеевна // Вестн. Донецк. пед. ин-та. – 2018. – №3. – С. 148–157.

279. Новокрещенов, А. В. Государственная кадровая политика / А. В. Новокрещенов. – Новосибирск : СИУ РАНХиГС, 2014. – 223 с.

280. Новосельская, И. Б. Взаимосвязь особенностей профессиональной деятельности государственных служащих и их профессионально важных качеств : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Новосельская Ирина Борисовна ; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. – М., 2000. – 137 с.

281. 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.

282. Носс, И. Н. Психологические особенности возрастных когорт сотрудников государственной службы [Электронный ресурс] / Носс Игорь Николаевич, Кабанова Татьяна Николаевна // Организационная психология. – 2021. – № 4. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-vozzrastnyh-kogort-sotrudnikov-gosudarstvennoy-sluzhby>, свободный (дата обращения: 17.07.2022).

283. Носс, И. Н. Экспериментальное обоснование личностно-профессиональной спецификации в диагностике характерологических особенностей государственных служащих / Носс И. Н., Бородина Т. И. // Психология и право. – 2018. – № 1 (8). – С. 128–146.

284. 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» [Электронный ресурс]: Федер. закон от 16 апр. 2022 г. № 108-ФЗ. – Режим доступа: <http://ivo.garant.ru/#/document/404488106/paragraph/1:0>, свободный (дата обращения: 03.01.23).

285. О внесении изменений в Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» [Электронный ресурс]: Федер. закон от 21 июля 2011 г. № 254-ФЗ. – Режим доступа: <http://ivo.garant.ru/#/document/12188178/paragraph/1:0>, свободный (дата обращения: 03.01.21).

286. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/, свободный (дата обращения: 18.07.2019).

287. О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации [Электронный ресурс]: Указ Президента Российской Федерации № 1474 от 28 дек. 2006 г. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/24860>, свободный (дата обращения: 18.07.2019).

288. О квалификационных требованиях к должностям государственных гражданских служащих Луганской Народной Республики [Электронный ресурс] : Указ главы ЛНР № 510/01/10/15 от 7 окт. 2015 г. (с изм., внесен. Указом Главы ЛНР от 21.11.2016 № 764/01/11/16, от 03.05.2017 № 269/01/05/17, от 30.01.2019 № УГ–30/19, от 28.10.2019 № УГ–801/19, от 12.07.2021 № УГ–384/21). – Режим доступа: <https://stakhanov.su/law/decrees/1293-o-vnesenii-izmeneniy-v-ukaz-glavy-luganskoy-narodnoy-respubliki-ot-07102015-510-01-10-15-o-kvalifikacionnyh-trebovaniyah-k-dolzhnostyam-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih-luganskoy-nar.html>, свободный (дата обращения: 20.07.2019).

289. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации [Электронный ресурс] : Указ Президента РФ от 1 февр. 2005 г. № 112. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/187829/?ysclid=mgxuv3dvaq618438025>, свободный (дата обращения: 10.05.2019).

290. О Концепции инновационной политики Российской Федерации на 1998–2000 годы (с изм. и доп. от 6 дек. 2007 г., 4 дек. 2009 г., 1 июля 2014 г.) [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ от 24 июля 1998 г.

№ 832. – Режим доступа: <http://ivo.garant.ru/#/document/179112/paragraph/117:0>, свободный (дата обращения: 10.01.20).

291. О мерах по реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет – 2030» [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Российской Федерации от 13.05.2021 № 729. – Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202105210040>, свободный (дата обращения: 19.05.22).

292. О муниципальной службе в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/?ysclid=lfnnun4uuek44763062, свободный (дата обращения: 19.05.20).

293. О науке и государственной научно-технической политике [Электронный ресурс] : Закон ЛНР от 5 мая 2018 г. № 226-II. (с изм., внесен. законом Луганской Народной Республики от 12.03.2020 № 145-III) – Режим доступа: http://lawdonbass.ru/zakonodatelstvo/zakony/o_nauke_i_gosudarstvennoy_nauchno_tekhnicheskoy_politike-226_ii/, свободный (дата обращения: 18.12.19).

294. О национальной доктрине образования в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ от 4 окт. 2000 г. № 751). – Режим доступа: <https://base.garant.ru/182563/>, свободный (дата обращения: 17.01.20).

295. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года [Электронный ресурс] : Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 (ред. от 21.07.2020). – Режим доступа: <http://static.kremlin.ru/media/acts/files/0001201805070038.pdf>, свободный (дата обращения: 18.02.2021).

296. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года [Электронный ресурс] : Указ Президента РФ от 7 мая 2024 г. № 309. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/50542/page/1>, свободный (дата обращения: 18.07.2024).

297. О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня) [Электронный ресурс] : Указ Президента РФ от 1 февр. 2005 г. № 111. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/187830/?ysclid=mgxumv8wvf638812571>, свободный (дата обращения: 19.01.2018).

298. О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации [Электронный ресурс] : Указ Президента РФ от 1 февр. 2005 г. № 110. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/21997>, свободный (дата обращения: 17.05. 2018).

299. О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации [Электронный ресурс] : Указ Президента РФ от 21.02.2019 г. № 68. – Режим доступа: [Thttps://base.garant.ru/72179524/?ysclid=mhldlywwt527713274](https://base.garant.ru/72179524/?ysclid=mhldlywwt527713274), свободный (дата обращения: 17.10.2019).

300. О системе государственной службы Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федер. закон Российской Федерации № 58-ФЗ от 27 мая 2003 г. – Режим доступа: http://komitet4.km.duma.gov.ru/upload/site28/58-FZ_na_01.08.2022.pdf, свободный (дата обращения: 19.05.2018).

301. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ, принят Государственной Думой 21 дек. 2012 г., одобрен Советом Федерации 26 дек. 2012 г. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/70291362/>, свободный (дата обращения: 04.01.2018).

302. Об образовании [Электронный ресурс]: Закон Луганской Народной Республики от 30.09.2016 № 128-II (с изм., внесен. 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). – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/3606/>, свободный (дата обращения: 03.01.2021).

303. Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы [Электронный ресурс] : Указ Президента РФ от 11.08.2016 г. № 403. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41183>, свободный (дата обращения: 14.04.2018).

304. Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2021 годы [Электронный ресурс] : Указ Президента Российской Федерации от 24.06.2019 г. № 288. – Режим доступа: <https://demo.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=327379&dst=0#HI5gqdTGli5apnYJ1>], свободный (дата обращения: 16.12.2019).

305. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления : Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 601 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 19. – Ст. 2338.

306. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)» [Электронный ресурс] : приказ Минобрнауки России от 10.12.2014 г. № 1567 (зарегистрирован в Минюсте России 05.02.2015 № 35894). – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>, свободный (дата обращения: 02.04.2018).

307. Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке федеральных государственных гражданских служащих Российской Федерации : Постановление Правительства Российской Федерации № 362 от 6 мая 2008 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. – № 19. – Ст. 2194.

308. Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по реализации «Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2021 годы» [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства РФ от 24.07.2019 № 1646-р (утв. Указом Президента РФ от 24.09.2019 № 288). – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_330464/, свободный (дата обращения: 16.12.2019).

309. Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей [Электронный ресурс] : Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48502>, свободный (дата обращения: 13.01.2023).

310. Оболенская, А. Г. Переподготовка служащих как условие конструктивной реформы государственного и муниципального управления и реализации Национального плана противодействия коррупции / Оболенская Алена Германовна // Пед. образование в России. – 2014. – № 10. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/perepodgotovka-sluzhaschih-kak-uslovie-konstruktivnoy-reformy-gosudarstvennogo-i-munitsipalnogo-upravleniya-i-realizatsii>, свободный (дата обращения: 19.11.2017).

311. Обучение цифровым навыкам: глобальные вызовы и передовые практики : аналит. отчёт к III Междунар. конф. «Больше чем обучение: как развивать цифровые навыки». – М. : АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка», 2018. – 122 с.

312. Овчинникова, Г. М. Подготовка студентов технических вузов к инновационной профессиональной деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Овчинникова Галина Максимовна ; Тольят. политех. ин-т. – Тольятти, 2000. – 232 с.

313. Огневенко, Н. С. Зарубежный опыт разработки моделей профессиональных компетенций в сфере государственного управления / Н. С. Огневенко // Вестн. эксперт. совета. – 2018. – № 4 (15). – С. 166–169.

314. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: ок.100000 слов, терминов и фразеол. выражений / С. И. Ожегов; под ред. Л. И. Скворцова. – [28-е изд., перераб.]. – М. : Мир и Образование ; Оникс, 1012. – 1376 с.

315. Олейникова, О. Н. Социальное партнерство в сфере профессионального образования / О. Н. Олейникова ; Нац. обсерватория проф. образования РФ. – М. : Центр изучения проблем проф. образования, 2001. – 85 с.

316. Олпорт, Г. Толерантная личность / Гордон У. Олпорт // Нац. психол. журн. – 2011. – № 2 (6) – С. 155–159. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tolerantnaya-lichnost/viewer>, свободный (дата обращения: 16.06.2018).

317. Орлова, И. В. Тренинг профессионального самопознания : теория, диагностика и практика педагогической рефлексии : [метод. пособие] / И. В. Орлова. – СПб. : Речь, 2006. – 124 с. : ил., табл.

318. Особенности публичного управления в современной России : монография / [О. Г. Александров, Р. Р. Вафин, В. В. Запарий и др.] ; под общ. ред. Т. М. Резер. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2018. – 154 с.

319. 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 : [б. и.], 2020. – 226 с.

320. Основные направления политики Российской Федерации в области развития инновационной системы на период до 2010 года [Электронный ресурс] : (утв. Правительством РФ от 5 авг. 2005 г. № 2473п-П7). – Режим доступа: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=142683&ysclid=mhc6enj8qrp674395137>, свободный (дата обращения: 16.05.2018).

321. Охотский, Е. В. Государственное управление: на пути к современной модели государственного менеджмента [Электронный ресурс] / Е. В. Охотский // Вестн. МГИМО-Университета. – 2014. – № 3 (36). – С. 115–127. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennoe-upravlenie-na-puti-k-sovremennoy-modeli-gosudarstvennogo-menedzhmenta>, свободный (дата обращения: 19.11.2019).

322. Охотский, Е. В. Институт государственной службы в современном государстве – публично-правовая парадигма : монография / Е. В. Охотский, В. Э. Березко. – М. : Науч. б-ка, 2024. – 128 с.

323. Пак, Л. Г. Реализация деятельностного подхода в профессиональной подготовке студента вуза [Электронный ресурс] / Пак Л. Г., Яблонских Ю. П. // Современ. проблемы науки и образования. – 2015. – № 2-1. – Режим доступа: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=21556>, свободный (дата обращения: 14.01.2022).

324. Пакрухин, А. П. Нужна ли чиновнику диссертация? / А. П. Пакрухин // Гос. служба. – 2001. – № 3. – С. 72–77.

325. Панова, Е. А. Компетентностный подход в системе управления кадрами государственной службы [Электронный ресурс] / Панова Е. А., Баринев Д. А. // Гос. упр. – 2014. – Вып. 45. – С. 36–56. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnyy-podhod-v-sisteme-upravleniya-kadrami-gosudarstvennoy-sluzhby>, свободный (дата обращения: 22.11.2017).

326. Пашков, А. Г. Теоретико-методологические основы профессионального образования / А. Г. Пашков // Педагогика профессионального образования / Е. П. Белозерцев, А. Д. Гонеев, А. Г. Пашков и др.; под. ред. В. А. Сластенина. – М., 2004. – С. 5–36.

327. Педагогическая аксиология : монография / [В. А. Сластенин и др.] ; М-во образования и науки РФ, Федеральное агентство по образованию и науке, Российская акад. образования, ГОУ ВПО «Сибирский гос. технологический ун-т». – Красноярск : Сибир. гос. техн. ун-т, 2008. – 293 с. : ил., табл.

328. Педагогическое наследие В. А. Сластёнина: горизонты будущего: монография / [В. А. Сластёнин и др.] ; [под ред. Л. С. Подымовой и др.] ; М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное гос. бюджетное образоват. учреждение высш. проф. образования «Московский пед. гос. ун-т». – М. : МПГУ, 2015. – 202, [1] с.

329. Педагогическая энциклопедия : в 4 т. / [гл. ред.: А. И. Каиров, Ф. Н. Петров]. – М. : Сов. энцикл., 1966. – Т. 3: Н–См. – 880 стб.

330. Пенская, Т. М. Цена реформ [Электронный ресурс] / Пенская Татьяна Михайловна // Научный результат. Сер. Соц. и гуманитар. исслед. – 2015. –

№ 2 (4). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsena-reform/viewer>, свободный (дата обращения: 14.07.2019).

331. Переверзева, А. А. Организация оценки и диагностики профессионально-личностных качеств государственных гражданских служащих [Электронный ресурс] / Переверзева Анастасия Алексеевна, Шуклинова Марина Валерьевна // Соц.-экон. явления и процессы. – 2016. – Т. 11, № 9. – С. 76–81. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-otsenki-i-diagnostiki-professionalno-lichnostnyh-kachestv-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih>, свободный (дата обращения: 22.11.2020).

332. Передерий, О. С. Специфика элементов квазипрофессиональной среды как условия подготовки курсантов к международному взаимодействию / Передерий Оксана Сергеевна // Пед. журн. – 2019. – Т. 9, № 2А. – С. 281–288.

333. Перинский, Ю. Е. Содержание и компоненты профессиональной готовности учителя технологий к применению инновационных методов обучения / Перинский Ю. Е. // Актуал. проблемы гуманитар. и естеств. наук. – 2017. – № 3–4. – С. 115–119.

334. Песталоцци, И. Г. Избранные педагогические произведения : в 3 т. : [пер. с нем.] / под ред. М. Ф. Шабаевой. – М. : Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1965. – Т. 3 : Педагогическая деятельность в Ивердоне ; Лебединая песня. – 635 с.

335. Петренко, М. А. Теория педагогической интеракции : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Петренко Марина Александровна ; [ГОУВПО «Ростовский государственный педагогический университет»]. – Ростов н/Д, 2010. – 404 с.

336. Петров, А. Основные концепты компетентностного подхода как методологической категории / А. Петров // Almamater. – 2005. – № 2. – С. 54–58.

337. Петрова, Т. Н. Системный подход к изучению дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих [Электронный ресурс] / Петрова Татьяна Николаевна // Политика, экономика и инновации. – 2019. – № 5 (28). – С. 2–3. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistemnyy-podhod-k-izucheniyu-dopolnitelnogo>

professionalnogo-obrazovaniya-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih, свободный (дата обращения: 28.01.2020).

338. Писаренко, В. И. Педагогические модели: типология и особенности / В. И. Писаренко / Проблемы соврем. образования. – 2024. – № 1. – С. 58–76.

339. Писаренко, В. И. Технологический подход в современной педагогике / В. И. Писаренко // Изв. ЮФУ. Техн. науки. – 2012. – № 7. – С. 240–247.

340. Питюков, В. Ю. Теория и методика обучения педагогической технологии в системе непрерывного профессионального образования учителя : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08/ Питюков Владимир Юрьевич ; Рос. междунар. акад. туризма. – М., 2004. – 433 с.

341. Платонов, К. К. Структура и развитие личности / К. К. Платонов ; отв. ред. А. Д. Глоточкин ; АН СССР, Ин-т психологии. – М. : Наука, 1986. – 254, [1] с.

342. Платонова, М. А. Коммуникативная культура как компонент профессиональной компетентности государственных гражданских служащих / Платонова Мария Александровна, Провоторова Наталия Викторовна // Механизмы обеспечения экономической безопасности в условиях развития трансграничного сотрудничества : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (21–22 марта 2019 г.) / под ред. И. А. Денисенко. – Луганск, 2019. – С. 323–329.

343. Платонова, М. А. Особенности решения основных задач государственной кадровой политики в Луганской Народной Республике / Платонова М. А., Провоторова Н. В., // Концепции и проблемы государственной политики и управления : сб. ст. по материалам II Междунар. науч.-практ. конф. «Управление социально-экономическим развитием государства: поиск эффективных моделей», г. Луганск, 14–15 дек. 2017 г.– Луганск, 2018. – С. 178–184.

344. Поваренков, Ю. П. Психологическое содержание профессиональной идентичности / Поваренков, Ю. П. // Сибир. психол. журн. – 2006. – № 24. – С. 53–58.

345. Погребняк, Ю. В. Феноменологія професійної готовності державних службовців до управління соціальними проектами [Електронний ресурс]

/ Ю. В. Погребняк // Держ. упр.: удосконалення та розвиток. – 2013. – № 4. – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=568>, вільний (дата звернення: 22.09.2017).

346. Погребняк, Ю. В. Формування професійної готовності державних службовців до управління соціальними проектами : дис. ... канд. психол. наук : 25.00.03 / Погребняк Юлія Валеріївна. – Дніпропетровськ, 2015. – 225 с.

347. Подвигина, Е. А. Формирование готовности будущего педагога к инновационной деятельности средствами информационных технологий : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Подвигина Елена Анатольевна ; [Воронеж. гос. ун-т]. – Липецк, 2011. – 182 с.

348. Подготовка будущих специалистов публичного управления к профессиональной деятельности в условиях цифровой экономики современного Донбасса / Турянская О. Ф, Самохина Н. Н., Провоторова Н. В. Черная А. М. // Вестн. Нижегород. ун-та им. Н. И. Лобачевского. Сер. Соц. науки. – 2025. – № 4 (80). – С. 177–182.

349. Позднышов, А. Н. Развитие системы профессиональной подготовки государственных служащих [Электронный ресурс] / Позднышов А. Н. // Юристъ-правоведъ. – 2011. – № 2 (45). – С. 94–100. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-sistemy-professionalnoy-podgotovki-gosudarstvennyh-sluzhaschih>, свободный (дата обращения: 21.11.2018).

350. Понкин, И. В. О понятии и концепте «Хорошего управления» («Good Governance») / И. В. Понкин // Гос. служба. – 2013. – № 4 (84). – С. 39–42.

351. Пономарева, Н. С. Формирование готовности будущих инженеров к инновационной деятельности в образовательном процессе вуза : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Пономарева Наталья Сергеевна ; Брян. гос. ун-т им.акад. И. Г. Петровского. – Брянск, 2011. – 190 с.

352. Пономаренко, Б. Компетентностный подход к профессиональному образованию государственных служащих [Электронный ресурс] / Борис Пономаренко, Михаил Никульченко // Гос. служба. – 2015. – № 3 (95). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnyy-podhod-k->

professionalnomu-obrazovaniyu-gosudarstvennyh-sluzhaschih?ysclid=mhc91me050913654245, свободный (дата обращения: 01.06.2018).

353. Попова, О. И. Инновационная активность отечественных государственных гражданских служащих как социально-профессиональной группы / Попова О. И. // Вопр. упр. – 2014. – № 3 (9). – С. 161–165.

354. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 15.01.2020 [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_342959/, свободный (дата обращения: 29.07.2020).

355. Правдин, А. А. Зарубежный опыт профессиональной подготовки государственных служащих [Электронный ресурс] / Правдин А. А. // Вестн. эксперт. совета. – 2016. – № 2 (5). – С. 91–94. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-professionalnoy-podgotovki-gosudarstvennyh-sluzhaschih>, свободный (дата обращения: 22.08.2018).

356. Прищепа, Т. А. Особенности формирования готовности педагога к инновационной деятельности на основе развития профессионального опыта [Электронный ресурс] / Т. А. Прищепа // Вестн. Том. гос. пед. ун-та. – 2015. – № 12 (165). – С. 30–34. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-formirovaniya-gotovnosti-pedagoga-k-innovatsionnoy-deyatelnosti-na-osnove-razvitiya-professionalnogo-opyta>, свободный (дата обращения: 01.02.2018).

357. 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 ; [Том. гос. пед. ун-т]. – Томск, 2010. – 210 с.

358. Провоторова, Н. В. Анализ современной практики формирования готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы

государственного управления / Провоторова Н. В. // Вопр. журналистики, педагогики и языкознания. – 2021. – Т. 40, № 3. – С. 347–357.

359. Провоторова, Н. В. Антропологические тенденции подготовки будущих специалистов сферы государственного управления к профессиональной деятельности в условиях цифровизации / Провоторова Н. В. // Перспективы развития педагогического образования в условиях цифровой социальной реальности: антропологический подход : материалы XVI Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. Л. Л. Редько, М. В. Смагиной, А. В. Шумаковой. – Ставрополь, 2021. – С. 78–83.

360. Провоторова, Н. В. Диагностика профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности / Провоторова Н. В. // Педагогическая диагностика: история, теория, современность : материалы Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. О. А. Кочергина. – Ростов н/Д, 2021. – С. 211–215.

361. Провоторова, Н. В. Духовно-нравственные ценности в структуре профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов государственного управления / Н. В. Провоторова, Н. Н. Самохина // Ценностно-смысловые ориентиры в современном образовании : материалы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием «Ценностные приоритеты образования в XXI веке : современные вызовы и стратегические направления» (Луганск, 04–05 дек. 2024 г.) – Луганск, 2024. – С. 93-97.

362. Провоторова, Н. В. Инновационно-деятельностный подход к профессиональной подготовке будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления / Н. В. Провоторова // Изв. Волгоград. гос. пед. ун-та. – 2024. – № 4 (187). – С. 24–30.

363. Провоторова, Н. В. Инновационность государственного управления как детерминанта готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы ГМУ / Провоторова Н. В. // Учен. зап. Орлов. гос. ун-та. – 2022. – № 2 (95). – С. 271–275.

364. Провоторова, Н. В. Инновационные модели в системе государственного и муниципального управления : учеб. пособие для студентов спец. 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» / Н. В. Провоторова, О. Ю. Родионова, А. М. Черная. – Луганск : ИП Орехов Д. А., 2024. – 203 с.

365. Провоторова, Н. В. Инновационные модели и технологии в системе государственного и муниципального управления : метод. указания к практ. занятиям к специализированному модулю для студентов спец. 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» / Н. В. Провоторова, А. М. Черная. – Луганск : ИП Орехов Д. А., 2025. – 37 с.

366. Провоторова, Н. В. Интерактивные методы как фактор формирования социально-психологических качеств социальных работников в условиях общественной нестабильности / Н. В. Провоторова // Современные образовательные технологии в преподавании естественно-научных и гуманитарных дисциплин : сб. науч. тр. II Междунар. науч.-метод. конф. 09–10 апр. 2015 г. – СПб., 2015. – С. 557–563.

367. Провоторова, Н. В. Исследование профессиональной готовности будущих государственных служащих в условиях современной реальности / Н. В. Провоторова, Н. Н. Самохина, А. Е. Пожидаев // Изв. Волгоград. гос. пед. ун-та. Сер. Пед. науки. Филол. науки. – 2025. – № 5 (198). – С. 25–30.

368. Провоторова, Н. В. Исторические предпосылки формирования системы профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного управления: зарубежный опыт / Н. В. Провоторова // Осовские педагогические чтения «Образование в современном мире: новое время – новые решения». Ч. III: Профессиональное образование : сб. науч. ст. по материалам Междунар. науч.-практ. конф. – XVI Осовских педагогических чтений (г. Саранск, 17–18 нояб. 2022 г.) / Т. И. Шукшина (отв. ред.). – Саранск, 2022. – С. 295–301.

369. Провоторова, Н. В. К вопросу о подготовке к инновационной деятельности специалистов сферы государственного управления: анализ

нормативной базы / Провоторова Н. В. // Изв. Волгоград. гос. пед. ун-та. Сер. Пед. науки. Филол. науки. – 2022. – № 5 (168). – С. 43–48.

370. Провоторова, Н. В. Коммуникативная компетентность в структуре профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления / Провоторова Наталия Викторовна // Государственное управление и развитие России: глобальные тренды и национальные перспективы : сб. ст. междунар. конференц-сессии. – М., 2023. – Т. 4. – С. 675–681.

371. Провоторова, Н. В. Конфликтологическая подготовка будущих специалистов государственного и муниципального управления. / Провоторова Н. В. // Психологические конфликты в образовательной среде: междисциплинарный подход : материалы науч.-практ. конф. «XXXVIII Мерлинские чтения», посвящ. 125-летию со дня рождения В.С. Мерлина, (г. Пермь, 28–29 сент. 2023 г.). – Пермь, 2024. – С. 184–190.

372. Провоторова, Н. В. Концепция формирования готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности: теоретический аспект / Н. В. Провоторова // Вестн. Нижегород. ун-та им. Н. И. Лобачевского. Сер. Соц. науки. – 2022. – № 3 (67). – С. 216–222.

373. Провоторова, Н. В. Критерии диагностики профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления / Провоторова Н. В. // Вестн. Нижегород. ун-та им. Н. И. Лобачевского. Сер. Соц. науки. – 2022. – № 2 (66). – С. 177–182.

374. Провоторова, Н. В. Критериальный аппарат готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного управления / Провоторова Н. В. // Изв. Волгоград. гос. пед. ун-та. Сер. Пед. науки. Филол. науки. – 2021. – № 7 (160). – С. 70–75.

375. Провоторова, Н. В. Методологические подходы к подготовке специалистов в сфере государственного и муниципального управления к

инновационной деятельности / Наталия Викторовна Провоторова, Марина Геннадьевна Синякова // Инсайт. – 2024. – № 2 (18). – С. 34–46.

376. Провоторова, Н. В. Методологические подходы как определяющий конструкт формирования концепции профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности / Провоторова Н. В. // Вестн. Костром. гос. ун-та. Сер. Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2022. – Т. 28, № 1. – С. 198–204.

377. Провоторова, Н. В. Методы подготовки будущих специалистов сферы государственного управления / Н. В. Провоторова // Изв. Рос. гос. пед. ун-та им. А. И. Герцена. – 2021. – № 202. – С. 144–150.

378. Провоторова, Н. В. Модель формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности / Провоторова Н. В. // Вопр. журналистики, педагогики и языкознания. – 2022. – Т. 41, № 3. – С. 509–520.

379. Провоторова, Н. В. Мотивационная готовность будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности / Провоторова Н. В. // Перспективы развития педагогического образования в условиях цифровой социальной реальности: антропологический подход : материалы XVI Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. Л. Л. Редько, М. В. Смагиной, А. В. Шумаковой. – Ставрополь, 2021. – С. 78–83.

380. Провоторова, Н. В. Обоснование, разработка и внедрение структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих госслужащих к инновационной деятельности / Провоторова Н. В. // Изв. Волгоград. гос. пед. ун-та. Сер. Пед. науки. Филол. науки. – 2024. – № 8. – С. 25–33.

381. Провоторова, Н. В. Опыт профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления / Н. В. Провоторова, Г. Н. Ротанов, Е. Г. Кошелева // Изв. Волгоград. гос. пед. ун-та. – 2024. – № 5 (188). – С. 70–78.

382. Провоторова, Н. В. Особенности внедрения в учебный процесс педагогических условий формирования готовности к инновационной

деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления / Провоторова Н. В. // Изв. Волгоград. гос. пед. ун-та. Сер. Пед. науки. Филол. науки. – 2022. – № 9 (172). – С. 66–72.

383. Провоторова, Н. В. Особенности инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного управления / Н. В. Провоторова // Изв. Балт. гос. акад. рыбопромыслового флота: психол.-пед. науки (теория и методика проф. образования) / под ред. науч. шк. Г. А. Бокаревой. – Калининград, 2021. – № 1 (55). – С. 41–45.

384. Провоторова, Н. В. Особенности кадрового обеспечения органов государственной власти / Провоторова Н. В., Провоторов А. В. // Кадрова і антикарупційна політика як фактори розвитку громадянської суспільності : збірник наукових праць Міжнар. навук.-практ. конф. (24–25 мая 2018 г.). – Магілёў, 2018. – С. 93–97.

385. Провоторова, Н. В. Особенности конфликтологической подготовки будущих специалистов государственного и муниципального управления / Провоторова Н. В. // Государственное и муниципальное управление: вчера, сегодня, завтра : материалы науч.-практ. конф. (с междунар. участием), (г. Луганск, 29–30 нояб. 2023 г.) : 2 ч. – Луганск, 2023. – Ч. II. – С. 235–244.

386. Провоторова, Н. В. Особенности профессионального взаимодействия государственных гражданских служащих / Провоторова Н. В. // Механизмы управления экономическими, экологическими и социальными процессами в условиях инновационного развития : сб. материалов V Междунар. науч.-практ. конф., (28–29 нояб. 2018 г.). – Алчевск, 2019. – С. 249–255.

387. Провоторова, Н. В. Особенности профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности / Н. В. Провоторова // Гуманитар. исслед. Центральной России. – 2020. – № 4 (17). – С. 54–62.

388. Провоторова, Н. В. Особенности профессиональной подготовки будущих государственных гражданских служащих в условиях инноваций в сфере государственного управления / Провоторова Н. В. // Пути повышения

эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий : материалы VI Междунар. науч.-практ. конф. к 30-летию ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» (Донецк, 2–3 июня, 2022 г.). – Донецк, 2022. – С. 129–133.

389. Провоторова, Н. В. Особенности профессиональной подготовки к инновационной деятельности специалистов сферы государственного и муниципального управления в современном вузе / Провоторова Н. В., Ротанов Г. Н., Кошелева Е. Г. // Вестн. Нижегород. ун-та им. Н. И. Лобачевского. Сер. Соц. науки. – 2024. – № 3 (67). – С. 227–233.

390. Провоторова, Н. В. Особенности формирования имиджа специалистов сферы государственного и муниципального управления ЛНР в процессе профессиональной подготовки / Н. В. Провоторова // Современная политика государственного управления: за и против : материалы науч.-практ. конф. (с междунар. участием), (г. Луганск, 24–25 нояб. 2022 г.) : в 2 ч. – Луганск, 2022. – Ч. II. – С. 92–101.

391. Провоторова, Н. В. Особенности формирования психофизического компонента профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления / Н. В. Провоторова // Вестн. Донецк.нац. ун-та. Сер. Б, Гуманитар. науки. – Донецк, 2020. – № 2. – С. 93–98.

392. Провоторова, Н. В. Практика внедрения педагогической модели формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления / Н. В. Провоторова// Ценностные приоритеты образования в XXI веке. Инновационные процессы в профессиональном образовании. Актуальные тенденции развития дополнительного педагогического образования : материалы науч.-практ. конф. – Луганск, 2022. – С. 25–33.

393. Провоторова, Н. В. Предикторы формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности / Н. В. Провоторова // Учен. зап. Орлов. гос. ун-та. – 2021. – № 3 (92). – С. 277–281.

394. Провоторова, Н. В. Проблемы профессиональной подготовки специалистов сферы государственного управления в условиях инновационных преобразований / Провоторова Н. В. // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий : материалы V Международ. науч.-практ. конф. (Донецк, 3–4 июня, 2021). – Донецк, 2021. – С. 176–178.

395. Провоторова, Н. В. Проблема психологической готовности к профессиональной деятельности будущих специалистов сферы государственного управления / Провоторова Н. В. // Образование и общество. Сер. Педагогика и психология. – 2020. – № 3 (122). – С. 121–127.

396. Провоторова, Н. В. Проблема формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления / Провоторова Н. В. // Вестн. Луган. гос. пед. ун-та. Сер. 1, Пед. науки. Образование. – Луганск, 2022. – № 2 (84). – С. 39–46.

397. Провоторова, Н. В. Профессиональная готовность к инновационной деятельности: государственное и муниципальное управление / Н. В. Провоторова // Вестн. Моск. гос. ун-та. Сер. 20, Пед. образование. – 2023. – № 3. – С. 118–133.

398. Провоторова, Н. В. Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований : учеб. пособие для студентов спец. 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» / Провоторова Н. В. – Луганск : ИП Орехов Д. А., 2024. – 252 с.

399. Провоторова, Н. В. Профессиональная деятельность государственных служащих в условиях инновационных преобразований : метод. указания к практ. занятиям к специализированному модулю для студентов спец. 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» / Провоторова Н. В. – Луганск : ИП Орехов Д. А., 2025. – 103 с.

400. Провоторова, Н. В. Профессиональная подготовка будущих специалистов сферы государственного управления к деятельности в условиях инновационного государственного управления / Н. В. Провоторова // Изв.

Саратов. ун-та. Сер. Философия. Психология. Педагогика. – 2022. – Т. 22, вып. 1. – С. 90–94.

401. Провоторова, Н. В. Профессиональная подготовка будущих специалистов сферы государственного управления как психолого-педагогическая проблема / Провоторова Наталия Викторовна // Вестн. Костром. гос. ун-та. Сер. Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2021. – Т. 27, № 1. – С. 138–142.

402. Провоторова, Н. В. Профилактика эмоционального выгорания будущих специалистов государственного и муниципального управления / Провоторова Н. В. // Социальная психология: вопросы теории и практики : материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф. памяти М. Ю. Кондратьева «Социальная психология: вопросы теории и практики» (11–12 мая 2023 г.). – М., 2023. – С. 678–681.

403. Провоторова, Н. В. Психологические особенности управленческой деятельности как профессиональной / Провоторова Н. В. // Вестн. Луган. нац. ун-та им. Тараса Шевченко. Сер. География. Экономика. Туризм. 2018. – № 2 (15). – С. 81–86.

404. Провоторова, Н. В. Результаты внедрения педагогической модели формирования профессиональной готовности будущих госслужащих к инновационной деятельности / Наталия Викторовна Провоторова // Учен. зап. Забайкал. гос. ун-та. – 2024. – Т. 19, № 2. – С. 18–29.

405. Провоторова, Н. В. Роль управленческой мотивации в карьерной ориентации государственных гражданских служащих / Н. В. Провоторова, А. В. Провоторов // Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами : сб. материалов IV Междунар. науч.-практ. конф. (5 апр. 2018 г.). – Донецк, 2018. – С. 643–649.

406. Провоторова, Н. В. Системы подготовки специалистов сферы публичного управления в России, Европе и США: общее и отличительное / Провоторова Наталия Викторовна, Синякова Марина Геннадьевна // Пед. образование в России. – 2023. – № 5. – С. 132–145.

407. Провоторова, Н. В. Специфика инновационных процессов в государственном и муниципальном управлении : метод. указания к практ. занятиям к специализированному модулю для студентов спец. 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» / Провоторова Н. В. – Луганск : ИП Орехов Д. А., 2025. – 37 с.

408. Провоторова, Н. В. Структура профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления / Провоторова Наталия Викторовна // Пед. исслед. – 2020. – № 3. – С. 20–26.

409. Провоторова, Н. В. Теоретический анализ исследования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления / Провоторова Н. В. // Изв. Балт. гос. акад. рыбопромыслового флота. Психол.-пед. науки / под ред. науч. шк. Г. А. Бокаревой. – Калининград, 2021. – № 1 (59). – С. 51–55.

410. Провоторова, Н. В. Тренинг как активная форма подготовки государственных гражданских служащих / Провоторова Н. В. // Актуальные проблемы правового, экономического и социально-психологического знания: теория и практика : материалы III междунар. науч.-практ. конф., 16 мая 2019 г. : в 3 т. – Донецк, 2019. – Т. 2. – С. 285–290.

411. Провоторова, Н. В. Факторы эффективности инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления / Провоторова Н. В. // Коммуникации. Общество. Духовность – 2023: к Году педагога и наставника : материалы XXIII междунар. науч.-практ. конф., (18–19 мая 2023 года). – Ухта, 2023. – С. 424–429.

412. Провоторова, Н. В. Формирование имиджа государственных гражданских служащих ЛНР посредством развития ведущих профессиональных компетенций / Провоторова Н. В. // Проблемы профессионализации кадров в системе государственного управления в контексте устойчивого развития Луганской Народной республики : материалы Республиканского круглого стола с международным участием, (12 апр. 2018 г.). – Луганск, 2018. – С. 178–185.

413. Провоторова, Н. В. Формирование здорового образа жизни будущих специалистов сферы государственного управления как фактора готовности к профессиональной деятельности / Н. В. Провоторова // Вестн. Луган. нац. ун-та им. Тараса Шевченко. Сер. 1, Пед. науки. Образование. – Луганск, 2020. – № 2 (46). – С.70–75.

414. Провоторова, Н. В. 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.

415. Провоторова, Н. В. Эмоциональный интеллект как детерминанта эффективности государственных служащих / Провоторова Наталия Викторовна; // Вестн. Луган. нац. ун-та им. Тараса Шевченко. Сер. География. Экономика. Туризм. 2019. – № 1 (25). – С. 58–64.

416. Провоторова, Н. В. Эмоциональный интеллект как фактор эффективности профессиональной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления в условиях инноваций / Провоторова Н. В. // Личность в культуре и образовании: психологическое сопровождение, развитие, социализация : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (8–9 дек. 2022 г.) / под общ. ред. А. В. Черной. – Ростов н/Д ; Таганрог, 2022. – С. 221–227.

417. Провоторова, Н. В. Эмоциональная устойчивость в структуре профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления / Н. В. Провоторова // Образование Луганщины: теория и практика. – 2020. – № 6 (19). – С. 22–26.

418. Продиблех, Н. Е. Инновации в государственном и муниципальном управлении как необходимое условие социально-экономического развития страны / Продиблех Н. Е., Болокова М. А. // Вестн. Майкоп. гос. техн. ун-та. – 2023. – № 1. – С. 141–148.

419. Прокопенко, В. И. Социальная обусловленность востребованности культурного потенциала государственной гражданской службы [Электронный

ресурс] / Прокопенко В. И. // Вестн. Адыгейского гос. ун-та. Сер. Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2009. – № 2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-obuslovlennost-vostrebovannosti-kulturnogo-potentsiala-gosudarstvennoy-grazhdanskoj-sluzhby>, свободный (дата обращения: 11.10.2018).

420. Прямикова, Е. В. Компетентностный подход в современном образовательном пространстве: функциональное и структурное содержание : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04 / Прямикова Елена Викторовна ; ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина». – Екатеринбург, 2012. – 293 с.

421. Пурышева, Н. С. Структура образовательной концепции в педагогических исследованиях / Н. С. Пурышева, Р. В. Гурина // Образование и наука. – 2006. – № 4. – С. 12–20.

422. Рамаманова, З. Н. Исследование готовности педагогических работников к реализации инновационной деятельности (из опыта ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж») [Электронный ресурс] / Рамаманова З. Н. // Инновационное развитие профессионального образования. – 2019. – Т. 22, № 2. – С. 77–85. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-gotovnosti-pedagogicheskikh-rabotnikov-k-realizatsii-innovatsionnoy-deyatelnosti-iz-opyta-gbpou-yuzhno-uralskiy>, свободный (дата обращения: 01.12.2019).

423. Раитина, Н. И. Подготовка учителя к инновационной деятельности в условиях повышения квалификации как фактор профессионального развития : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Раитина Наталья Ивановна ; [Забайк. гос. гуманитар.-пед. ун-т им. Н. Г. Чернышевского]. – Чита, 2011. – 259 с.

424. Рамазанов, К. Н. Развитие системы проектных компетенций государственных гражданских служащих / К. Н. Рамазанов // Вестн. Рос.ун-та дружбы народов. Сер. Гос. и муницип. упр. – 2018. – № 1. – С. 53–60.

425. Реан, А. А. Акмеология личности / А. А. Реан // Психол. журн. – 2000. – Т. 21, № 3. – С. 88–96.

426. Резер, Т. М. Государственное и муниципальное управление. Введение в специальность : учеб. пособие / Т. М. Резер ; М-во науки и высш. образования РФ, Урал. федерал. ун-т. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2021. – 100 с.

427. Резер, Т. М. Служение государству – новая парадигма профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих в условиях цифровизации образования / Т. М. Резер, Г. А. Невский, А. А. Яковлева. // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий : материалы VI Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 27–28 апр. 2020 г.) : в 2 т. – Екатеринбург, 2020. – Т. 1. – С. 286–290.

428. Резер, Т. М. Служение государству – новая социально-ценностная ориентация подготовки будущих чиновников / Резер Т. М., Невский Г. А. // ЦИТИСЭ. – 2020. – № 1. – С. 433–440.

429. Реморенко, И. М. Социальное партнерство в образовании: понятие и деятельность / И. М. Реморенко // Новый город: образование для изменения качества жизни. – М. ; СПб., 2003. – С. 37–44.

430. Роберт, И. В. Методология педагогического исследования / И. В. Роберт // Наука о человеке: гуманитар. исслед. – 2018. – № 3 (33). – С. 85–97.

431. Рожков, М. И. Воспитание свободного человека : монография / М. И. Рожков, Л. В. Байбородова. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 264 с.

432. Розов, М. А. Прошлое как категория этики / М. А. Розов. – Б. м. [б. и.], 1991. – 18 с.

433. Романенко, К. Н. Структура и критерии готовности педагога к инновационной деятельности / К. Н. Романенко // Молодой ученый. – 2020. – № 52 (342). – С. 435–438.

434. Ромашкин, В. В. Процесс подготовки квалифицированных кадров для государственной гражданской службы: актуальные проблемы и пути их решения / В. В. Ромашкин, Р. Ж. Сираждинов, А. С. Сибиряев // Вестн. ун-та (Гос. ун-т упр.). – 2015. – №9. – С. 207–211.

435. Российская педагогическая энциклопедия : в 2 т. / гл. ред. В. Г. Панов. – М. : Большая Рос. энцикл., 1999. – Т. 2: М-Я / ред. кол. В. В. Давыдов (гл. ред.) и др. – 669, [1] с.

436. Ростовцева, П. П. Особенности аудиторной и внеаудиторной работы в вузе / П. П. Ростовцева // Мир науки, культуры, образования. – 2022. – № 4 (95). – С. 170–172.

437. Ротерс, Т. Т. Компетентностный подход в системе последиplomного педагогического образования учителей физической культуры / Ротерс Т. Т., Богданова А. С. // Актуальные вопросы теории и практики биологического и химического образования : материалы XIII-й всерос. с междунар. участием науч.-практ. конф., посвящ. междунар. году период. таблицы хим. элементов. – Луганск, 2019. – С. 192–197.

438. 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. – Київ, 2002. – Т. 2 – С. 162–165.

439. Руденко, А. Н. Интеллектуальный потенциал студенчества: концептуализация понятия [Электронный ресурс] / Руденко Анна Николаевна // Гуманитар., соц.-экон. и обществ. науки. – 2017. – № 2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/intellektualnyy-potentsial-studenchestva-kontseptualizatsiya-ponyatiya>, свободный (дата обращения: 22.07.2018).

440. Рыжко, В. А. Концепция как форма научного познания : автореф. дис. ... д-ра филос. наук : 09.00.01 / Рыжко Владимир Антонович ; Ин-т философии. – Киев, 1989. – 32 с.

441. Рязанцева, М. В. Цифровая трансформация государственного управления / М. В. Рязанцева // Экономика, предпринимательство и право. – 2024. – Т. 14, № 11. – С. 6951–6962.

442. Рябова, Т. М. Профессионализм и компетентность государственных служащих в России [Электронный ресурс] / Рябова Т. М., Рогач О. В. // Материалы Афанасьевских чтений. – 2017. – № 1 (18). – С. 31–39. – Режим доступа:

<https://cyberleninka.ru/article/n/professionalizm-i-kompetentnost-gosudarstvennyh-sluzhaschih-v-rossii>, свободный (дата обращения: 22.08.2020).

443. Савельева, И. В. Перспективы применения мультимодального анализа учебного дискурса для исследования педагогической интеракции в вузе / И. В. Савельева // Мир науки, культуры, образования. – 2019. – № 5 (78). – С. 170–173.

444. Савельева, И. В. Стратегии педагогической интеракции в аспекте мультимодальности / И. В. Савельева, А. Е. Савельева // Мир науки, культуры, образования. – 2021. – № 1 (86). – С. 162–165.

445. Савчук, Д. А. Обзор основных направлений формирования и профессиональной подготовки кадров государственного управления советской и современной кадровой политики / Д. А. Савчук // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. – 2015. – № 4 (26). – С. 80–84.

446. Сайфулина, Е. В. Формирование готовности студентов вуза к профессиональной инновационной деятельности в области художественной вышивки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Сайфулина Елена Витальевна ; [Высш. шк. нар.искусств (ин-т)]. – СПб., 2014. – 222 с. : ил.

447. Саликов, Д. Х. Государственная служба США: история становления и современность / Д. Х. Саликов // Общество, экономика, управление. – 2017. – № 1. – С. 134–141.

448. Самохина, Н. Н. Влияние специфики профессиональной деятельности госслужащих на особенности их профессиональной подготовки / Самохина Н. Н. // Педагогика и психология в эпоху цифровизации: современные проблемы науки и практики : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (Москва – Орехово-Зуево, 05 марта 2025 г.) / отв. ред. и сост. И. А. Ахметшина, А. Б. Павлова. – Орехово-Зуево, 2025. – С. 254–258.

449. Самохина, Н. Н. Компетентностный подход в профессиональной подготовке будущих государственных служащих / Наталья Николаевна Самохина // Инновац. науч. соврем. акад. исслед. траектория (ИНСАЙТ). – Екатеринбург, 2025. – Вып. 1 (21). – С. 59–68.

450. Самохина, Н. Н. Место мотивационной готовности в профессиональной подготовке будущих государственных служащих в условиях инновационного государственного управления / Н. Н. Самохина // Актуальные проблемы правового, экономического и социально-психологического знания: теория и практика : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф. 17 апр. 2025 г. : в 2 т. – Донецк, 2025. – Т. 2. – С. 168–174.

451. Самохина, Н. Н. Мотивационно-ценностная подготовка будущих государственных служащих к инновационной деятельности / Н. Н. Самохина // Изв. Волгоград. гос. пед. ун-та. Сер. Пед. науки. Филол. науки. – 2025. – № 4 (197). – С. 80–84.

452. Самохина, Н. Н. Особенности профессиональной мотивации государственных служащих / Н. Н. Самохина // Государственное и муниципальное управление в условиях современных вызовов : материалы междунар. науч.-практ. конф., посвящ. Дню рос. науки, (г. Луганск, 12 февр. 2025 г.) : в 3 ч. – Луганск, 2025. – Ч. 3. – С. 74–80.

453. Саралинова, Д. С. Профессиональная подготовка кадров как технология развития кадрового потенциала государственной и муниципальной службы / Д. С. Саралинова, Р. С. Гайрбекова // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 12-2 (65-2). – С. 816–819.

454. Сариева, Д. С. Подготовка руководящих кадров во времена СССР / Д. С. Сариева // Междунар. журн. гуманитар. и естеств. наук. – 2021. – № 1-2. – С. 183–186.

455. Сарычева, О. В. Проблемы и перспективы формирования готовности будущих психологов служебной деятельности к работе в условиях чрезвычайных ситуаций: постановка задач для проектирования модели подготовки / Сарычева Ольга Витальевна, Чернышев Дмитрий Алексеевич // Научный потенциал. – 2025. – № 2-2(49). – С. 49–51.

456. Селезнева, Е. В. Представления российских государственных служащих о ценности общественного служения [Электронный ресурс] / Селезнева Елена Владимировна // Гос. управление. – 2023. – № 96. – С. 88–103. – Режим

доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/predstavleniya-rossiyskih-gosudarstvennyh-sluzhaschih-o-tsennosti-obschestvennogo-sluzheniya/viewer>, свободный (дата обращения: 05.01.2024).

457. Седых, Д. В. Лингводидактическая технология как модель педагогической интеракции в процессе обучения студентов/ Седых Д. В., Зникина Л. С. // Модели педагогической интеракции в процессе обучения иностранному языку в полиэтнической среде вуза : монография / И. В. Савельева, О. Н. Гринвальд, Л. С. Зникина [и др.]. – Кемерово, 2020. – С. 194–211.

458. Селиванова, С. С. Формирование профессиональной идентичности студентов в вузе: социологический анализ /Селиванова Светлана Сергеевна // Теория и практика обществ. развития. – 2020. – № 12 (154). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-professionalnoy-identichnosti-studentov-v-vuze-sotsiologicheskiiy-analiz>, свободный (дата обращения: 21.07.2023).

459. Сергеева, Т. И. Готовность педагогов к инновационной деятельности в условиях Лаборатории развивающих образовательных технологий (ЛРОТ) [Электронный ресурс] / Т. И. Сергеева // Концепт. – 2016. – Т. 19. – С. 196–198. – Режим доступа: <https://e-koncept.ru/2016/56283.htm?ysclid=mhd5yut1fz31918448>, свободный (дата обращения: 16.04.2019).

460. Сердюков, Э. В. Сущность профессионально значимых качеств специалистов государственной службы / Сердюков Э. В // Вестн. Донецк. нац. ун-та. Сер. Б: Гуманитарные науки. – 2018. – № 1. – С. 159–165.

461. Система государственного управления : учеб. пособие / С. Ю. Наумов, Н. С. Гегедюш, М. М. Мокеев, А. А. Подсумкова. – М. : Форум, 2010. – 302 с.

462. Скударёва, Г. Н. Этапы становления социального партнёрства в отечественном образовании / Галина Николаевна Скударёва, Владислав Львович Бенин // Пед. журн. Башкортостана. – 2024. – № 3 (105). – С. 67–81.

463. Сластенин, В. А. Гуманистическая парадигма педагогического образования / В. А. Сластенин // Магистр. – 1994. – № 6. – С. 2–8.

464. Сластенин, В. А. Общая педагогика : учеб. пособие / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов ; под ред. В. А. Сластенина : в 2 ч. – М. : ВЛАДОС, 2003. – Ч. 1. – 288 с.

465. Сластенин, В. А. Профессиональная готовность учителя к воспитательной работе / В. А. Сластенин // Сов. педагогика. – 1981. – № 4. – С. 76–84.

466. Сморгунов, Л. В. От нового государственного менеджмента к концепции «Governance» / Л. В. Сморгунов // Полис. – 2003. – № 3-4. – С. 50–60.

467. Смотрицкая, И. И. Инновации в сфере государственного управления в контексте обеспечения экономической безопасности России / И. И. Смотрицкая // Экономическая безопасность. – 2021. – Т. 4, № 3. – С. 519–530.

468. Смышляева, Л. Г. Модернизация дополнительного профессионального образования муниципальных служащих в контексте стратегии социально-экономического развития России : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 / Смышляева Лариса Германовна ; [Барнаул. гос. пед. ун-т]. – Томск, 2012. – 434 с. : ил.

469. Современный словарь по педагогике/ сост. Е. С. Рапацевич. – Минск : Современ. слово, 2001. – 928 с.

470. 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.

471. Соколов, Д. В. Предпосылки анализа и формирования инновационной политики / Д. В. Соколов, А. Б. Титов, М. М. Шабанова. – СПб. : Изд-во Санкт-Петерб. гос. ун-та экономики и финансов, 1997. – 133, [1] с.

472. Соловьева, Ю. П. Студенческий возраст как важный этап становления профессиональной идентичности / Ю. П. Соловьева // Личность в образовательном пространстве: вариативность подходов к содержанию и технологиям психолого-педагогического сопровождения: сб. науч. тр. – Хабаровск, 2020. – С. 408–413.

473. Сосуновский, В. С. Теоретико-методологические основы системного подхода в педагогической науке [Электронный ресурс] / Вадим Сергеевич Сосуновский, Александра Ивановна Загревская // Вестн. Том. гос. ун-та. – 2022. – № 476. – С. 201–207. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretikometodologicheskie-osnovy-sistemnogo-podhoda-v-pedagogicheskoy-nauke>, свободный (дата обращения: 28.05.2023).

474. Соціокультурні та психологічні аспекти адаптації особистості в сучасному соціумі : монографія / Н. Є. Завацька, О. О. Левченко, Н. В. Провоторова та ін. – Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012. – 312 с.

475. 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.

476. 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 [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71610924/#review>, свободный (дата обращения: 05.06. 2021).

477. Стальнова, И. А. Возможности адаптации зарубежного опыта формирования кадрового потенциала государственной службы в России [Электронный ресурс] / И. А. Стальнова, А. Г. Стальнов // Психопедагогика в правоохранит. органах. – 2016. – № 2 (65). – С. 71–73. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-adaptatsii-zarubezhnogo-opyta-formirovaniya-kadrovogo-potentsiala-gosudarstvennoy-sluzhby-v-rossii>, свободный (дата обращения: 22.11.2017).

478. Старовойтова, И. Е. Проблема поиска идеальной модели подготовки государственных служащих [Электронный ресурс] / Старовойтова Ирина Евгеньевна // Образование и право. – 2024. – № 1. – С. 343–347. – Режим доступа:

<https://cyberleninka.ru/article/n/problema-poiska-idealnoy-modeli-podgotovki-gosudarstvennyh-sluzhaschih>, свободный (дата обращения: 08.05.2024).

479. Стахеева, А. О. Подготовка государственных гражданских служащих: российский опыт и практика зарубежных стран / А. О. Стахеева, М. Е. Баранова // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий : материалы VI Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 27–28 апр. 2020 г.) : в 2 т. – Екатеринбург, 2020. – Т. 2. – С. 111–115.

480. Степанов, А. А. Актуальные вопросы и особенности подготовки менеджеров для инновационной экономики [Электронный ресурс] / Степанов А. А., Савина М. В., Степанов И. А. // Упр. экон. системами. – 2015. – № 10 (82). – С. 50. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-voprosy-i-osobennosti-podgotovki-menedzherov-dlya-innovatsionnoy-ekonomiki/viewer>, свободный (дата обращения: 15.06.2018).

481. Степанов, В. В. Психологическое сопровождение мотивационной готовности учителей к инновационной деятельности : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Степанов Вадим Валерьевич ; [Твер. гос. ун-т]. – Тверь, 2012. – 25 с.

482. Степаненко, Д. М. Инновационный процесс и инновационная деятельность: понятие, сущность, характеристики / Д. М. Степаненко // Проблемы соврем. экономики. – 2009. – № 4 (32). – С. 36–40.

483. Степнова, Л. А. Психолого-акмеологическое обеспечение профессионального развития государственных служащих / Степнова Л. А. // Социология власти. – 2007. – № 4. – С. 5–14.

484. Степнова, Л. А. Акмеологическая оценка как средство оптимизации профессиональной деятельности кадров государственной службы / Степнова Л. А. // Социология власти. – 2010. – № 6. – С. 21–30.

485. Стефаненко, П. В. Интерактивные технологии обучения как средство усиления практической направленности подготовки курсантов / П. В. Стефаненко // Пожарная и техносферная безопасность: проблемы и пути совершенствования. – 2020. – № 3 (7). – С. 465–468.

486. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://government.ru>, свободный (дата обращения: 18.01.2019).

487. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс] : утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р. – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/f5Z8H9tgUK5Y9qtJ0tEFnyHlBitwN4gB.pdf>, свободный (дата обращения: 07.01.2018).

488. Суворова, Е. В. Педагогическая эффективность социального партнерства в среднем профессиональном образовании : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Суворова Елена Владимировна ; Науч.-исслед. ин-т развития проф. образования. – М., 2008. – 21 с.

489. Сульдина, Г. А. Развитие профессиональной подготовки кадров для системы государственного управления / Г. А. Сульдина // Вестн. Моск. город. ун-т упр. (МГУУ). – 2015. – № 4. – С. 2–8.

490. Суслов, Ю. Е. Психолого-акмеологическая готовность сотрудников уголовно-исполнительной системы к инновациям реформирования : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Суслов Юрий Евгеньевич; [Костром. гос. ун-т им. Н. А. Некрасова]. – Кострома, 2015. – 202 с.

491. Сухарева, Н. А. Исследование готовности сотрудников исполнительных органов государственной власти региона к внедрению проектного управления / Сухарева Н. А. // Науч. исслед. и разработки : рос. журн. упр. проектами. – 2019. – Т. 8, № 3. – С. 22–34. – Режим доступа: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/33841/view?ysclid=mhd7ebr6zj378306333>, свободный (дата обращения: 31.05.2020).

492. Сушкова, И. В. Цифровые компетенции государственных гражданских служащих Российской Федерации: современное состояние и направления развития / Сушкова И. В., Гаркавцева А. С. // Регион: системы, экономика, управление (РСЭУ). – 2021. – № 2 (53). – С. 187–196.

493. Тимохина, Т. В. Компетентностный подход в профессиональной подготовке современного педагога / Т. В. Тимохина, Е. С. Марченко // Вестн. гос. гуманитар.-техн. ун-та. – 2024. – № 4. – С. 106–112.

494. Трегубова, Е. Д. Формирование готовности педагога среднего профессионального образования к проектной деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Трегубова Елена Дмитриевна ; [ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова»]. – Магнитогорск, 2020. – 209 с.

495. Тропникова, Н. П. Методологические подходы к построению педагогической системы формирования готовности к саморазвитию будущих педагогов профессионального обучения [Электронный ресурс] / Н. П. Тропникова // Вестн. ЮУрГУ. Сер. Образование. Пед. науки. – 2009. – № 31 (164). – С. 17–22. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-podhody-k-postroeniyu-pedagogicheskoy-sistemy-formirovaniya-gotovnosti-k-samorazvitiyu-buduschih-pedagogov>, свободный (дата обращения: 28.05.2018).

496. Троянская, С. Л. Основы компетентного подхода в высшем образовании : учеб. пособие / С. Л. Троянская. – Ижевск : Удмурт.ун-т, 2016. – 176 с.

497. Трушникова, Т. Г. Системная педагогика как инновационное направление в педагогике / Т. Г. Трушникова // Обучение и воспитание: методики и практика. – 2014. – № 14. – С. 21–28.

498. Тумин, А. Ю. Идеалы служения отечеству и культура потребления как альтернативные социокультурные установки / Тумин Александр Юрьевич // Социально-гуманитар. знания. – 2022. – № 7. – С. 65–68.

499. Турянская, О. Ф. Содержание и этапы профессиональной подготовки будущих учителей / О. Ф. Турянская // Образование и общество. – 2022. – № 5 (136). – С. 80–84.

500. Турянская, О. Ф. Аксиологические аспекты профессиональной самоидентификации луганских абитуриентов в контексте развития человеческого капитала республик Донбасса / О. Ф. Турянская, Д. М. Писаный // Россия и

Донбасс: перспективы сотрудничества и интеграции : материалы междунар. науч.-практ. конф. (28 июня 2022 г.) / отв. ред. М. А. Булавина, В. И. Герасимов. – М., 2022. – С. 513–520.

501. Тютин, Д. В. Новое государственное управление: от управления эффективностью и результативностью к менеджменту публичных ценностей [Электронный ресурс] / Д. В. Тютин // Упр. экон. системами. – 2014. – № 4 (64). – С. 24. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/novoe-gosudarstvennoe-upravlenie-ot-upravleniya-effektivnostyu-i-rezultativnostyu-k-menedzhmentu-publichnyh-tsennostey>, свободный (дата обращения: 05.06.2023).

502. Тютин, В. С. Отражения, система, кибернетика. Теория отражения в сфере кибернетики и системного подхода / В. С. Тютин. – М. : Наука, 1972. – 256 с.

503. Уварина, Н. В. Развитие социального партнерства в аспектах формирования гибких навыков молодежи региона / Н. В. Уварина, Н. Ю. Корнеева // Соврем. высш. шк.: инновац. аспект. – 2021. – № 2 (52). – С. 94–99.

504. Узнадзе, Д. Н. Психология установки / Дмитрий Узнадзе. – СПб. [и др.] : Питер, 2001. – 414 с. : табл.

505. Ульяницкая, О. В. Повышение профессионализма государственных служащих как важная предпосылка развития государственной службы / О. В. Ульяницкая, Г. А. Маркин // Наука и практика в образовании. – 2023. – Т. 4, № 1. – С. 40–45. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-professionalizma-gosudarstvennyh-sluzhaschih-kak-vazhnaya-predposylka-razvitiya-gosudarstvennoy-sluzhby?ysclid=mhd8ge6kse858396568>, свободный (дата обращения: 16.02. 2024).

506. Урсилова, Л. З. Формирование готовности к профессиональной деятельности среднего медицинского персонала средствами инновационных технологий : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 5.8.7 / Урсилова Лейла Закаевна ; Рос.ун-т дружбы народов им. Патриса Лумумбы. – М., 2024. – 28 с.

507. Усманов, В. В. О содержании понятия «Готовность к инновационной деятельности» / В. В. Усманов, О. В. Кулямин // Изв. ВУЗов. Поволж. регион. Гуманитар. науки. – 2014. – № 1 (29). – С. 284–290.

508. Успенский, В. Б. Закономерности и принципы допрофессиональной педагогической подготовки школьников / В. Б. Успенский // Ярослав. пед. вестн. – 2000. – № 1. – С. 56–62.

509. Устинов, И. Ю. Определения основных терминов дидактики высшей военной школы / И. Ю. Устинов. – М. : Новая шк., 2010. – 320 с.

510. Ушаков, Д. Н. Толковый словарь современного русского языка / Д. Н. Ушаков; под ред. Н. Ф. Татьянченко. – М. : Альта-Пресс, 2006. – 1216 с.

511. Ушинский, К. Д. Избранные педагогические сочинения / К. Д. Ушинский. – М. : Педагогика, 1991. – 922 с.

512. Фатхутдинов, Р. А. Инновационный менеджмент : учеб. для вузов / Р. А. Фатхутдинов. – 6-е изд. – СПб. : Питер, 2011. – 448 с.: ил.

513. Фатыхова, Р. М. Сущность и структура культуры педагогического общения / Р. М. Фатыхова // Научная школа «Педагогическая культурология». – Уфа, 2017. – С. 127–145.

514. Федорова, Н. В. Готовность государственных служащих к управлению проектами / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова // Науч. тр. Моск. гуманитар. ун-та. – 2018. – № 5. – С. 21–29.

515. Федотов, Г. П. Россия и свобода / Г. П. Федотов // Федотов Г. П. Судьба и грехи России : в 2 т. – СПб. : София, 1991. – Т. 2. – С. 277–303.

516. Федотов, Ю. В. Модели подготовки государственных служащих / Ю. В. Федотов, О. А. Патокина // Вестн. Санкт-Петербург. ун-та. Менеджмент. – 2002. – № 4. – С. 147–175.

517. Фейзуллаев, М. А. Проблемы развития социального партнерства в России / М. А. Фейзуллаев // Фундамент. исслед. – 2019. – № 4. – С. 121–125. – Режим доступа: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=42449>, свободный (дата обращения: 11.10.2023).

518. Филатова, Л. Б. К вопросу о профессиональной переподготовке государственных служащих / Л. Б. Филатова // Вестн. Ленинград. гос. ун-та им. А. С. Пушкина. – 2014. – Т. 3, № 3. – С. 23–29.

519. Филимонюк, Л. А. Технологии развития проективных умений педагогов в системе дополнительного профессионального образования / Филимонюк Людмила Андреевна, Олешкевич Дмитрий Владимирович, Богданова Марина Владимировна // Проблемы соврем. пед. образования. – 2022. – № 75-2. – С. 313–316.

520. Филиппов, Г. Г. Из истории становления и развития специальности «Государственное и муниципальное управление» в СЗКЦ – СЗАГС [Электронный ресурс] / Г. Г. Филиппов // Управленческое консультирование. – 2011. – № 4. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/iz-istorii-stanovleniya-i-razvitiya-spetsialnosti-gosudarstvennoe-i-munitsipalnoe-upravlenie-v-szkts-szags>, свободный (дата обращения: 01.12.2017).

521. Философский энциклопедический словарь / ред.-сост. Е. Ф. Губский и др. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 569 с.

522. Фирсова, Е. Ю. Формирование готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы в процессе обучения в вузе : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Фирсова Елена Юрьевна ; [Сам. гос. ун-т]. – Сызрань, 2013. – 177 с.

523. Формирование эффективной системы государственного управления на современном этапе развития : кол. моногр. / под общ. ред. А. Е. Пожидаева. – Луганск : Изд-во ЛГУ им. В. Даля, 2023. – 546 с.

524. Фролов, О. В. Аксиологические императивы профессиональной подготовки будущих менеджеров государственного управления [Электронный ресурс] / О. В. Фролов // Вопр. упр. – 2018. – № 3 (52). – С. 98–104. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/aksiologicheskie-imperativy-professionalnoy-podgotovki-buduschih-menedzherov-gosudarstvennogo-upravleniya>, свободный (дата обращения: 28.05.2019).

525. Фролов, О. В. Источники формирования культурологического знания как основы компетентности будущего менеджера государственного управления / О. В. Фролов // Педагогика. Вопросы теории и практики. – Тамбов, 2018. – № 2. – С. 63–66.

526. Фролов, О. В. Культурологические акценты в организации подготовки будущих менеджеров государственного и муниципального управления / О. В. Фролов // Сибир. пед. журн. – 2008. – № 6. – С. 118–124.

527. Фролов, О. В. Ценности профессиональной деятельности государственных служащих [Электронный ресурс] / О. В. Фролов // Ценности и смыслы. – 2017. – № 1 (47). – С. 134–143. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennosti-professionalnoy-deyatelnosti-gosudarstvennyh-sluzhaschih>, свободный (дата обращения: 15.12.2017).

528. Фролов, О. В. Формирование компетентности будущего менеджера государственно-муниципального управления: культурологические основания : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 / Фролов Олег Викторович ; [Башкир. гос. пед. ун-т им. М. Акмуллы]. – Уфа, 2013. – 417 с.

529. Фролова, Е. В. Социокультурные и ценностные ориентации государственных гражданских служащих в России / Е. В. Фролова, Т. М. Рябова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2018. – Т. 11, № 1. – С. 191–200.

530. Хаджираєва, С. К. Мовна і мовленнєва компетенція та компетентність державних службовців у контексті вивчення їх готовності до професійно-мовленнєвої комунікації / С. К. Хаджираєва // Вісн. нац. акад. держ. упр. – 2004. – № 4. – С. 450–454.

531. Хаджираєва, С. К. Сучасні підходи до навчання управлінців публічної сфери / С. К. Хаджираєва, В. О. Ніколаєв // Зб. наук. пр. Донецьк. держ. ун-ту упр. Сер. Держ. упр. – 2014. – № 15. – С. 251–262.

532. Хаидов, С. К. Требования органов местного самоуправления к профессионально важным качествам муниципальных служащих / С. К. Хаидов // Акмеология. – 2013. – № 4 (48). – С. 113–118.

533. Халиков, М. С. Государственная служба в системе государственного управления / Халиков М. С. // Коммуникология. – 2018. – № 2 (3). – С. 14–20.

534. Харланова, Е. Н. Педагогическая концепция с позиций постнеклассической науки: структура, функции, методы / Е. Н. Харланова // Вестн. Челяб. гос. пед. ун-та. – 2017. – № 3. – С. 107–112.

535. Харитонов, Е. Е. Проблемы профессиональной подготовки будущих публичных служащих в РФ / Е. Е. Харитонов, Д. В. Суханов, А. А. Маргарян // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 17–18 апр. 2023 г. : в 2 т. – Екатеринбург, 2023. – Т. 2. – С. 53–56.

536. Харченко, Л. Н. Инновационно-коммерческая деятельность преподавателя современного вуза : монография / Л. Н. Харченко. – М. : Директ-Медиа, 2014. – 218 с.

537. Харченко, С. Я. Идея и научный замысел в структуре педагогической концепции / С. Я. Харченко // Изв. ВГПУ. – 2024. – № 2 (185). – С. 4–10.

538. Харченко, С. Я. Сущность и содержание феномена «профессиональная готовность» будущих учителей / С. Я. Харченко, М. В. Рудь // Пед. образование и наука. – 2023. – № 1. – С. 119–124.

539. Хлыбова, М. А. Принцип преемственности в контексте непрерывного образования в вузе / Хлыбова Марина Анатольевна // Проблемы соврем. пед. образования. – 2019. – № 63-3. – С. 229–231.

540. Храпаль, Л. Р. Модернизация экологического образования в вузе в контексте российской социокультурной динамики : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.02 / Храпаль Лариса Робертовна ; [Урал. гос. пед. ун-т]. – Екатеринбург, 2011. – 49 с.

541. Хубеев, Т. Р. Особенности подготовки государственных служащих в Германии и России: сравнительный анализ [Электронный ресурс] / Хубеев Тимур Рафаэлевич // Гуманитар. науч. исслед. – 2017. – № 3. – Режим доступа: <https://human.snauka.ru/2017/03/19268>, свободный (дата обращения: 12.07.2023).

542. Хуторской, А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А. В. Хуторской // Нар. образование. – 2003. – № 2. – С. 58–64.

543. Цифровое будущее государственного управления по результатам : монография / Добролюбова Е. И., Южаков В. Н., Ефремов А. А. и др. – М. : Дело, 2019. – 114 с.

544. Чеботарь, Ю.А. Особенности конкурсного подбора кадров на государственную гражданскую службу Луганской Народной Республики / Чеботарь Ю.А. Провоторова, Н. В. // Концепции и проблемы государственной политики и управления : сб. ст. по материалам II Междунар. науч.-практ. конф. «Управление социально-экономическим развитием государства: поиск эффективных моделей (14–15 дек. 2017 г.) – Луганск, 2018. – С. 226–234.

545. Чепляев, В. Л. Компетентностный подход к подготовке государственных служащих как инструмент формирования социальной ответственности [Электронный ресурс] / В. Л. Чепляев // Вестн. Поволжской акад. гос. службы (ПАГС). – 2016. – № 2 (53). – С. 4–12. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnyy-podhod-k-podgotovke-gosudarstvennyh-sluzhaschih-kak-instrument-formirovaniya-sotsialnoy-otvetstvennosti>, свободный (дата обращения: 24.08.2018).

546. Чепляев, В. Л. Личностно-профессиональная готовность государственных служащих [Электронный ресурс] / Чепляев Виктор Леонидович // Управленческое консультирование. – 2016. – № 12. – С. 55–61. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostno-professionalnaya-gotovnost-gosudarstvennyh-sluzhaschih>, свободный (дата обращения: 09.02.2019).

547. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики / В. В. Черепанов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 679 с.

548. Черненко, Н. М. Теоретичні і методичні засади підготовки майбутніх менеджерів освіти до управління ризиками у навчальних закладах : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Черненко Наталія Миколаївна. – Одеса., 2016. – 511 с.

549. Черных, В. В. Взаимосвязанность цифровых технологий при реализации задач государственного управления / В. В. Черных // Информатизация в цифровой экономике. – 2023. – Т. 4, № 4. – С. 339–362.

550. Чернявская, Ю. А. Цифровая трансформация государственного управления в современных условиях / Ю. А. Чернявская, А. В. Лавров // Вестн. Алтайской акад. экономики и права. – 2024. – № 12-1. – С. 156 – 162.

551. Четверикова, Н. А. Современные тенденции профессионального развития государственных гражданских служащих [Электронный ресурс] / Четверикова Н. А., Колмыкова М. А. // Вестн. гос. ун-та упр. – 2019. – № 9. – С. 33–38. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/journal/n/vestnik-universiteta-1?i=1051610>, свободный (дата обращения: 22.01.2020).

552. Чичварова, А. В. Современные практики переподготовки государственных служащих с применением инновационных технологий / Чичварова А. В. // Проф. ориентация. – 2018. – № 1. – С. 155–158. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-praktiki-perepodgotovki-gosudarstvennyh-sluzhaschih-s-primeneniem-innovatsionnyh-tehnologiy>, свободный (дата обращения: 19.11.2019).

553. Чичикин, В. Т. 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.

554. Чумаков, М. В. Интерактивные методы в обучении будущих государственных и муниципальных служащих / Чумаков Михаил Вячеславович, Елизарова Анна Александровна, Берендеева Алла Борисовна // Соврем. наукоемкие технологии: регион. приложение. – 2022. – № 1 (69). – С. 35–45.

555. Чурсина, А. С. Готовность к инновационной деятельности как элемент системы подготовки современных специалистов / А. С. Чурсина // Соврем. высш. шк.: инновац. аспект. – 2014. – № 4. – С. 37–40.

556. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности : монография / В. Д. Шадриков. – М. : Наука, 1982. – 185 с.

557. Шамахов, В. А. К новой системе профессионального обучения государственных управленцев [Электронный ресурс] / В. А. Шамахов // Управленческое консультирование. – 2011. – № 4 (44). – С. 6–15. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-novoy-sisteme-professionalnogo-obucheniya-gosudarstvennyh-upravlentsev>, свободный (дата обращения: 01.06.2019).

558. Шамахов, В. А. Подготовка кадров государственных служащих в России: к вопросу о преемственности [Электронный ресурс] / В. А. Шамахов, В. И. Морозов // Управленческое консультирование. – 2012. – № 1 (45). – С. 5–17. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/podgotovka-kadrov-gosudarstvennyh-sluzhaschih-v-rossii-k-voprosu-o-preemstvennosti>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).

559. Шарин, В. И. Место общественного служения в структуре мотиваций российских государственных гражданских служащих/ Шарин Валерий Иванович // Human Progress. – 2021. – Т. 7, №2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mesto-obshchestvennogo-sluzheniya-v-strukture-motivatsiy-rossiyskih-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih>, свободный (дата обращения: 12.10.2022).

560. Шахворостов, Г. И. Разработка рекомендаций по развитию цифровых компетенций государственных гражданских служащих Российской Федерации/ Г. И. Шахворостов, А. С. Гаркавцева // Регион: системы, экономика, управление (РСЭУ). – 2020. – № 4 (51). – С. 100–107.

561. Шаховская, А. А. Управление инновационным процессом на основе обеспечения готовности персонала к инновациям : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Шаховская Анна Александровна ; [Гос. ун-т – учебно-научно-произв. комплекс]. – Брянск, 2013. – 163 с.

562. Шацкая, Е. А. Историко-логический подход к подготовке гражданских служащих для институтов государственной власти и управления [Электронный ресурс] / Е. А. Шацкая // Изв. РГПУ им. А. И. Герцена. – 2009. – № 107. – С. 202–207. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoriko-logicheskiy-podhod-k>

podgotovke-grazhdanskih-sluzhaschih-dlya-institutov-gosudarstvennoy-vlasti-i-upravleniya, свободный (дата обращения: 22.11.2017).

563. Шацкая, Е. А. Управление профессиональной подготовкой государственных гражданских служащих в системе высшего образования: социологический аспект : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08 / Шацкая Екатерина Александровна ; [Чит. гос. ун-т]. – Чита, 2011. – 178 с. : ил.

564. Шепелев, Л. Е. Чиновный мир России. XVIII – начало XX в. / Л. Е. Шепелев. – СПб. : Искусство – СПб, 1999. – 479 с.

565. Ширина, Л. В. Готовность педагогов к инновационной образовательной деятельности в структуре их профессиональной компетентности / Л. В. Ширина // IN SITU. – 2021. – № 1. – С. 43–48.

566. Шнейдер, Л. Б. Профессиональная идентичность: опыт теоретико-экспериментального исследования : [монография] / Л. Б. Шнейдер. – М. : Прометей, 2004. – 334 с.

567. Шульга, Н. В. Социальное партнерство в образовании: историко-педагогический аспект / Н. В. Шульга // Проблемы соврем. пед. образования. – 2019. – № 64-2. – С. 265–268.

568. Шумилова, Е. А. Современное состояние проблемы формирования готовности будущих педагогов к использованию технологий конструирования цифровых образовательных ресурсов в профессиональной деятельности // Шумилова Елена Аркадьевна, Грищенко Виктория Игоревна // Вестник Луган. гос. пед. ун-та. Сер. Пед. науки. Образование. – 2024. – № 2(18). – С. 33–41.

569. Шумпетер, Й. Теория экономического развития: исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры / Йозеф Алоиз Шумпетер ; пер. с нем. В. С. Автономова и др. – М. : Прогресс, 1982. – 455 с.

570. Энциклопедия профессионального образования : в 3 т. / [под. ред. С. Я. Бытышева]. – М. : АПО, 1999. – Т. 2. – 440 с.

571. Эриашвили, Н. Д. О роли образования и воспитания в подготовке государственных служащих в Российской Федерации / Н. Д. Эриашвили, А. М. Осавелюк, В. Н. Галузо // Гос. служба и кадры. – 2015. – № 1. – С. 71–75.

572. Юлдашева, Г. Г. Некоторые аспекты принципа преемственности [Электронный ресурс] / Г. Г. Юлдашева // Актуальные вопросы современной педагогики : материалы III Междунар. науч. конф. (г. Уфа, март 2013 г.). – Уфа, 2013. – С. 23–25. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/68/3243/>., свободный (дата обращения: 16.07.2019).

573. Юрьева, О. В. Профессиональная компетенция в сфере государственного и муниципального управления: социологический анализ : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.08 / Юрьева Оксана Владимировна ; [Казан. гос. технол. ун-т]. – Казань, 2009. – 195 с.

574. Яблонских, А. А. Духовная традиция служения Отечеству в системе образования и правового воспитания / А. А. Яблонских // Право и образование. – 2006. – № 6. – С. 265–272.

575. Ядровская, М. В. Модели в педагогике / М. В. Ядровская // Вестн. Том. гос. ун-та. – 2013. – № 366. – С. 139–143.

576. Яковлев, Е. В. Аксиологический подход в педагогическом исследовании: сущность, значение, проблемы реализации / Е. В. Яковлев, Н. О. Яковлева // Соврем. высш. шк.: инновац. аспект. – 2010. – № 3. – С. 85–92.

577. Яковлев, Е. В. Педагогическая концепция: методологические аспекты построения : монография / Е. В. Яковлев, О. Н. Яковлева. – М. : ВЛАДОС, 2006. – 239 с.

578. Яковлев, Е. В. Педагогическое исследование: содержание и представление результатов / Е. В. Яковлев, Н. О. Яковлева. – Челябинск : Изд-во РБИУ, 2010. – 317 с.

579. Ярычев Н. У. Методологические основания разработки компетентностного подхода в современной педагогике / Н. У. Ярычев // Мир науки, культуры, образования (МНКО). – 2025. – № 1 (110). – С. 76–77.

580. Ярычев Н. У. Формирование системы ценностей и мировоззрения у студентов педагогических специальностей / Н. У. Ярычев // Мир науки, культуры, образования (МНКО). – 2025. – № 3 (112). – С. 87–89.

581. A Performance-Centred Competency-Based Approach to Quality University Teaching / M. F. Cejas Martínez, D. J. Mendoza Velazco, M. Navarro Cejas and others // Integration of Education. – 2019. – № 23 (3). – Pp. 350–365.

582. Almeida, F. Strategies for developing soft skills among high reengineering courses / F. Almeida, J. Morais // Journal of Education. – 2023. – Vol. 203, № 1. – Pp. 103–112.

583. Alvarez-Alvarez, C. Innovating in University Teaching Through Classroom Interaction / Alvarez-Alvarez C., Sanchez-Ruiz L. R., Montoya Del Corte A. – Journal of Education. – 2019. – Vol. 1, iss. 1. – Pp. 8 – 18.

584. Antonovsky, A. Health, Stress and Coping / A. Antonovsky. – San Francisco : Jossey Bass, 1979. – 255 p.

585. Borins, S. What Border? Public Management Innovation in the United States and Canada / S. Borins // Journal of Policy Analysis and Management. – 2000. – Vol. 19, № 1. – Pp. 46–74.

586. Bratianu, C. Paradigm Shift in Business Education: A Competence-Based Approach [Electronic resource] / Bratianu C., Hadad S., Bejinaru R. // Sustainability. – 2020. – Vol. 12, iss. 4. – P. 1348. – Access mode: <https://doi.org/10.3390/su12041348> (date of access: 17.09.2021).

587. Cooke, I. Introduction to Innovation and Technology Transfer / I. Cooke, P. Mayers. – Boston : Artech House, Inc., 1996. – 235 p.

588. De Campos, D. B. The importance of soft skills for the engineering / De Campos D. B., Redende L. M., Fagundes A. B. // Creative Education. – 2020. – Vol. 11, № 8. – Pp. 1504–1520.

589. Denhardt, R. B. The Big Questions of Public Administration Education [Electronic resource] / R. B. Denhardt // Public Administration Review. – 2001. – Vol. 61, № 5. – Pp. 526–534. – Access mode: <https://elibrary.ru/item.asp?id=4987285> (date of access: 28.03.2021).

590. Dunleavy, P. From old public-administration to new public management / P. Dunleavy, C. Hood // *Public Money & Management*. – 1994. – № 14 (3). – Pp. 9–16.

591. Elwood, J. W. A Morphology of Graduate Education for Public Service in the United States / Elwood J. W. – Washington, DC: National Association of Schools of Public Affairs and Administration, 1985. – Pp. 16–19.

592. Gildenhuis, J. S. H. Ethics and professionalism: the battle against public corruption / J. S. H. Gildenhuis. – Stellenbosch : SUN Press, 2004. – 226 p.

593. Governance for Sustainable Human Development. World Bank. Proceedings of the World Bank Annual Conference on Development Economics. – Washington: [s. n.], 1992. – 38 p.

594. Hartley, J. Innovation in Governance and Public Services: Past and Present / J. Hartley // *Public Money and Management*. – 2005. – Vol. 25, № 1. – P. 27–34.

595. Kekez, A. Varieties of collaboration in public service delivery / A. Kekez, M. Howlett, M. Ramesh // *Policy Design and Practice*. – 2018. – № 1 (4). – Pp. 243–252.

596. Kettl, D. The Global Public Management Revolution: A Report on the Transformation of Governance / D. Kettl. – Washington, 2000. – 117 p.

597. Kress, G. Multimodal discourse analysis. Routledge handbook of discourse analysis / Kress G. – London, Routledge, 2011. – Pp. 35–50.

598. McSwite, O. C. Legitimacy in Public Administration: A Discourse Analysis (Rethinking Public Administration) / O. C. McSwite. – SAGE Publications, 1997. – 306 p.

599. Mondada, L. Challenges of multimodality: Language and the body in social interaction / Mondada L. // *Journal of Sociolinguistics*. – 2016. – № 20. – Pp. 336–366.

600. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). «Skills for a Digital World», Policy Brief on The Future of Work [Electronic resource]. – Paris : OECD Publishing, 2016. – Access mode: <http://www.oecd.org/els/emp/Skills-for-a-Digital-World.pdf> (date of access: 06.15.2020).

601. Ostrom, V. The Intellectual Crisis in American Public Administration / Vincent Ostrom. – 3rd. – University Alabama Press, 2007. – 262 p.

602. Perry, J. L. The Motivational Bases of Public Service / Perry J. L, Wise L R. // Public Administration Review. – 1990. – № 50. – Pp. 367–373.

603. Public Administration and Municipal Governance and Its Significance for a Modern Democratic Society / Buley, N. V., Bondaletov, V. V., Makushkin, S. A. and others // International Journal of Economics and Financial Issues. – 2016. – № 6(8S). – Pp. 220–224.

604. Walker, R. M. Innovation Type and Diffusion: An Empirical Analysis of Local Government / R. M. Walker // Public Administration. – 2006. – Vol. 84, № 2. – Pp. 311–335.

605. 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. – Vol. 18, № 4. – Pp. 591–615.

СПИСОК ИЛЛЮСТРАТИВНОГО МАТЕРИАЛА

Рисунок 1.1 – Направления профессионального развития российского госслужащего

Рисунок 1.2 – Пути профессиональной подготовки государственных служащих новых территорий Российской Федерации до 2014 года

Рисунок – 1.3. Виды деятельности специалистов сферы ГМУ

Рисунок 1.4. – Трактовка понятия «инновация» в современной науке

Рисунок 1.5 – Определения понятия «инновация» в сфере ГМУ в исследованиях современных ученых

Рисунок 1.6 – Современные модели в государственном и муниципальном управлении

Рисунок 1.7 – Этапы исследования феномена готовности

Рисунок 1.8 – Основные подходы к пониманию готовности к профессиональной деятельности

Рисунок 1.9 – Структура готовности к профессиональной деятельности в исследованиях современных ученых

Рисунок – 1.10. – Профессиональные умения и навыки будущих специалистов сферы ГМУ

Рисунок 1.11 – Профессионально значимые качества, способствующие успешной инновационной деятельности специалистов ГМУ

Рисунок 1.12 – Профессионально значимые качества, обеспечивающие готовность будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности

Рисунок 1.13 – Структура готовности будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности

Рисунок 2.1 – Методологические подходы как основа формирования компонентов готовности к инновационной деятельности будущих специалистов ГМУ

Рисунок 2.2. – Структурно-логическая модель профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности

Рисунок 2.3 – Педагогические условия реализации структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности

Рисунок 3.1 – Требования к госслужащим в соответствии со «Справочником квалификационных требований»

Рисунок 3.2 – Пример логической схемы

Рисунок 3.3 – Формы и методы подготовки будущих специалистов сферы ГМУ (формирование потребностно-аксиологического компонента и осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов)

Рисунок 3.4. – Формы и методы подготовки будущих специалистов сферы ГМУ (формирование информационно-аналитического и процессуально-деятельностного компонентов готовности к инновационной деятельности)

Рисунок 3.5 – Формирование процессуально-деятельностного и социально-личностного компонентов готовности к инновационной деятельности)

Рисунок. 3.6 – Методы внеаудиторной работы, способствующие готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы

Рисунок 4.1 – Уровни сформированности критериев готовности к инновационной деятельности в КГ и ЭГ на констатирующем этапе эксперимента (Срез 1)

Рисунок 4.2 – Уровни сформированности критериев готовности к инновационной деятельности в КГ и ЭГ на момент первой промежуточной диагностики (Срез 2)

Рисунок 4.3 – Уровни сформированности критериев готовности к инновационной деятельности в КГ и ЭГ на момент второй промежуточной диагностики (Срез 3)

Рисунок 4.4 – Уровни сформированности критериев готовности к инновационной деятельности в КГ и ЭГ на момент итоговой диагностики (Срез 4)

Рисунок 4.5 – Уровни сформированности критериев в КГ (Срез 1- 4)

Рисунок 4.6 – Уровни сформированности критериев в ЭГ (Срез 1- 4)

СПИСОК ТАБЛИЦ

Таблица 1.1 – Генезис содержания профессиональной подготовки государственных служащих

Таблица 2.1 – Совокупность методологических подходов, закономерностей и принципов профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления

Таблица 2.2 – Соответствие диагностического инструментария критериям и показателям готовности будущих специалистов сферы ГМУ к инновационной деятельности

Таблица 3.1. Количество дисциплин, обладающих потенциалом формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности у будущих специалистов ГМУ

Таблица 3.2 – Формы учебной работы, способствующие обогащению дисциплин, имеющих достаточный потенциал в отношении профессиональной подготовки будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности

Таблица 3.3 – «Имидж-решетка» для определения особенностей имиджа госслужащего

Таблица 3.4 – Пошаговый алгоритм решения противоречий

Таблица 3.5 – Содержание модуля «Специфика инновационных процессов в государственном и муниципальном управлении»

Таблица 3.6 – Содержание модуля «Инновационные модели и технологии в системе государственного и муниципального управления»

Таблица 3.7 – Содержание спецкурса «Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований»

Таблица 3.8 – Содержание интерактивных форм обучения в рамках творческих мастерских

Таблица 4.1 – Процедура диагностики готовности будущих специалистов ГМУ к инновационной деятельности

Таблица 4.2 – Уровни сформированности показателей мотивационно-ценностного критерия в контрольной и экспериментальной группах на констатирующем этапе эксперимента (Срез 1)

Таблица 4.3 – Уровни сформированности показателей когнитивно-каузального критерия в контрольной и экспериментальной группах на констатирующем этапе эксперимента (Срез 1)

Таблица 4.4 – Уровни сформированности показателей практико-ориентированного критерия в контрольной и экспериментальной группах на констатирующем этапе эксперимента (Срез 1)

Таблица 4.5 – Уровни сформированности показателей рефлексивно-оценочного критерия в контрольной и экспериментальной группах на констатирующем этапе эксперимента (Срез 1)

Таблица 4.6 – Уровни сформированности критериев готовности к инновационной деятельности в контрольной и экспериментальной группах на констатирующем этапе эксперимента (Срез 1)

Таблица 4.12 – Уровни сформированности показателей мотивационно-ценностного критерия в контрольной и экспериментальной группах (Срез 2)

Таблица 4.13 – Уровни сформированности показателей когнитивно-каузального критерия в контрольной и экспериментальной группах (Срез 2)

Таблица 4.14 – Уровни сформированности практико-ориентированного критерия в контрольной и экспериментальной группах (Срез 2)

Таблица 4.15 – Уровни сформированности показателей рефлексивно-оценочного критерия в контрольной и экспериментальной группах (Срез 2)

Таблица 4.16 – Уровни сформированности критериев готовности к инновационной деятельности в контрольной и экспериментальной группах (Срез 2)

Таблица 4.17 – Уровни сформированности показателей мотивационно-оценочного критерия в контрольной и экспериментальной группах (Срез 3)

Таблица 4.18 – Уровни сформированности показателей когнитивно-каузального критерия в контрольной и экспериментальной группах (Срез 3)

Таблица 4.19 – Уровни сформированности показателей практико-ориентированного критерия в контрольной и экспериментальной группах (Срез 3)

Таблица 4.20 – Уровни сформированности показателей рефлексивно-оценочного критерия в контрольной и экспериментальной группах (Срез 3)

Таблица 4.21 – Уровни сформированности критериев готовности к инновационной деятельности в контрольной и экспериментальной группах (Срез 3)

Таблица 4.22 – Уровни сформированности показателей мотивационно-ценностного критерия в контрольной и экспериментальной группах на контрольном этапе эксперимента (Срез 4)

Таблица 4.23 – Уровни сформированности показателей когнитивно-каузального критерия в контрольной и экспериментальной группах на контрольном этапе эксперимента (Срез 4)

Таблица 4.24 – Уровни сформированности показателей практико-ориентированного критерия в контрольной и экспериментальной группах на контрольном этапе эксперимента (Срез 4)

Таблица 4.25 – Уровни сформированности показателей рефлексивно-оценочного критерия в контрольной и экспериментальной группах на контрольном этапе эксперимента (Срез 4)

Таблица 4.26 – Уровни сформированности критериев готовности к инновационной деятельности в контрольной и экспериментальной группах на контрольном этапе эксперимента (Срез 4)

Таблица 4.27 – Уровни сформированности критериев готовности к инновационной деятельности в контрольной и экспериментальной группах на констатирующем и контрольном этапе эксперимента (Срез 1 и Срез 4)

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Анкета для определения необходимости подготовки специалистов ГМУ к инновационной деятельности

Инструкция. Оцените, представленные в первом и втором столбце утверждения, предварительно выбрав то, которое Вам подходит больше.

Баллы 1 и 2 определяют степень согласия с утверждением в первом столбце, где 1 – согласен, 2 – отчасти согласен; баллы 4 и 5 определяют степень согласия с утверждением во втором столбце, где 5 – согласен, 4 – отчасти согласен.

Бал 3 слушатели выбирают, если не могут определиться с ответом. Рекомендуется выбирать 3 балла в крайнем случае.

Итак, если вам более близко утверждение первого столбца, вы его оцениваете в 1 или 2 бала, если вы склонны к утверждению второго столбца, то его оцениваете в 4 или 5 баллов.

№	Утверждения				
1	Внедрение инновационных реформ в органы государственной власти не требует от госслужащих новых способов выполнения профессиональной деятельности	Внедрение инновационных реформ в органы государственной власти требует от госслужащих новых способов выполнения профессиональной деятельности			
	1	2	3	4	5
2	Современные государственные служащие не ощущают необходимости в получении дополнительных знаний и умений, связанных с инновационной деятельностью в системе ГМУ	Современные государственные служащие ощущают необходимость в получении дополнительных знаний и умений, связанных с инновационной деятельностью в системе ГМУ			
	1	2	3	4	5
3	Государственные служащие достаточно подготовлены к деятельности в условиях инновационных преобразований	Государственные служащие не достаточно подготовлены к деятельности в условиях инновационных преобразований			
	1	2	3	4	5
4	Любые инновационные изменения вызывают у меня настороженность, мне сложно приспособиться к новым способам работы или учебы	Любые инновационные изменения вызывают у меня интерес и мотивируют к освоению новых форм работы или учебы			
	1	2	3	4	5
5	Я не готов(а) осваивать новые виды деятельности, мне комфортнее работать в понятных условиях	Я с интересом отношусь к инновационным видам деятельности и готов их осваивать			
	1	2	3	4	5
6	Я мало что знаю об инновациях в сфере государственного управления	Я достаточно осведомлен в вопросах инноваций в сфере государственного управления			
	1	2	3	4	5
7	У меня нет особого интереса к внедряемым новшествам в сфере государственного и муниципального	Мне хочется знать как можно больше о новых технологиях, применяемых в сфере государственного управления, я готов к			

	управления. Я не готов тратить свое время на дополнительное обучение	дополнительному обучению и повышению своего уровня
	1 2 3	4 5
8	У меня не получается планировать свою жизнь и деятельность	У меня хорошо получается планировать свою жизнь и деятельность
	1 2 3	4 5
9	В возникающих противоречиях и недопониманиях нет моей вины, людям нужно научиться правильно общаться	В возникающих в процессе взаимодействия противоречиях и недопониманиях, я в первую очередь виню себя и анализирую свои ошибки в общении
	1 2 3	4 5
10	Я достигаю большего, когда следую правилам	Я достигаю большего, когда я подхожу к решению проблем креативно
	1 2 3	4 5
11	Я уверенно себя чувствую в привычных ситуациях, нежели в новых, требующих творческого подхода	Я уверенно себя чувствую в новых ситуациях, требующее творческого подхода.
	1 2 3	4 5
12	Я скорее соглашусь на привычную и понятную деятельность, чем на инновационную	Я с интересом и удовольствием буду участвовать в инновационном проекте в сфере государственного управления
	1 2 3	4 5
13	Я не могу точно сказать в чем различие в понятиях «инновация», «новшество», «нововведение»	Я точно знаю в чем различие в понятиях «инновация», «новшество», «нововведение»
	1 2 3	4 5
14	Для работы в современном государственном управлении достаточно полученных в университете знаний и плановых курсов повышения квалификации	Я считаю, что для работы в современном государственном управлении необходимо систематически проходить дополнительное обучение и совершенствоваться в профессии
	1 2 3	4 5
15	Мне сложно удастся контролировать результаты своей деятельности, меня часто что-то отвлекает	Я систематически и планомерно двигаюсь к поставленной цели и контролирую результаты своей деятельности
	1 2 3	4 5
16	Чаще всего я принимаю решения спонтанно	Прежде чем принять решение, я всегда стараюсь все тщательно обдумать и взвесить.
	1 2 3	4 5
17	Когда я сталкиваюсь с проблемами то меня захлестывают эмоции и мне сложно принять верное решение	Когда я сталкиваюсь с проблемами то, я сосредотачиваюсь, становлюсь объективным и аналитичным, что позволяет мне принять верное решение
	1 2 3	4 5

18	У меня вызывает тревожность и дискомфорт решение непредвиденных ситуаций, требующих нестандартного подхода	Мне доставляет удовольствие решение непредвиденных ситуаций, требующих нестандартного подхода
1 2 3 4 5		
19	Я считаю, что свойственный мне стиль и опыт работы (учебы) несовместимы с инновационной и творческой деятельностью	Я считаю, что свойственный мне стиль и опыт работы подходит для инновационной и творческой деятельности
1 2 3 4 5		
20	Я очень мало знаю об инновационных преобразованиях в сфере государственного управления, это не входит в сферу моих интересов	Я много знаю об инновационных преобразованиях в сфере государственного управления и интересуюсь этим
1 2 3 4 5		
21	Самообразование и профессиональное саморазвитие является личной инициативой современного государственного служащего. Он может уделять этому дополнительное внимание по собственному желанию	Самообразование и профессиональное саморазвитие является неотъемлемой частью деятельности современного государственного служащего. Этому обязательно стоит уделять дополнительное внимание
1 2 3 4 5		
22	Я практически всегда действую спонтанно не просчитываю наперед свои действия	Я пытаюсь мысленно опережать события, прогнозируя возможные последствия своих действий.
1 2 3 4 5		
23	Я не склонен анализировать прошлые события	Я постоянно анализирую прошлые события
1 2 3 4 5		
24	Я решаю проблемы по привычному алгоритму	Меня воспринимают как человека, решающего проблемы оригинально.

Обработка результатов исследования

- 1, 2, 3 – понимание государственными служащими необходимости подготовки к инновационной деятельности;
- 4, 11, 18 – стремление к изменениям специалистов ГМУ;
- 5, 12, 19 – направленность на инновационную деятельность;
- 6, 13, 20 – осведомленность в проблематике инновационных процессов с системе ГМУ;
- 7, 14, 21 – необходимость в повышении профессионального уровня, в совершенствовании профессиональных компетенций;
- 8, 15, 22 – развитии навыков планирования, самоконтроля, анализа ситуаций;
- 9, 16, 23 – развитие профессиональной рефлексии;
- 10, 17, 24 – инициативность специалистов сферы ГМУ.

Приложение Б

Методика С.Ю. Степанова «Шкала готовности к творческо-инновационной деятельности»

Инструкция. Данный опросник предназначен для исследования степени готовности Вашего коллектива к изменениям в организации. При заполнении опросника постарайтесь отразить собственную точку зрения.

Опросник состоит из 20 пунктов, каждый из которых представлен двумя утверждениями. Под ними изображена шкала от 1 до 10. Балл 1 означает Ваше полное согласие с утверждением слева, балл 10 означает, что Вы полностью согласны с утверждением справа, баллы между крайними оценками соответствуют различным степеням Вашего согласия с утверждениями слева или справа. На данном Вам листке обведите кружком выбранные цифры шкалы, которые больше всего соответствуют Вашему мнению.

№	Утверждения	
1	Вам не понятно, зачем нужно развивать творческий потенциал.	Вам ясно, почему необходимо развитие Вашего творческого потенциала.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
2	Вам не ясно, зачем нужен инновационный поиск в Вашей профессиональной деятельности	Вам ясно, зачем нужен инновационный поиск в Вашей профессиональной деятельности.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
3	Вы наблюдаете за инновационным процессом «со стороны».	Вы являетесь инициатором инновационных поисков в Вашем коллективе.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
4	Вы считаете, что если творческий поиск в коллективе окончится неудачей, то будет крайне трудно избавиться от последствий.	Вы считаете, что если творческий поиск в коллективе окончится неудачей, то будет легко исправить последствия и двигаться дальше.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
5	Вы считаете, что развитие Ваших инновационных умений потребует больших усилий.	Вы не считаете, что развитие Ваших инновационных умений потребует больших усилий.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
6	Вы не уверены, что затраченные на инновации усилия окупятся.	Вы уверены, что затраченные на инновации усилия окупятся.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
7	Вы считаете, что инновации не соответствует ценностям коллектива, в котором Вы работаете	Вы считаете, что инновации соответствуют ценностям коллектива, в котором Вы работаете
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
8	Вы ощущаете слабую поддержку Ваших творческих начинаний со стороны значимых в коллективе людей	Вы ощущаете сильную поддержку Ваших творческих начинаний со стороны значимых в коллективе людей
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10

9	Вы верите, что в результате инновации значимые для Вас отношения в коллективе ухудшатся или останутся плохими.	Вы верите, что в результате инновации значимые для Вас отношения в коллективе улучшатся или останутся хорошими.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
10	Вы уверены, что необходимой организационной поддержки в творческих начинаниях не будет	Вы уверены, что необходимая организационная поддержка в творческих начинаниях будет оказана
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
11	Вы ожидаете, что творческая деятельность Вашего коллектива отрицательно повлияет на бюджет школы.	Вы ожидаете, что творческая деятельность Вашего коллектива положительно повлияет на бюджет школы.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
12	Вы считаете, что нынешние темпы распространения инноваций в Вашем коллективе ниже или выше необходимого.	Вы считаете, что нынешние темпы распространения инноваций в Вашем коллективе оптимальны.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
13	Вы считаете, что свойственный Вам стиль и опыт работы несовместимы с творческой деятельностью в коллективе.	Вы считаете, что свойственный Вам стиль и опыт работы совместим с творческой деятельностью в коллективе.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
14	Вы считаете, что в результате распространения инноваций в коллективе независимость, возможность инициативы, обратная связь и значимость Вашей работы уменьшатся.	Вы считаете, что в результате распространения инноваций в коллективе независимость, возможность инициативы, обратная связь и значимость Вашей работы увеличатся.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
15	Вы относитесь к творческому поиску в коллективе, как к «событию ради события», которое стоит игнорировать или перетерпеть	Вы относитесь к творческому поиску в коллективе, как к событию, которое заслуживает внимания
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
16	Вы боитесь любой неудачи, связанной с творческими преобразованиями.	Вы не боитесь любой неудачи, связанной с творческими преобразованиями.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
17	Вы считаете, что если в процессе распространения инноваций не все будет получаться, то надо вернуться к старым надежным методам работы.	Вы считаете, что если в процессе распространения инноваций не все будет получаться, то это естественно, и нужно продолжать поиск.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
18	У Вас мало уверенности в своей способности участвовать в совместном творческом поиске в коллективе.	Вы уверены в своей способности участвовать в совместном творческом поиске в коллективе.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
19	Вы считаете, что творческий поиск в коллективе угрожает Вашим законным	Вы считаете, что творческий поиск в коллективе не угрожает Вашим

	интересам					законным интересам				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	Вы не видите, что цели творческой деятельности и Ваши личные цели согласуются.					Вы видите, что цели творческой деятельности и Ваши личные цели хорошо согласуются.				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Ключ к методике «Шкала готовности к творческо–инновационной деятельности» (С.Ю. Степанов). Опросник предназначен для исследования готовности педагога к изменениям в образовательном учреждении, в собственной деятельности.

При обработке необходимо суммировать отмеченные испытуемым баллы по всем пунктам методики. Об уровне готовности к творческо-инновационной деятельности свидетельствуют следующие количественные показатели:

- от 0 до 80 баллов – низкий уровень,
- от 81 до 140 баллов – средний уровень,
- от 141 до 200 баллов – высокий уровень.

Средний уровень УТ определяется в 45-55 %-м диапазоне от общей суммы баллов. Низкий уровень УТ характеризуется диапазоном 1-44%, а высокий - выше 56%.

Приложение В

Анкета «Направленность на инновационную деятельность»

1. Хотели бы Вы заниматься деятельностью по внедрению инноваций?

1. Да
2. Не уверен
3. Пока нет.

2. Готовы ли вы выполнять инновационную деятельность в процессе обучения в университете

1. Да
2. Не уверен
3. Пока нет.

3. Как Вы считаете, влияет ли инновационная деятельность в университете на уровень профессиональной подготовки?

1. Да
2. Не уверен
3. Нет.

4. Насколько, по Вашему мнению, внедрение инновационной деятельности в учебный процесс важно для эффективного освоения профессии?

1. Важно
2. Это несколько повлияет на освоение профессии
3. Не важно

5. Хотели бы Вы, чтобы Ваша профессиональная деятельность была связана с инновациями?

1. Да
2. Не уверен
3. Нет.

6. Считаете ли Вы, инновационную деятельность увлекательной и эффективной?

1. Да
2. Не уверен
3. Нет.

7. Готовы ли вы к деятельности по исследованию и внедрению инноваций?

1. Да
2. Не уверен
3. Пока нет.

8. По Вашему мнению, участие в инновационных проектах и выполнение инновационной деятельности помогает развивать профессиональные навыки?

1. Да
2. В какой-то мере
3. Не понимаю как одно связано с другим.

9. Как Вы себя ведете в нестандартных, непредвиденных ситуациях?

1. Стараюсь сконцентрироваться, и найти выход из создавшейся ситуации.
2. Прошу помощи у более опытных товарищей
3. Есть люди, которые лучше справятся с этой ситуацией

10. По Вашему мнению, готовность к инновационной деятельности пригодится Вам для эффективной профессиональной деятельности в будущем

1. Это важно для профессиональной деятельности госслужащего.
2. Это не особо важно для профессиональной деятельности госслужащего.
3. В профессии госслужащего крайне редко используется инновационная деятельность.

11. Насколько для Вас важно повышение своего профессионального и личностного уровня (самообразование)?

1. Важно
2. Более-менее важно
3. Не важно

12. Интересно Вам участвовать в научных мероприятиях, проводимых кафедрой с привлечением специалистов-практиков?

1. Очень интересно.
2. В зависимости от настроения и темы мероприятия
3. Не интересно

13. Считаете ли Вы, что применение инновационной деятельности в сфере государственного управления поможет решить насущные проблемы и обеспечить высокий уровень обслуживания населения

1. Да, я в этом уверен
2. В какой-то мере
3. Я не представляю, насколько это возможно

14. Если бы Вам представилась возможность участвовать в инновационном проекте в сфере государственного управления в свободное от учебы время, Вы бы:

1. С радостью согласился и организовал бы свою учебу так, чтобы всё успеть
2. Это интересно, но я не представляю, как это можно совместить с учебой
3. Пока нет.

15. В какой мере Вы обладаете навыками планирования и самоменеджмента?

1. Я всегда планирую свой завтрашний день, строю планы на неделю и стараюсь их выполнить в срок
2. У меня не всегда получается планировать, часто планы расходятся с реальностью.
3. Я не умею это делать.

Да (ответ 1) = 2 балла

Не уверен (ответ 2) – 1 балл

Нет, не знаю (3 ответ) – 0 баллов

Низкий до 19 баллов

Средний – 19-25 баллов

Высокий – 26-30 баллов

Приложение Г

Анкета «Социально-профессиональные ценности государственных служащих»

№	Оцените высказывания	Оценка
1	Достоинство государства зависит, в конечном счёте, от достоинства образующих его личностей (<i>Дж. Стюарт Милль</i>)	1, 2, 3, 4, 5
2	Не спрашивай, что твоя родина может сделать для тебя, – спроси, что ты можешь сделать для своей родины (<i>Дж. Кеннеди</i>)	1, 2, 3, 4, 5
3	Лучшее государственное устройство для любого народа – это то, которое сохранило его как целое (<i>Мишель де Монтень</i>)	1, 2, 3, 4, 5
4	Нравственность учит не тому, как стать счастливым, а тому, как стать достойным счастья (<i>Иммануил Кант</i>)	1, 2, 3, 4, 5
5	Давно пора заменить идеал успеха, идеалом служения (<i>А. Эйнштейн</i>)	1, 2, 3, 4, 5
6	Права она или нет, это моя страна: если она права, я должен помочь ей остаться правой, если не права — помочь ей стать правой (<i>Карл Шурц</i>)	1, 2, 3, 4, 5
7	Важно, чтобы ты был готов умереть за свою страну, но ещё важнее, чтобы ты был готов прожить жизнь ради неё (<i>Т. Рузвельт</i>)	1, 2, 3, 4, 5
8	Собственная нравственная нечистоплотность – это знак презрения к самому себе (<i>Апулей</i>)	1, 2, 3, 4, 5
9	Вечные ценности: свобода, истина, добро и красота значимы именно тем, что в совокупности предоставляют каждому человеку возможность жить полноценно. Поэтому и служение им – священное дело (<i>Зафар Мирзо</i>)	1, 2, 3, 4, 5
10	Патриотизм – это не взрыв эмоций, а спокойная и прочная преданность, длящаяся на протяжении всей жизни человека (<i>Эдлай Стивенсон</i>)	1, 2, 3, 4, 5
11	Величие народа не измеряется его численностью, как величие человека не измеряется его ростом, единственной мерой служит его умственное развитие и его нравственный уровень (<i>В. Гюго</i>)	1, 2, 3, 4, 5
12	Для меня главным является служение Родине, своему народу (<i>Г.К. Жуков</i>)	1, 2, 3, 4, 5
13	Принимать близко к сердцу радости и горести Отечества способен лишь тот, кто не может пройти равнодушно мимо радостей и горестей отдельного человека (<i>В.А. Сухомлинский</i>)	1, 2, 3, 4, 5
14	Не спрашивай, что твоя родина может сделать для тебя, – спроси, что ты можешь сделать для своей родины (<i>Дж. Кеннеди</i>)	1, 2, 3, 4, 5
15	Высшее и прекраснейшее в человеческой природе — любовь к родной земле, ощущение свободы и независимости под защитой отечественных законов (<i>И. В. Гёте</i>)	1, 2, 3, 4, 5
16	Служение человечеству – единственно имеет значение в долгосрочной перспективе (<i>П. Дуров</i>)	1, 2, 3, 4, 5
17	Военных сил недостаточно для защиты страны, между тем как защищаемая народом страна непобедима (<i>Наполеон</i>)	1, 2, 3, 4, 5
18	Всякое государство - есть народное достояние (<i>М. Т. Цицерон</i>)	1, 2, 3, 4, 5

19	Нет более высокой религии, чем служение человечеству. Величайшее кредо – труд ради общего блага (<i>Альберт Швейцер</i>)	1, 2, 3, 4, 5
20	Патриот — это человек, служащий родине, а родина — это прежде всего народ (<i>Н.Г. Чернышевский</i>)	1, 2, 3, 4, 5

Шкалы:

Патриотизм: 2; 7; 10; 14; 20

Служение: 5; 9; 12; 16; 19

Государственность: 1; 3; 6; 15; 18

Нравственность: 4; 8; 11; 13; 17

Профессиональные ценности (общий показатель)

Высокий уровень – 81-100 баллов,

Средний уровень – 50-80 баллов,

Низкий уровень – 49 и ниже баллов.

Приложение Д

Тест на определение осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов

Тест

1. Инновация – это

1. процесс развития, разработки и освоения новшеств; 2. это деятельность по созданию, освоению, использованию и распространению нового; 3. деятельность, направленная на изменения в самой деятельности и в стиле мышления субъектов; 4. использование современных методов работы

2. Процесс развития, разработки и освоения новшеств - это

1. инновация; 2. инновационная деятельность; 3. инновационный процесс; 4. интеллектуальная активность.

3. Инновационная деятельность – это 1. деятельность, направленная на изменения в самой деятельности и в стиле мышления субъектов; 2. процесс развития, разработки и освоения новшеств; 3. это деятельность по созданию, освоению, использованию и распространению нового; 4. применение инновационных методов на практике

4. Креативный компонент готовности к инновационной деятельности реализуется в: 1. Осознанном отношении специалиста к инновационным технологиям и их роли в решении актуальных проблем; 2. Оригинальном решении профессиональных задач, в импровизации, экспромте; 3. Совокупность знаний специалиста о сути и специфике инновационных технологий, их видах и признаках, а также комплекс умений и навыков по применению инновационных технологий в структуре собственной профессиональной деятельности; 4. Познания и анализ специалистом явлений собственного сознания и деятельности.

5. Качество мышления, проявляющееся в умении человека высказывать необычные идеи, находить нестандартные решения, отступая от традиционных, банальных мыслительных схем – это 1. Креативность; 2. Критичность; 3. Глубина ума; 4. Логичность

6. Технологический компонент готовности к инновационной деятельности в науке еще называют: 1. Деятельностный компонент; 2. Рефлексивный компонент; 3. Операционный компонент; 4. Когнитивный компонент

7. Показателем рефлексивного компонента в структуре готовности к инновационной деятельности является: 1. Открытость относительно управленческих инноваций; гибкость, критичность мышления; творческое воображение; 2. Оценка специалистом себя как субъекта инновационной деятельности; 3. Высокое самоуважение, адекватная самооценка, сильная связь между такими продуктами самосознания, как знание о себе, отношение к себе, удовлетворенность своей профессиональной деятельностью;

4. Необходимость профессионально самоопределиться, то есть осознать нормы, модель своей профессии и, соответственно, оценить свои возможности

8. Синоним слова инновации: 1. Нововведения; 2. Секреты фирмы; 3. Вложения в нематериальные активы; 4. Модернизация; 5. Вложения

9. Главный элемент целостной системы инновационной деятельности:

1. Инвестиции; 2. Наука; 3. Нововведения; 4. Человек

10. Инновационный процесс – это.... 1. Выдвижение гипотез по направлениям исследований и их проверка на фактах; 2. Создание, распространение продукции и технологий, обладающих научно-технической новизной и удовлетворяющей новые общественные потребности; 3. Подбор и анализ фактов для постановки и решения научной проблемы по созданию новшества

11. Под интенсивностью инновации понимается

1. Количество внедрений инновации за единицу времени; 2. Время, необходимое для внедрения инновации;

3. Усилия, необходимые для создания и внедрения инноваций.

12. Термин «инновация» в основном имеет значение:

- 1) экономическое; 2) политическое; 3) техническое; 4) социо-культурное;
- 5) общественное; 6) психологическое.

13. Объектом инновационного менеджмента как вида профессиональной деятельности является

1. Научная, управленческая, инженерная и производственная деятельность;
2. Изучение процесса создания, освоения и распространения нововведений различной природы и сложности; 3. Изучение единого системного цикла: научные исследования - техника и технология - производство - сбыт - обслуживание - инвестиции.

14. Инновационный менеджмент - это

1. Совокупность методов управления персоналом; 2. Совокупность методов и форм управления инновационной деятельностью; 3. Самостоятельная наука.

15. Термин «инновация» ввел 1. Й. Шумпетер; 2. Г. Форд; 3. Ф. Тейлор

16. Инновационный потенциал и степень новизны в большей мере учитывают:

1. Стратегические инновации; 2. Замещающие инновации; 3. Радикальные инновации.

17. Государственная инновационная политика - это:

1. Совокупность инновационных действий органов государственной власти, имеющих определенную цель, а также средства достижения цели;
2. Определение органами государственной власти целей инновационной стратегии и механизмов поддержки приоритетных инновационных программ и проектов;
3. Выбор органами государственной власти на основе учета целей, состояния внешней среды и потенциала направлений инновационной деятельности государства.

18. Отметьте все правильные ответы. Необходимость инноваций обусловлена:

- 1) рыночной необходимостью; 2) общественной необходимостью; 3) индивидуальными потребностями; 4) историческими причинами; 5) руководящими указаниями;

19. Какие свойства инновации являются основными: 1) научно-техническая новизна, производственная применимость, адаптивность; 2) адаптивность, целенаправленность, научно-техническая новизна; 3) научно-техническая новизна, производственная применимость, коммерческая реализуемость; 4) рыночная новизна, наличие спроса, способность приносить прибыль.

20. Диффузия инноваций предполагает:

- 1) распространение совершенно новой инновации;
- 2) распространение уже однажды освоенной и использованной инновации;
- 3) распространение любых инноваций.

21. Определите соответствие признаков в соответствии с которыми классифицируются инновации их видам, например 1-1, 2-4....

Признак	Виды
1) по значимости	1) продуктовые и процессные
2) по степени воздействия	2) стратегические и текущие
3) по структуре	3) научно-технические, организационно-экономические, социально-культурные и государственно-правовые
4) по области применения	4) глобальные, национальные, региональные, отраслевые и локальные
5) по сфере приложения	5) опережающие и последующие
6) по масштабам распространения	6) технологические, экономические, маркетинговые, социальные, экологические, информационные, организационно-управленческие

22. Главной целью инновационного процесса являются

1) создание и использование инноваций; 2) повышение эффективности деятельности предприятия; 3) осуществление инновационных изменений;

23. Под инновациями в государственном управлении понимают (более верное):

1) 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;

2) создание, распространение и применение новшеств, удовлетворяющих потребности человека и общества, вызывающих материальные, технологические и социальные изменения;

3) завершённый процесс внедрения новых форм, способов и методов государственного управления в целях повышения эффективности деятельности государственных структур, как в ходе внутрисистемных изменений, так во внешнесистемном взаимодействии с обществом и бизнесом.

24. Расположите в логическом порядке этапы инновационного процесса (2, 4, 3, ...7).

1) появление первой концепции оригинальной идеи; 2) принятие решения; 3) разработка концепции нововведения (проекта нормативного акта); 4) восприятие проблемы или возможности; 5) продвижение идеи (лоббирование, включение общественное мнения и т.д.; 6) распространение инновации; 7) реализация идеи.

25. Формами инновационного процесса являются:

а) простой внутриорганизационный, простой межорганизационный, расширенный;

б) простой, натуральный, товарный; в) простой, сложный, расширенный.

26. С какого этапа начинается инновационный процесс?

1) появление первой концепции оригинальной идеи; 2) разработка концепции нововведения; 3) восприятие проблемы или возможности; 4) принятие решения.

27. Выберите один правильный ответ. Инновации являются:

1) искусственно инициируемыми процессами; 2) плодом высокой творческой активности отдельных личностей; 3) естественной составляющей экономического развития; 4) устаревшим названием открытий и изобретений; 5) целью функционирования общественно-политических систем.

28. Следующей фазой (из 5 классических фаз) после разработки в инновационном процессе будет: 1) исследование; 2) производство; 3) потребление.

29. Продуктом деятельности специалиста сферы ГМУ является:

1) профессиональные действия; 2) управленческое решение; 3) интеллектуальное решение.

30. Квалификационные требования к госслужащим подразделяются на:

1) профессионально-функциональные и базовые требования; 2) требования к знаниям и умениям; 3) базовые, профессиональные, управленческие требования.

31. Кто является субъектами инновационной деятельности? (несколько вариантов).

1) физические и юридические лица, создающие и реализующие инновации; 2) органы государственной власти и местного самоуправления, участвующие в формировании и реализации государственной инновационной политики и в регулировании инновационной деятельности; 3) общественные организации, защищающие интересы производителей и потребителей инновационной продукции; 4) специализированные организации инновационной инфраструктуры, обеспечивающие инновационную деятельность.

32. Эндогенные инновационные процессы – это создание инноваций:

1) «снизу»; 2) «сверху».

33. Выделяют следующие формы адаптации к спускаемым «сверху» инновациям:

1) активное принятие и пассивное принятие; 2) принятие и непринятие; 3) активная, адаптационная, пассивная.

34. Вставьте пропущенное слово (словосочетание) в определение.

Инновационную деятельность госслужащих стоит рассматривать как составляющую их профессионального взаимодействия, направленную на _____ в практику управленческих инноваций в целях социально-экономического развития государства и общества, при этом, осуществляющуюся в рамках действующих должностных регламентов и полномочий. 1) внедрение; 2) создание; 3) создание и внедрение.

35. К факторам, способствующим формированию инновационной деятельности, относят: 1) внешние и внутренние; 2) мотивационные, материальные; 3) экономические, психологические.

36. Мотивационные факторы инновационной деятельности разделяют на:

1) поддерживающие и усиливающие; 2) социальные и психологические; 3) материальные и моральные.

37. К новым моделям государственного управления являются (выберите необходимые): 1) либеральная; 2) менеджериальная; 3) проектный менеджмент; 4) «новое публичное управление»; 5) модели, основанные на типах управления; 6) «электронное правительство»; 7) бюрократическая; 8) американская; 9) немецкая; 10) японская; 11) «хорошее правительство».

38. Определите соответствие инновационных технологий их видам

Технологии	Виды
1) технологии направленные на поиск повышения эффективности деятельности государственной организации	1) программирование, проектирование, фандрайзинг
2) технологии, основанные на применении программно-целевого подхода	2) бенчмаркинг, бенчлернинг, бенчфьючинг
3) технологии, направленные на повышение конкурентоспособности государства, территорий, государственных организаций	3) брендинг, стандартизация
4) технологии, направленные на повышение информационной прозрачности, коммуникации на основе обратной связи с населением и бизнес-сообществом	4) технология «электронного правительства», технология «одного окна»

39. В России наиболее эффективной может стать (выберите модель или синтез моделей, например 1+4): 1) либеральная; 2) менеджериальная; 3) проектный менеджмент; 4) «новое публичное управление»; 5) модели, основанные на типах управления; 6) «электронное правительство»; 7) бюрократическая; 8) американская; 9) немецкая; 10) японская; 11) «хорошее правительство».

40. Организационную поддержку проектной деятельности осуществляют:

1) проектные комитеты и офисы; 2) органы федеральных служб; 3) федеральное министерство; 4) федеральное агентство; 5) правительство РФ; 6) президент.

Приложение Е

Опросник «Креативность в профессиональной деятельности»
(Р. Э. Васильченко, С. А. Поздняков)

Утверждения	Ответы		
	Часто	Иногда	Редко
1. Я ценю критичность			
2. Я боюсь отличаться от других			
3. Я чувствую себя некомфортно в ситуациях неопределенности			
4. Мне нравятся новые лица, места			
5. Я нуждаюсь в постоянном ощущении порядка в моей жизни			
6. Я чувствую себя неловко, когда люди проявляют свои чувства (например, ругаются или признаются в любви)			
7. Я получаю удовольствие, играя роли			
8. Я достигаю большего, когда следую правилам			
9. Я позволяю своим чувствам руководить мною			
10. Сталкиваясь с проблемами, я делаю поспешные выводы			
11. Мне нравится заглядывать далеко вперед			
12. Когда проблема возникает, я становлюсь объективным и аналитичным			
13. Мне необходимы все факты, чтобы принять решение			
14. Я рассчитываю на свои прошлые знания сходных проблем			
15. Новые идеи должны быть подробно описаны			
16. Секрет успеха – в укомплектованном штате персонала			
17. Статистические данные и диаграммы дают искаженную картину			
18. К проблемам следует подходить одним и тем же образом			
19. Меня воспринимают как человека, решающего проблемы оригинально			
20. У меня есть трудности с обнаружением проблем			
21. Я использую специальные техники для решения проблем			
22. Я впадаю в уныние, если проблема кажется слишком сложной			
23. Когда другие не берутся за решение, я делаю это, если смогу			
24. Я люблю читать инструкции, прежде чем начать что-либо новое			
25. Я верю, что процесс нахождения решения – творческий			
26. На работе (учебе, дома) границы моих полномочий точно определены			
27. Соревнование между коллегами (по учебе или работе) воспринимается как здоровое			
28. Я бы могла охарактеризовать свое окружение как дружелюбное и ориентированное на сотрудничество			
29. Организационные процедуры убивают идеи			
30. Я могу свободно рассказывать о своих идеях, не опасаясь, что надо мной будут смеяться			

Часто = 2 балла, иногда = 1 балл, редко = 0 баллов

Для интерпретации результатов необходимо суммировать полученные баллы.

Низким показателем уровня креативности в профессиональной деятельности является сумма значений ответов респондента от 0 баллов до 25 баллов. Средний показатель – интервал 26 – 36 баллов. Высокий показатель – интервал 37 – 60 баллов.

В качестве характеристики указанных групп может служить следующее описание:

Вы обладаете невысоким креативным потенциалом и в Вашей деятельности он проявляется слабо. Если чувствуете, что от Вас ждут более эффективных и смелых решений – развивайте свою креативность!

У Вас хороший креативный потенциал, который тем не менее еще не полностью раскрыт. Сдерживающими факторами могут быть Ваша обстановка или же вы сами. Если чувствуете, что Вам порой не хватает креативности и гибкости в решениях, то учитесь быть более открытым новому и отходить иногда от жестких рамок, которые Вы сами для себя установили – это позволит сделать решение ряда проблем более эффективным.

Вы – высококreativeчная личность, генератор конструктивных идей, умеете придать обстановке соответствующий креативный заряд. Вы не боитесь нестандартных задач и эффективны в решении проблем и видах деятельности, где требуется креативный подход.

Приложение Ж

Опросник «Диагностика особенностей самоорганизации»

Инструкция: Опросник позволяет выявить Ваши индивидуальные особенности самоорганизации. Точность результатов будет зависеть от степени Вашей откровенности. Предлагаемые Вам утверждения не являются правильными или неправильными, а лишь констатируют определенные различия в деятельности людей.

Внимательно прочитайте каждое утверждение и, оценив степень своего согласия или несогласия с ним по приведенной ниже шестибальной шкале, впишите полученные баллы в свободную ячейку справа от номера соответствующего утверждения на «Бланке ответов».

Не согласен полностью	Частично не согласен	Скорее не согласен, чем согласен	Скорее согласен, чем не согласен	Согласен частично	Согласен полностью
-3	-2	-1	+1	+2	+3

1. У меня имеется четкое представление о том, что я хочу получить от жизни
2. Я пытаюсь мысленно опережать события, прогнозируя возможные последствия своих действий
3. Я систематически контролирую результаты своей деятельности
4. Я могу действовать не взирая или даже вопреки своему сиюминутному эмоциональному побуждению
5. Я стараюсь не участвовать в рискованных мероприятиях
6. Ставя перед собой цель, я ярко, во всех деталях представляю результат ее осуществления
7. Если у меня не хватает возможностей для достижения поставленной цели, то я, в первую очередь, направляю свои усилия на создание этих возможностей
8. Я могу повлиять на свое состояние и деятельность с помощью сознательного изменения своего отношения к ситуации
9. Стараюсь без особой необходимости ничего в своей жизни не менять
10. К выбору своих жизненных целей я подхожу осознанно, не жалея на это времени
11. Ставя перед собой цель, я определяю крайние сроки ее достижения
12. Я составляю план работы на неделю, используя еженедельник, специальный блокнот и т.п.
13. Я отслеживаю степень совпадения промежуточных и конечных результатов с ранее запланированными
14. Я без труда мобилизую собственные силы для преодоления возникающих на пути к поставленной цели препятствий
15. Я легко переношу изменения правил или условий жизнедеятельности
16. Поставив перед собой цель, я определяю конкретный способ оценки своего продвижения к ней
17. Я регулярно анализирую свою деятельность и ее результаты
18. Я формулирую для себя цели, которых должен достичь в ближайшее время
19. Я пытаюсь выявить основные факторы, позволившие добиться мне успеха, чтобы использовать их в дальнейшем
20. Я успешно преодолеваю ситуативные желания, отвлекающие меня от поставленной цели
21. Я смущаюсь, когда становлюсь «центром внимания»
22. У меня часто возникают вопросы о смысле того, чем я занимаюсь

23. В конце дня я анализирую, где и по каким причинам я напрасно потерял время
24. Я решаю проблемы последовательно, шаг за шагом
25. Я обладаю таким качеством как настойчивость
26. Я без особого труда приспосабливаюсь к изменению ситуации
27. Принимая решение, я стараюсь рассмотреть все возможные варианты
28. Планируя свою деятельность, я сразу устанавливаю критерии, по которым буду определять степень осуществления плана
29. Я планирую свою работу на следующий день
30. Я периодически провожу оценку своей деятельности
31. Я без особого труда подчиняю свои действия принятым мною решениям
32. Я легко осваиваюсь в новом коллективе
33. Ставя перед собой цель, я определяю – имеются ли у меня все необходимые возможности для ее достижения
34. Я контролирую все свои действия
35. Неожиданности выбивают меня из «колеи»
36. Для фиксации поручений, заданий и просьб я использую определенную систему
37. Ставя перед собой долгосрочную цель, я разбиваю ее на ряд промежуточных
38. Я ищу причины отклонений достигнутых результатов от ранее запланированных
39. Препятствия на пути к цели мобилизуют меня, придавая силы

Опросник «Диагностика особенностей самоорганизации-39» содержит интегральную шкалу «Уровень самоорганизации» и шесть частных шкал, характеризующих уровень развития одного личностного компонента самоорганизации (волевые усилия) и пяти функциональных компонентов: целеполагание, анализ ситуации, планирование, самоконтроль, коррекция.

Результаты по шкале «Целеполагание» (Ц/п) отражают уровень развития навыков принятия и удержания цели: чем выше показатели, тем более эффективно реализуется данный функциональный компонент.

Результаты по шкале «Анализ ситуации» (АС) отражают уровень развития навыков выявления и анализа обстоятельств, существенных для достижения поставленной цели.

Результаты по шкале «Планирование» (Пл) отражают уровень развития навыков планирования человеком собственной деятельности. Результаты по шкале «Самоконтроль» (С/к) отражают уровень развития навыков контроля и оценки человеком собственных действий, психических процессов и состояний.

Результаты по шкале «Коррекция» (Кор) отражают уровень развития навыков коррекции человеком своих целей, способов и направленности анализа существенных обстоятельств, плана действий, критериев оценки, форм самоконтроля, волевой регуляции и поведения в целом.

Результаты по шкале «Волевые усилия» (ВУ) отражают уровень развития навыков регуляции человеком собственных действий, психических процессов и состояний. Демонстрируют развитость волевых качеств, умение преодолевать возникающие на пути к поставленной цели препятствия. Характеризуют способность субъекта мобилизовать свои физические и психические силы, концентрировать в заданном направлении активность, что обеспечивает необходимое побуждение, инициирующее деятельность и поддерживающее ее по ходу реализации плана.

Результаты по шкале «Уровень самоорганизации» (СО) отражают общий уровень развития навыков организации человеком процесса собственной деятельности: чем выше показатели, тем более высоким уровнем самоорганизации обладает данный человек.

Обработка результатов:

1. Подсчитайте «сырые» баллы по частным шкалам опросника:

• Шкала «Целеполагание» (14 вопросов): сумма баллов оценки утверждений №№ 1+; 3+; 6+; 7+; 10+; 14+; 16+; 20+; 22+; 25+; 27+; 31+; 34+; 39+. • Шкала «Анализ ситуации» (14

вопросов): сумма баллов оценки утверждений №№ 2+; 5+; 7+; 11+; 16+; 17+; 18+; 21+; 23+; 28+; 33+; 36+; 37+; 38+.

- Шкала «Планирование» (11 вопросов): сумма баллов оценки утверждений №№ 3+; 12+; 18+; 23+; 24+; 27+; 28+; 29+; 34+; 36+; 37+.

- Шкала «Самоконтроль» (15 вопросов): сумма баллов оценки утверждений №№ 2+; 3+; 13+; 16+; 17+; 18+; 19+; 23+; 28+; 30+; 31+; 33+; 34+; 36+; 38+.
- Шкала «Коррекция» (10 вопросов): сумма баллов оценки утверждений №№ 5–; 9–; 14+; 15+; 21–; 25+; 26+; 27–; 32+; 35–

- Шкала «Волевые усилия» (10 вопросов): сумма баллов оценки утверждений №№ 4+; 6+; 7+; 8+; 14+; 18+; 20+; 27–; 31+; 39+.

2. С помощью таблицы перевода «сырых» баллов в стены пересчитайте полученные «сырые» баллы по каждой шкале в стандартные баллы (стены) [109, с.16].

Стандартный балл по интегральной шкале «Уровень самоорганизации» определяется как среднеарифметическое стенов шести частных шкал, округленное до целого числа.

4. По каждой шкале отметьте полученные стены в соответствующих ячейках профиля самоорганизации и соедините метки соседних шкал прямыми линиями.

Приложение И

Методика определения уровня рефлексивности

(А.В. Карпов, В.В. Пономарев)

Инструкция. Вам предстоит ответить на несколько утверждений методики. В бланке ответов напротив номера утверждения поставьте, пожалуйста, цифру, соответствующую варианту вашего ответа:

- 1 – абсолютно неверно;
- 2 – неверно;
- 3 – скорее неверно;
- 4 – не знаю;
- 5 – скорее верно;
- 6 – верно;
- 7 – совершенно верно.

Не задумывайтесь подолгу над ответами. Помните, что правильных или неправильных ответов в данном случае быть не может. Первый пришедший в голову ответ и является верным.

Бланк

№ вопроса	абсолютно неверно (1)	не верно (2)	скорее неверно (3)	не знаю (4)	скорее верно (5)	верно (6)	совершенно верно (7)
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
	(7)	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Итог							

Текст методики.

1. Прочитав хорошую книгу, я всегда потом долгое время думаю о ней, хочется с кем-нибудь ее обсудить.

2. Когда меня вдруг неожиданно о чем-то спросят, я могу ответить первое, что пришло в голову.
3. Прежде чем снять трубку телефона, чтобы позвонить по делу, я обычно мысленно планирую предстоящий разговор.
4. Совершив какой-то промах, я долго потом не могу отвлечься от мыслей о нем.
5. Когда я размышляю над чем-то или беседую с другим человеком, мне бывает интересно вдруг вспомнить, что послужило началом цепочки мыслей.
6. Приступая к трудному заданию, я стараюсь не думать о предстоящих трудностях.
7. Главное для меня – представить конечную цель своей деятельности, а детали имеют второстепенное значение.
8. Бывает, что я не могу понять, почему кто-либо не доволен мною.
9. Я часто ставлю себя на место другого человека.
10. Для меня важно в деталях представлять ход предстоящей работы.
11. Мне было бы трудно написать серьезное письмо, если бы я заранее не составил плана.
12. Я предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами своих неудач.
13. Я довольно легко принимаю решения относительно дорогой покупки.
14. Как правило, что-то задумав, я прокручиваю в голове свои замыслы, уточняя детали, рассматривая все варианты.
15. Я беспокоюсь о своем будущем.
16. Думаю, что во множестве ситуаций надо действовать быстро, руководствуясь первой пришедшей в голову мыслью.
17. Порой я принимаю необдуманные решения.
18. Закончив разговор, я, бывает, продолжаю вести его мысленно, приводя все новые и новые аргументы в защиту своей точки зрения.
19. Если происходит конфликт, то, размышляя над тем, кто в нем виноват, я в первую очередь начинаю с себя.
20. Прежде чем принять решение, я всегда стараюсь все тщательно обдумать и взвесить.
21. У меня бывают конфликты оттого, что я порой не могу предугадать, какого поведения от меня ожидают окружающие.
22. Бывает, что, обдумывая разговор с другим человеком, я как бы мысленно веду с ним разговор.
23. Я стараюсь не задумываться над тем, какие мысли и чувства вызывают в других людях мои слова и поступки.
24. Прежде, чем сделать замечание другому человеку, я обязательно подумаю, в каких словах это лучше сделать, чтобы его не обидеть.
25. Решая трудную задачу, я думаю над ней даже тогда, когда занимаюсь другими делами.
26. Если я с кем-то ссорюсь, то в большинстве случаев не считаю себя виноватым.
27. Редко бывает так, что я жалею о сказанном.

Обработка результатов

Из этих 27 утверждений 15 являются прямыми (номера утверждений: 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 20, 22, 24, 25). Остальные 12 – обратные утверждения. Это необходимо учитывать при обработке результатов. Для получения итогового балла суммируются: а) в прямых утверждениях цифры, соответствующие ответам испытуемых; б) в обратных утверждениях – значения, замененные на те, что получаются при переворачивании шкалы ответов.

Все пункты можно сгруппировать в четыре группы:

- 1). Ретроспективная рефлексия деятельности (номера утверждений: 1, 4, 5, 12, 17, 18, 25, 27);
- 2) Рефлексия настоящей деятельности (номера утверждений: 2, 3, 13,

14, 16, 17, 18, 26);

3) Рассмотрение будущей деятельности (номера утверждений: 3, 6, 7, 10, 11, 14, 15, 20);

4) Рефлексия общения и взаимодействия с другими людьми (номера утверждений: 8, 9, 19, 21, 22, 23, 24, 26).

Полученные сырые баллы переводятся в стены:

Стены	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сыры баллы	80 и ниже	81-100	101-107	108-113	114-122	123-130	131-139	140-147	148-156	157-171	172 и выше

Интерпретация данных, полученных в результате тестирования

Результаты равные или больше 7 стенов свидетельствуют о высокой рефлексивности. Человек с таким баллом в большей степени склонен обращаться к анализу своей деятельности и поступков других людей, выяснять причины и следствия своих действий как в прошлом, так в настоящем и в будущем. Ему свойственно обдумывать свою деятельность в мельчайших деталях, тщательно планировать и прогнозировать всевозможные последствия.

Результаты в границах от 4 до 7 стенов – индикаторы среднего уровня рефлексивности. Результаты меньше четырех стенов свидетельствуют о низком уровне развития рефлексивности. Это проявляется в том, что человеку сложно поставить себя на место другого и регулировать собственное поведение.

Приложение К

Методика диагностики способностей к самообразованию и саморазвитию
(В.И. Андреев)

Инструкция: Проверьте свои способности к самообразованию и саморазвитию, выбирая один из предложенных вариантов ответов на каждый вопрос методики.

1. За что вас ценят ваши друзья:
 - а) преданный и верный друг; б) сильный и готов в трудную минуту за них постоять; в) эрудированный, интересный собеседник.
2. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит:
 - а) целеустремленный; б) трудолюбивый; в) отзывчивый.
3. Как вы относитесь к идее ведения личного ежедневника, к планированию своей работы на год, месяц, ближайшую неделю, день:
 - а) думаю, что чаще всего это пустая трата времени; б) я пытался это делать, но нерегулярно; в) положительно, так как я давно это делаю,
4. Что вам больше всего мешает профессионально самосовершенствоваться, лучше учиться:
 - а) нет достаточного времени; б) нет подходящей литературы; в) не всегда хватает силы воли и настойчивости.
5. Каковы типичные причины ваших ошибок и промахов: а) невнимательный; б) переоцениваю свои способности; в) точно не знаю.
6. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит:
 - а) настойчивый; б) усидчивый; в) доброжелательный.
7. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит:
 - а) решительный; б) любознательный; в) справедливый.
8. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит:
 - а) генератор идей; б) критик; в) организатор.
9. На основе сравнительной самооценки выберите, какие качества у вас развиты в большей степени:
 - а) сила воли; б) память; в) обязательность.
10. Что чаще всего вы делаете, когда у вас появляется свободное время;
 - а) занимаюсь любимым делом, у меня есть хобби; б) читаю художественную литературу; в) провожу время с друзьями либо в кругу семьи.
11. Какая из нижеприведенных сфер для вас в последнее время представляет познавательный интерес:
 - а) научная фантастика; б) религия; в) психология.
12. Кем бы вы могли себя максимально реализовать: а) спортсменом; б) ученым; в) художником.
13. Каким чаще всего считают или считали вас учителя: а) трудолюбивым; б) сообразительным; в) дисциплинированным.
14. Какой из трех принципов вам ближе всего и вы придерживаетесь его чаще всего:
 - а) живи и наслаждайся жизнью; б) жить, чтобы больше знать и уметь; в) жизнь прожить – не поле перейти.
15. Кто ближе всего к вашему идеалу:

а) человек здоровый, сильный духом; б) человек, много знающий и умеющий; в) человек, независимый и уверенный в себе.

16. Удастся ли вам в жизни добиться того, о чем вы мечтаете в профессиональном и личном плане:

а) думаю, что да; б) скорее всего, да; в) как повезет.

17. Какие фильмы вам больше всего нравятся:

а) приключенческо-романтические; б) комедийно-развлекательные; в) философские.

18. Представьте себе, что вы заработали миллиард. Куда бы вы предпочли его истратить:

а) путешествовал бы и посмотрел мир; б) поехал бы учиться за границу или вложил деньги в любимое дело; в) купил бы коттедж с бассейном, мебель, шикарную машину и жил бы в свое удовольствие.

Ваши ответы на вопросы теста оцениваются следующим образом:

Вопрос	Оценочные баллы ответов	Вопрос	Оценочные баллы ответов
1	а) 2 б) 1 в) 3	10	а) 2 б) 3 в) 1
2	а) 3 б) 2 в) 1	11	а) 1 б) 2 в) 3
3	а) 1 б) 2 в) 3	12	а) 1 б) 3 в) 2
4	а) 3 б) 2 в) 1	13	а) 3 б) 2 в) 1
5	а) 2 б) 3 в) 1	14	а) 1 б) 3 в) 2
6	а) 3 б) 2 в) 1	15	а) 1 б) 3 в) 2
7	а) 2 б) 3 в) 1	16	а) 3 б) 2 в) 1
8	а) 3 б) 2 в) 1	17	а) 2 б) 1 в) 3
9	а) 2 б) 3 в) 1	18	а) 2 б) 3 в) 1

По результатам тестирования вы можете определить уровень вашей способности к саморазвитию и самообразованию.

Суммарное число баллов

Уровень способностей к саморазвитию и

Самообразованию

18-28 – низкий уровень

29-40 – средний

41-54 – высокий

Интерпретация данных, полученных в результате тестирования

Результаты равные или больше 7 стенов свидетельствуют о высокой рефлексивности. Человек с таким баллом в большей степени склонен обращаться к анализу своей деятельности и поступков других людей, выяснять причины и следствия своих действий как в прошлом, так в настоящем и в будущем. Ему свойственно обдумывать свою деятельность в мельчайших деталях, тщательно планировать и прогнозировать все возможные последствия.

Результаты в границах от 4 до 7 стенов – индикаторы среднего уровня рефлексивности. Результаты меньше четырех стенов свидетельствуют о низком уровне развития рефлексивности. Это проявляется в том, что человеку сложно поставить себя на место другого и регулировать собственное поведение.

Приложение Л

Проверка на нормальность распределения данных полученных по всем
диагностирующим инструментам

Одновыборочный критерий Колмогорова-Смирнова

	Значение критерия K-S теста (D)	p- значение
Шкала готовности к творческо–инновационной деятельности ЭГ срез 1	0,14	0,09
Шкала готовности к творческо–инновационной деятельности ЭГ срез 2	0,13	0,11
Шкала готовности к творческо–инновационной деятельности ЭГ срез 3	0,12	0,19
Шкала готовности к творческо–инновационной деятельности ЭГ срез 4	0,13	0,11
Шкала готовности к творческо–инновационной деятельности КГ срез 1	0,11	0,29
Шкала готовности к творческо–инновационной деятельности КГ срез 2	0,12	0,22
Шкала готовности к творческо–инновационной деятельности КГ срез 3	0,11	0,24
Шкала готовности к творческо–инновационной деятельности КГ срез 4	0,12	0,19
Авторская анкета «Направленность на инновационную деятельность» ЭГ срез 1	0,13	0,09
Авторская анкета «Направленность на инновационную деятельность» ЭГ срез 2	0,08	0,58
Авторская анкета «Направленность на инновационную деятельность» ЭГ срез 3	0,09	0,42
Авторская анкета «Направленность на инновационную деятельность» ЭГ срез 4	0,14	0,08
Авторская анкета «Направленность на инновационную деятельность» КГ срез 1	0,13	0,15
Авторская анкета «Направленность на инновационную деятельность» КГ срез 2	0,12	0,18
Авторская анкета «Направленность на инновационную деятельность» КГ срез 3	0,12	0,18
Авторская анкета «Направленность на инновационную деятельность» КГ срез 4	0,11	0,26
Авторская анкета «Профессиональные ценности государственных служащих» ЭГ срез 1	0,07	0,74
Авторская анкета «Профессиональные ценности государственных служащих» ЭГ срез 2	0,08	0,63
Авторская анкета «Профессиональные ценности государственных служащих» ЭГ срез 3	0,07	0,79
Авторская анкета «Профессиональные ценности государственных служащих» ЭГ срез 4	0,06	0,89
Авторская анкета «Профессиональные ценности государственных служащих» КГ срез 1	0,12	0,22
Авторская анкета «Профессиональные ценности государственных	0,12	0,17

служащих» КГ срез 2		
Авторская анкета «Профессиональные ценности государственных служащих» КГ срез 3	0,10	0,34
Авторская анкета «Профессиональные ценности государственных служащих» КГ срез 4	0,11	0,32
Контрольные срезы знаний ЭГ срез 1	0,11	0,24
Контрольные срезы знаний ЭГ срез 2	0,11	0,25
Контрольные срезы знаний ЭГ срез 3	0,11	0,21
Контрольные срезы знаний ЭГ срез 4	0,11	0,29
Контрольные срезы знаний КГ срез 1	0,13	0,14
Контрольные срезы знаний КГ срез 2	0,11	0,27
Контрольные срезы знаний КГ срез 3	0,08	0,61
Контрольные срезы знаний КГ срез 4	0,09	0,47
Тест на определение уровня осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов в сфере государственного управления ЭГ срез 1	0,13	0,11
Тест на определение уровня осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов в сфере государственного управления ЭГ срез 2	0,11	0,25
Тест на определение уровня осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов в сфере государственного управления ЭГ срез 3	0,12	0,20
Тест на определение уровня осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов в сфере государственного управления ЭГ срез 4	0,14	0,07
Тест на определение уровня осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов в сфере государственного управления КГ срез 1	0,13	0,14
Тест на определение уровня осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов в сфере государственного управления КГ срез 2	0,14	0,10
Тест на определение уровня осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов в сфере государственного управления КГ срез 3	0,14	0,07
Тест на определение уровня осведомленности в проблематике инноваций и инновационных процессов в сфере государственного управления КГ срез 4	0,15	0,06
Методика «Уровень креативности студентов» ЭГ срез 1	0,14	0,06
Методика «Уровень креативности студентов» ЭГ срез 2	0,15	0,05
Методика «Уровень креативности студентов» ЭГ срез 3	0,12	0,18
Методика «Уровень креативности студентов» ЭГ срез 4	0,12	0,14
Методика «Уровень креативности студентов» КГ срез 1	0,15	0,06
Методика «Уровень креативности студентов» КГ срез 2	0,15	0,06
Методика «Уровень креативности студентов» КГ срез 3	0,14	0,10
Методика «Уровень креативности студентов» КГ срез 4	0,15	0,07
Шкала планирование опросника «Диагностика особенностей самоорганизации» ЭГ срез 1	0,14	0,06
Шкала планирование опросника «Диагностика особенностей	0,13	0,10

самоорганизации» ЭГ срез 2		
Шкала планирование опросника «Диагностика особенностей самоорганизации» ЭГ срез 3	0,10	0,38
Шкала планирование опросника «Диагностика особенностей самоорганизации» ЭГ срез 4	0,15	0,05
Шкала планирование опросника «Диагностика особенностей самоорганизации» КГ срез 1	0,14	0,09
Шкала планирование опросника «Диагностика особенностей самоорганизации» КГ срез 2	0,15	0,06
Шкала планирование опросника «Диагностика особенностей самоорганизации» КГ срез 3	0,14	0,09
Шкала планирование опросника «Диагностика особенностей самоорганизации» КГ срез 4	0,14	0,09
«Диагностика особенностей самоорганизации» ЭГ срез 1	0,11	0,26
«Диагностика особенностей самоорганизации» ЭГ срез 2	0,13	0,11
«Диагностика особенностей самоорганизации» ЭГ срез 3	0,14	0,07
«Диагностика особенностей самоорганизации» ЭГ срез 4	0,14	0,07
«Диагностика особенностей самоорганизации» КГ срез 1	0,14	0,09
«Диагностика особенностей самоорганизации» КГ срез 2	0,12	0,19
«Диагностика особенностей самоорганизации» КГ срез 3	0,11	0,24
«Диагностика особенностей самоорганизации» КГ срез 4	0,11	0,32
Оценка по итогам участия в мероприятиях ЭГ срез 1	0,15	0,05
Оценка по итогам участия в мероприятиях ЭГ срез 2	0,15	0,05
Оценка по итогам участия в мероприятиях ЭГ срез 3	0,14	0,06
Оценка по итогам участия в мероприятиях ЭГ срез 4	0,14	0,06
Оценка по итогам участия в мероприятиях КГ срез 1	0,15	0,05
Оценка по итогам участия в мероприятиях КГ срез 2	0,14	0,07
Оценка по итогам участия в мероприятиях КГ срез 3	0,15	0,06
Оценка по итогам участия в мероприятиях КГ срез 4	0,14	0,07
Методика определения уровня развития рефлексивности ЭГ срез 1	0,13	0,09
Методика определения уровня развития рефлексивности ЭГ срез 2	0,13	0,12
Методика определения уровня развития рефлексивности ЭГ срез 3	0,10	0,35
Методика определения уровня развития рефлексивности ЭГ срез 4	0,13	0,12
Методика определения уровня развития рефлексивности КГ срез 1	0,12	0,19
Методика определения уровня развития рефлексивности КГ срез 2	0,14	0,10
Методика определения уровня развития рефлексивности КГ срез 3	0,14	0,07
Методика определения уровня развития рефлексивности КГ срез 4	0,15	0,05
Методика диагностики способностей к самообразованию и саморазвитию ЭГ срез 1	0,13	0,14
Методика диагностики способностей к самообразованию и саморазвитию ЭГ срез 2	0,12	0,17
Методика диагностики способностей к самообразованию и саморазвитию ЭГ срез 3	0,10	0,32
Методика диагностики способностей к самообразованию и саморазвитию ЭГ срез 4	0,10	0,31
Методика диагностики способностей к самообразованию и саморазвитию КГ срез 1	0,15	0,06

Методика диагностики способностей к самообразованию и саморазвитию КГ срез 2	0,15	0,05
Методика диагностики способностей к самообразованию и саморазвитию КГ срез 3	0,14	0,08
Методика диагностики способностей к самообразованию и саморазвитию КГ срез 4	0,14	0,10

Приложение М

Критические значения критерия t-Стьюдента (связанные $df = n-1$; несвязанные $df = n_1+n_2-2$)

df	0,05	0,01	df	0,05	0,01	df	0,05	0,01
1	12,70	63,65	31	2,040	2,744	61	2,000	2,659
2	4,303	9,925	32	2,037	2,738	62	1,999	2,657
3	3,182	5,841	33	2,035	2,733	63	1,998	2,656
4	2,776	4,604	34	2,032	2,728	64	1,998	2,655
5	2,571	4,032	35	2,030	2,724	65	1,997	2,654
6	2,447	3,707	36	2,028	2,719	66	1,997	2,652
7	2,365	3,499	37	2,026	2,715	67	1,996	2,651
8	2,306	3,355	38	2,024	2,712	68	1,995	2,650
9	2,262	3,250	39	2,023	2,708	69	1,995	2,649
10	2,228	3,169	40	2,021	2,704	70	1,994	2,648
11	2,201	3,106	41	2,020	2,701	71	1,994	2,647
12	2,179	3,055	42	2,018	2,698	72	1,993	2,646
13	2,160	3,012	43	2,017	2,695	73	1,993	2,645
14	2,145	2,977	44	2,015	2,692	74	1,993	2,644
15	2,131	2,947	45	2,014	2,690	75	1,992	2,643
16	2,120	2,921	46	2,013	2,687	76	1,992	2,642
17	2,110	2,898	47	2,012	2,685	78	1,991	2,640
18	2,101	2,878	48	2,011	2,682	79	1,990	2,639
19	2,093	2,861	49	2,010	2,680	80	1,990	2,639
20	2,086	2,845	50	2,009	2,678	90	1,987	2,632
21	2,080	2,831	51	2,008	2,676	100	1,984	2,626
22	2,074	2,819	52	2,007	2,674	110	1,982	2,621
23	2,069	2,807	53	2,006	2,672	120	1,980	2,617
24	2,064	2,797	54	2,005	2,670	130	1,978	2,614
25	2,060	2,787	55	2,004	2,668	140	1,977	2,611
26	2,056	2,779	56	2,003	2,667	150	1,976	2,609
27	2,052	2,771	57	2,002	2,665	200	1,972	2,601
28	2,049	2,763	58	2,002	2,663	250	1,969	2,596
29	2,045	2,756	59	2,001	2,662	300	1,968	2,592
30	2,042	2,750	60	2,000	2,660	350	1,967	2,590

Приложение Н

Эмпирические значения t-критерия Стьюдента и соответствующие ему уровни статистической значимости в контрольной и экспериментальной группах на констатирующем этапе эксперимента (Срез 1)

Критерии/показатели	t-критерий Стьюдента	p-значение
Мотивационно-ценностный критерий готовности к инновационной деятельности		
Готовность к изменениям	1,10	p>0,05
Направленность на инновационную деятельность	0,39	p>0,05
Социально-профессиональные ценности	0,43	p>0,05
Когнитивно-каузальный критерий готовности к инновационной деятельности		
Знания по предметам профессионального цикла	1,51	p>0,05
Осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов	0,10	p>0,05
Креативность	0,88	p>0,05
Практико-ориентированный критерий готовности к инновационной деятельности		
Умения планирования	1,25	p>0,05
Умения самоорганизации	0,22	p>0,05
Профессионально-исследовательская активность	0,27	p>0,05
Рефлексивно-оценочный критерий готовности к инновационной деятельности		
Рефлексивность	0,37	p>0,05
Готовность к самообразованию и саморазвитию	1,92	p>0,05

Приложение П

Эмпирические значения t-критерия Стьюдента и соответствующие ему уровни статистической значимости в контрольной и экспериментальной группах на моменте первой промежуточной диагностики (Срез 2)

	t-критерий Стьюдента	p-значение
Мотивационно-ценностный критерий готовности к инновационной деятельности		
Готовность к изменениям	2,02	p<0,05
Направленность на инновационную деятельность	2,07	p<0,05
Социально-профессиональные ценности	1,98	p<0,05
Когнитивно-каузальный критерий готовности к инновационной деятельности		
Знания по предметам профессионального цикла	1,79	p>0,05
Осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов	2,35	p<0,05
Креативность	1,04	p>0,05
Практико-ориентированный критерий готовности к инновационной деятельности		
Умения планирования	1,94	p>0,05
Умения самоорганизации	1,81	p>0,05
Профессионально-исследовательская активность	1,66	p>0,05
Рефлексивно-оценочный критерий готовности к инновационной деятельности		
Рефлексивность	1,29	p>0,05
Готовность к самообразованию и саморазвитию	1,95	p>0,05

Приложение Р

Эмпирические значения t-критерия Стьюдента и соответствующие ему уровни статистической значимости в контрольной и экспериментальной группах на моменте второй промежуточной диагностики (Срез 3)

	t-критерий Стьюдента	p-значение
Мотивационно-ценностный критерий готовности к инновационной деятельности		
Готовность к изменениям	2,33	p<0,05
Направленность на инновационную деятельность	3,38	p<0,01
Социально-профессиональные ценности	2,04	p<0,05
Когнитивно-каузальный критерий готовности к инновационной деятельности		
Знания по предметам профессионального цикла	2,09	p<0,05
Осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов	2,58	p<0,05
Креативность	1,85	p>0,05
Практико-ориентированный критерий готовности к инновационной деятельности		
Умения планирования	2,45	p<0,05
Умения самоорганизации	1,69	p>0,05
Профессионально-исследовательская активность	2,83	p<0,01
Рефлексивно-оценочный критерий готовности к инновационной деятельности		
Рефлексивность	1,79	p>0,05
Готовность к самообразованию и саморазвитию	1,80	p>0,05

Приложение С

Эмпирические значения t-критерия Стьюдента и соответствующие ему уровни статистической значимости в контрольной и экспериментальной группах после формирующего эксперимента (Срез 4)

	t-критерий Стьюдента	p-значение
Мотивационно-ценностный критерий готовности к инновационной деятельности		
Готовность к изменениям	3,37	p<0,01
Направленность на инновационную деятельность	4,10	p<0,01
Социально-профессиональные ценности	2,11	p<0,05
Когнитивно-каузальный критерий готовности к инновационной деятельности		
Знания по предметам профессионального цикла	1,82	p>0,05
Осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов	3,46	p<0,01
Креативность	4,08	p<0,01
Практико-ориентированный критерий готовности к инновационной деятельности		
Умения планирования	3,33	p<0,01
Умения самоорганизации	2,13	p<0,05
Профессионально-исследовательская активность	4,54	p<0,01
Рефлексивно-оценочный критерий готовности к инновационной деятельности		
Рефлексивность	3,70	p<0,01
Готовность к самообразованию и саморазвитию	2,46	p<0,05

Приложение Т

Эмпирические значения t-критерия Стьюдента и соответствующие ему уровни статистической значимости в экспериментальной группе на момент исходной и итоговой диагностики

	t-критерий Стьюдента	p-значение
Мотивационно-ценностный критерий готовности к инновационной деятельности		
Готовность к изменениям	4,90	p<0,01
Направленность на инновационную деятельность	6,73	p<0,01
Социально-профессиональные ценности	3,22	p<0,01
Когнитивно-каузальный критерий готовности к инновационной деятельности		
Знания по предметам профессионального цикла	4,62	p<0,01
Осведомленность в проблематике инноваций и инновационных процессов	10,77	p<0,01
Креативность	9,00	p<0,01
Практико-ориентированный критерий готовности к инновационной деятельности		
Умения планирования	5,55	p<0,01
Умения самоорганизации	5,08	p<0,01
Профессионально-исследовательская активность	22,17	p<0,01
Рефлексивно-оценочный критерий готовности к инновационной деятельности		
Рефлексивность	6,30	p<0,01
Готовность к самообразованию и саморазвитию	3,07	p<0,01

Приложение У

Справки о внедрении

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИФедеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»
(ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»)

кв. Молодежный, 20а, г. Луганск, г. о. город Луганск, Луганская Народная Республика, 291034,
телефон +7(8572)34-48-28 факс +7(8572)34-48-48 e-mail: dahl.univer@yandex.ru сайт: <http://daluniver.ru>

02.10.2014 № 107-115-3010/5
На № _____ от _____

Для предоставления в
диссертационный совет
№ 33.2.030.01

На базе Федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Луганский государственный
педагогический университет

СПРАВКА

о внедрении результатов исследований диссертационной работы
Провоторовой Наталии Викторовны на тему «Теория и методика
профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного
и муниципального управления к инновационной деятельности»,
представленной на соискание ученой степени доктора педагогических наук по
специальности

5.8.7. Методология и технология профессионального образования.

В Федеральном государственном образовательном учреждении высшего образования «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» кандидатом психологических наук, доцентом Провоторовой Наталией Викторовной было проведено исследование проблемы профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.

Материалы диссертации Провоторовой Н.В. использованы при разработке содержания учебных дисциплин, изучаемых студентами направления подготовки 38.03.04. «Государственное и муниципальное управление» с целью совершенствования профессиональной подготовки будущих специалистов.

Наиболее значимым результатом стало внедрение в практику подготовки студентов, обучающихся по направлению 38.03.04. «Государственное и муниципальное управление» структурно-логической модели профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности.

В существующие учебные дисциплины были введены темы лекционных и

практических занятий, специальные модули, проблемные и ситуативные задания, способствующие повышению осведомленности студентов в проблематике инновационных процессов в аппарате государственной службы, уровня профессиональной компетентности будущих специалистов в условиях инновационного управления, осмысленности профессиональных действий, развитию креативного мышления.

В процессе подготовки были успешно использованы предложенные в диссертационном исследовании формы и методы контекстного обучения, направления и способы социального партнерства с учреждениями государственной власти и пр.

Особое значение имело внедрение факультативного курса «Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований», целью изучения которого является формирование компонентов профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

Для диагностики уровня сформированности профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления были использованы разработанные в диссертационном исследовании критерии профессиональной готовности и инструменты диагностики.

Результаты исследования отражены в авторской монографии «Формирование профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления: теория и практика» и коллективной монографии «Формирование эффективной системы государственного управления на современном этапе развития».

Использование результатов диссертационного исследования Провоторовой Наталии Викторовны позволило усовершенствовать существующую в ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» систему подготовки будущих специалистов по направлению подготовки 38.03.04. «Государственное и муниципальное управление», повысить уровень их готовности к инновационной деятельности.

Результаты диссертационного исследования Провоторовой Наталии Викторовны могут быть рекомендованы к внедрению в учреждения высшего образования, выпускающих специалистов по направлению 38.03.04. «Государственное и муниципальное управление» (бакалавриат) и 38.04.04. «Государственное и муниципальное управление» с целью модернизации системы подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления.

Проректор по научной работе и
инновационной деятельности



В.А. Витренко



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«Донецкий государственный университет»
(ДонГУ)

283001, г. Донецк, ул. Университетская, 24
Приемная ректора: т.(856) 302-07-22
Общий отдел: т.(856) 302-92-68
E-mail: rector@donnu.ru, canc@donnu.ru
ОКПО 55719563 ОГРН 1229300075619
ИНН/КПП 9309011580/930301001

21.10.2024 № *328/01-26/6.9.0*
На № _____ от _____

Для предоставления в совет 33.2.030.01
на базе федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования
«Луганский государственный
педагогический университет»

СПРАВКА

о внедрении результатов исследований диссертационной работы Провоторовой Наталии Викторовны

Результаты диссертационной работы Провоторовой Наталии Викторовны на тему «Теория и методика профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности» обладают актуальностью и предоставляют научный интерес. Они были внедрены в практику образовательной деятельности ФГБОУ ВО «ДонГУ» при организации обучения бакалавров направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

Внедрена структурно-логическая модель профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, позволившая оптимизировать процесс подготовки конкурентоспособных государственных служащих, способных эффективно работать в условиях инновационных преобразований.

Материалы диссертации Провоторовой Н. В., которые отражены в научных публикациях монографиях, учебных пособиях, методических рекомендациях были использованы для наполнения учебных дисциплин «Введение в профессиональную деятельность», «Основы государственного и муниципального управления», «Управление коммуникациями», «Управление общественными отношениями», «Государственная и муниципальная служба», «Принятие и исполнение решений в сфере государственного и муниципального управления», «Государственные и муниципальные услуги», «Управление инновациями» и способствовали подготовке к инновационной деятельности будущих специалистов государственного и муниципального управления.

Исп. Кошелева Е. Г.
Тел.: +7 (949) 321-77-64

В процессе обучения были активно использованы предложенные в диссертационной работе инновационные формы и методы обучения, методики диагностики готовности к инновационной деятельности в сфере государственного и муниципального управления.

Результаты диссертационного исследования Провоторовой Н. В. могут быть рекомендованы к внедрению в высшие образовательные учреждения, осуществляющие подготовку студентов по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (бакалавриат) и 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (магистратура) при организации профессиональной подготовки студентов; в систему дополнительного образования, осуществляющую образовательную деятельность по программам повышения квалификации/профессиональной переподготовки специалистов сферы государственного и муниципального управления.

Проректор



П. А. Машаров

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кабардино-Балкарский государственный университет
им. Х.М. Бербекова» (КБГУ)

Ул. Чернышевского, 173, Нальчик, КБР, 360004. Тел./факс (8-8662) 42-52-54
E-mail: yka@kbsu.ru ОКПО 02069510, ОГРН 1020700739234, ИНН 0711037537, КПП 072501001

15.10.2024 № 5/Н
На № _____ от _____

СПРАВКА

о внедрении результатов исследований диссертационной работы
Провоторовой Наталии Викторовны
на тему «Теория и методика профессиональной подготовки будущих
специалистов сферы государственного и муниципального управления
к инновационной деятельности», представленной на соискание ученой
степени доктора педагогических наук по специальности
5.8.7. Методология и технология профессионального образования

Результаты диссертационной работы Провоторовой Наталии Викторовны на
тему «Теория и методика профессиональной подготовки будущих специалистов
сферы государственного и муниципального управления к инновационной
деятельности» были внедрены в образовательную деятельность ФГБОУ ВО
«Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М. Бербекова».

В частности, с целью усовершенствования профессиональной подготовки
будущих специалистов направления 38.03.04. «Государственное и муниципальное
управление», профиль «Государственная и муниципальная служба»

1) была внедрена структурно-логическая модель профессиональной
подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального
управления к инновационной деятельности;

2) дисциплины, отдельные темы которых, могут быть использованы для
формирования готовности к инновационной деятельности были дополнены,
предложенными в диссертационном исследовании Провоторовой Н.В. лекционными
и практическими занятиями и отдельными модулями, направленными на повышение
уровня знаний студентов в проблематике инновационных процессов в системе
государственного и муниципального управления;

3) были активно использованы разработанные в диссертационном исследовании критериальный аппарат готовности к инновационной деятельности и диагностический инструментарий исследования уровня сформированности профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов государственного и муниципального управления.

Материалы диссертационного исследования Провоторовой Наталии Викторовны, специализированного курса специализированного курса «Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований» в адаптированной форме также были использованы при подготовке студентов по направлению 38.04.04. «Государственное и муниципальное управление», магистерская программа: «Система государственного и муниципального управления».

Реализация результатов диссертационного исследования Провоторовой Наталии Викторовны положительным образом сказывается на качестве профессиональной подготовки кадров по указанным направлениям. Это свидетельствует о том, что они могут быть рекомендованы к внедрению в учреждения высшего образования, выпускающих специалистов по направлению 38.03.04. «Государственное и муниципальное управление» с целью модернизации системы подготовки будущих специалистов сферы ГМУ.

Проректор по учебной работе
ФГБОУ ВО «Кабардино-Балкарский государственный
Университет им. Х.М. Бербекова»,
кандидат физико-математических наук, доцент

В.Н. Лесев



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
 УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**
«СЕВАСТОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СОГЛАСОВАНО

Проректор по образовательной
 деятельности

«2» 10 2024 г.
 М.П. В.Р. Душко

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной деятельности

«2» 10 2024 г.
 М.П. М.П. Евстигнеев

АКТ

о внедрении (использовании) результатов диссертации

Провоторова Наталия Викторовна

по научной специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального
 образования в учебный процесс

Результаты диссертации на соискание ученой степени доктора наук
 на тему «Теория и методика профессиональной подготовки будущих специалистов сферы
 государственного и муниципального управления к инновационной деятельности»,

внедрены в учебный процесс на кафедре государственного и муниципального управления
 при реализации образовательной программы 38.03.04. «Государственное и муниципальное
 управление» в виде структурно-логической модели профессиональной подготовки
 будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления,
 включающей механизм наполнения дисциплин профессионального цикла темами лекций,
 практических заданий, интерактивными методами, развивающими программами,
 тренинговыми занятиями.

на основании решения кафедры (протокол № 2 от «10» октября 2024 г.).

Указанные результаты включены в учебные пособия «Профессиональная
 деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований»,
 «Инновационные модели в системе государственного и муниципального управления»,
 монографии «Формирование профессиональной готовности к инновационной
 деятельности будущих специалистов сферы государственного и муниципального
 управления: теория и практика», «Формирование эффективной системы государственного
 управления на современном этапе развития»

Использование указанных результатов в учебном процессе позволяет адаптировать
 структурно-логическую модель профессиональной подготовки будущих специалистов
 сферы государственного и муниципального управления к особенностям образовательной
 организации и потребностям обучающихся.

Заведующий кафедрой

«2» 10 2024 г.
 Г.Н. Ротанов

Руководитель образовательной программы

«2» 10 2024 г.
 Г.Н. Ротанов



МЧС РОССИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УРАЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ
МИНИСТЕРСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ,
ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И ЛИКВИДАЦИИ
ПОСЛЕДСТВИЙ СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ»**

(Уральский институт ГПС МЧС России)

ул. Мира 22, г. Екатеринбург 620062
Тел. 8 (343) 374-07-06 Факс 375-15-10
E-mail: uigps@uigps.ru

17.10.2024 № 8/4

На _____ от _____

Справка о внедрении результатов исследований

Справка

о внедрении результатов исследований диссертационной работы
Провоторовой Наталии Викторовны на тему «Теория и методика
профессиональной подготовки будущих специалистов сферы
государственного и муниципального управления к инновационной
деятельности», представленной на соискание ученой степени доктора
педагогических наук по специальности 5.8.7. Методология и технология
профессионального образования

Результаты диссертационной работы Провоторовой Наталии Викторовны на тему «Теория и методика профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности» были внедрены в практику деятельности ФГБОУ ВО «Уральский институт Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий».

Материалы диссертации Провоторовой Н.В. использованы при разработке содержания учебных дисциплин, изучаемых студентами направления подготовки 38.03.04. «Государственное и муниципальное управление» с целью совершенствования профессиональной подготовки будущих специалистов. Учебные дисциплины «Теория государства и права», «Государственная и муниципальная служба», «Организация предоставления государственных и

муниципальных услуг», «Этика государственной и муниципальной службы», «Принятие управленческих решений в ГМУ», «Региональное и муниципальное управление», «Публичное управление в России и за рубежом», «Стратегическое управление» были наполнены темами лекционных и практических занятий, проблемными и ситуативными заданиями, способствующими повышению осведомленности студентов в проблематике инновационных процессов в аппарате государственной службы, уровня их профессиональной готовности к инновационной деятельности.

Внедрена в практику работы ФГБОУ ВО «Уральский институт Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» структурно-логическая модель профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности, в частности:

- в процессе подготовки были успешно использованы предложенные в диссертационном исследовании формы и методы контекстного обучения;
- использован опыт социального партнерства с учреждениями государственной власти;
- с целью формирования профессиональных компетенций, профессионально-этических норм деятельности госслужащего в условиях инновационного управления, ценностных ориентаций будущих специалистов в сфере государственного и муниципального управления, внедрены в учебный процесс отдельные модули и темы предложенного автором факультативного курса «Профессиональная деятельность госслужащих в условиях инновационных преобразований»;
- предложенный в диссертационном исследовании диагностический инструментарий, был использован для диагностики уровня сформированности профессиональной готовности к инновационной деятельности.

Результаты исследования отражены в авторской и коллективной монографиях:

- 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.
- Формирование эффективной системы государственного управления на современном этапе развития»: коллективная монография / под общ. ред. А.Е. Пожидаева – Луганск: Изд-во ЛГУ имени В. Даля, 2023 – 546 с.

Результаты диссертационного исследования Провоторовой Наталии Викторовны могут быть рекомендованы к внедрению в учреждения высшего

образования, выпускающих специалистов по направлению 38.03.04.
«Государственное и муниципальное управление» с целью модернизации
системы подготовки будущих специалистов сферы ГМУ.

Заведующий кафедрой государственной службы
и кадровой политики
доктор психологических наук,
кандидат педагогических наук, доцент

 М.Г. Синякова

Заместитель начальника Ури ГПС МЧС России
по научной работе
полковник внутренней службы
кандидат технических наук, доцент



 М.В. Елфимова

Синякова Марина Геннадьевна
8 (343) 360-80-73