

## НАПРАВЛЕНИЯ ОПТИМИЗАЦИИ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ГОССЛУЖАЩИХ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Мальцева Т.В., к. психол. наук, доцент, Академия управления МВД России*

**Аннотация:** В статье представлены основные методологические принципы, нацеленные на прогрессивное личностно-профессиональное развитие, с точки зрения теории психологических систем. Процесс личностно-профессионального развития госслужащих как показано в статье, это общий результат профессионального образовательного процесса и получения дополнительного профессионального образования, в том числе профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки. На основе обобщающего анализа выделены основные направления оптимизации личностно-профессионального становления госслужащих в системе органов внутренних дел Российской Федерации.

**Ключевые слова:** органы внутренних дел Российской Федерации, государственная служба, личностно-профессиональное становление, профессиональная деятельность.

**Abstract:** The basic methodological principles targeting at progressive personal and professional development in terms of the psychological systems theory are presented in the paper. The process of personal and professional development of state officials, as it is illustrated in the paper, is general result of professional educational process and obtaining supplementary vocational education, including professional retraining, competence development and internship. On the basis of generalizing analysis, the mainstreams for optimizing state officials' personal and professional becoming in the system of the Internal Affairs Agencies of the Russian Federation are highlighted.

**Key words:** the Internal Affairs Agencies of the Russian Federation, state service, personal and professional becoming, professional activities.

В статье представлены основные методологические принципы, нацеленные на прогрессивное личностно-профессиональное развитие, с точки зрения теории психологических систем. Процесс личностно-профессионального развития госслужащих как показано в статье, это общий результат профессионального образовательного процесса и получения дополнительного профессионального образования, в том числе профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки. На основе обобщающего анализа основные направления оптимизации личностно-профессионального становления госслужащих в системе органов внутренних дел Российской Федерации.

Ключевые слова: органы внутренних дел Российской Федерации, государственная служба, личностно-профессиональное становление, профессиональная деятельность.

Профессии в настоящее время широко концептуализированы. От квалифицированных хирургов до известных предпринимателей, приобретение и овладение знаниями в определенной области знаний и навыков обычно принимается в качестве предопределителя для признания профессионалом. Завершение университетской или профессиональной квалификации, работа на практике и постоянное участие в мероприятиях по повышению квалификации могут быть необходимыми вехами в рамках профессии. Кроме того, на рабочем месте труд облегчается благодаря контакту с коллегами по работе. Теоретические, фактические, знания в профессиональные или полезные прикладные знания остаются повседневным требованием для развивающегося профессионала.

Сочетая элементы традиционного и современного признания профессиональной практики и профессий, Фрейдсон (1994)[5] предлагает следующее: Профессионализм влечет за собой приверженность определенной совокупности знаний и навыков как для себя, так и для тех, кому она предназначена, обязательство сохранять, совершенствовать и совершенствовать эти знания и навыки, делать хорошую работу и, где это применимо к мирским проблемам, хорошо выполнять их на благо других - делать добрые дела.

Психологическая теория систем понимает человека как сложную, самоорганизующуюся психологическую систему, открытую как для общества, так и для объективной среды. Основными методологическими принципами, нацеленными на прогрессивное личностно-профессиональное развитие, с точки зрения теории психологических систем являются:

1. Вектор личностно-профессионального развития проявляется в динамике формирования многомерного мира, конкретизированного в человеке.

2. Категория «зрелость» определяет формирование собственного образа жизни.

3. Источником развития человека упорядоченного процесса его формирования, движущей силой его развития является постоянное противоречие между образом жизни и качеством многомерного мира.

4. Ценности по своему происхождению являются трансперсональными, сверхиндивидуальными, закреплены в культуре и существуют в ней в их идеальной форме, поэтому ценности не ассимилируются, а трансформируются в одно из измерений многомерного мира, превращая это в мир жизни.

5. Ценности, превращающие жизненный мир человека в реальность, приближают человека к другим людям благодаря идентичности их миров.

В свете выше сказанного А.А. Деркач определяет, что понимание собственного опыта личностно-профессионального образования, открывая психологическое пространство для формирования личности, выбора путей и целей, отражает аксиологическую направленность этого образования и выступает в качестве важного критерия качества современного образования. Система образования, которая не содержит специальной задачи по формированию и развитию способности человека осмысливать свой жизненный опыт, находить уникальные смыслы своей жизни, не может считаться продуктивной и отвечать задачам инновационных процессов, реализуемых в современном российском обществе.

Процесс личностно-профессионального развития госслужащих как показывают исследования, это общий результат профессионального образовательного процесса и получения дополнительного профессионального образования, в том числе профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки.

Практика показывает, что в современной системе профессионального образования у российских госслужащих много узких мест. Общие недостатки системы личностно-профессионального развития и воспитания работников государственного аппарата являются [3]:

1) отсутствие конкуренции между государственным и негосударственным образовательными учреждениями на право получения государственного заказа на профессиональную переподготовку и повышение квалификации госслужащих;

2) полное подчинение образовательных учреждений их клиентам, их ведомственная зависимость от них: это обеспечивает быстрый ответ на требования ведомства, но связывается образовательная инициатива;

3) широкое и не всегда оправданное привлечение практикующих к участию в образовательные программы в качестве преподавателей и др.

Для решения этих проблем требуется, чтобы государство осуществило комплекс мер правовой, организационный, финансово-экономический и учебно-методический характер.

В настоящее время в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» система профессионального образования и развития госслужащих включают четыре элемента:

- 1) профессиональная подготовка для государственной службы;
- 2) профессиональная переподготовка государственных служащих;
- 3) повышение квалификации государственных служащих;
- 4) стажировка государственных служащих.

Личностно-профессиональное развитие государственных служащих является важным элементом государственной службы и решающим

фактором повышения квалификации и профессиональных навыков работников государственного аппарата. Особенность современного понимания личностно-профессионального развития госслужащих, связано с тем, что профессиональное развитие не может быть сужено до профессионального обучения, профессионального образования и отбором. Это целенаправленный процесс формирования, обновления и повышение профессиональных качеств госслужащих и повышение квалификации, при этом рост осуществляется в соответствии со сложностью управленческих задач и функций.

Среди основных проблем личностно-профессионального развития госслужащих идентифицированы следующие:

- недостаточное научное, методическое и организационное обеспечение личностно-профессионального развития государственных служащих;

- низкая мотивация и слабая связь профессионального развития и карьерного продвижения;

- отсутствие эффективных механизмов дополнительного профессионального образования;

- специалисты кадровых служб и психологи подразделений недостаточно уделяют внимания к организации личностно-профессионального развития госслужащих, не имеют достаточных полномочий и не несут ответственности за организацию и контроль за профессиональным развитием;

- проблемно внедряются дополнительные формы и технологии повышения квалификации госслужащих.

Существующие программы и технологии для профессионального развития госслужащих слабы, сосредоточены на рабочих компетенциях и повышении эффективности и результативности профессиональная деятельность. Программ личностного или личностно-профессионального развития нет. В процессе профессионального развития должны быть внедрены инновационные технологии, в том числе: технологии разработки государственных программ личностно-профессионального развития госслужащего и индивидуальные личностно-профессиональные планы развития и др.[1, 2].

Процесс совершенствования системы органов внутренних дел сегодня, требования к постоянной готовности госслужащих выполнять задачи в сфере правоприменения, оперативно реагировать на вызовы криминальной среды в некоторой степени определяется психологическим компонентом, в том числе особенностями личностно-профессионального становления. психологические технологии, используемые в служебной деятельности: В ситуации улучшения как организационной, так и кадровой структуры ведомства и управления в этой системе, корректировки приоритетов деятельности, учитывая постоянно растущую потребность в

увеличении как кадрового, так и личного потенциала, особое внимание уделяется психологической работе с персоналом, а также повышению его психологической компетентности.

Обобщая вышесказанное основными направлениями оптимизации личностно-профессионального становления госслужащих в системе органов внутренних дел МВД России необходимо определить следующие:

- повышение научного, методического и организационного обеспечения личностно-профессионального развития государственных служащих;

- работа по повышению мотивации профессиональной деятельности и актуализации связи личностно-профессионального развития и карьерного продвижения;

- разработка эффективных механизмов дополнительного профессионального образования;

- разработка в рамках кадровой работы и психологического обеспечения профессиональной деятельности программы по личностно-профессиональному саморазвитию госслужащих в системе органов внутренних дел МВД России;

- внедрение дополнительных форм и технологий повышения квалификации госслужащих.

#### Список использованной литературы

1. Никитина Т. С. Прикладные и проблемно-ориентированные аспекты и подходы к оптимизации мотивации профессиональной деятельности // Прикладная психология и педагогика . 2019. №. 3. С. 20-31. DOI: [https://doi.org/10.12737/article\\_5d87a947cef6a1.59104987](https://doi.org/10.12737/article_5d87a947cef6a1.59104987) (дата обращения: 08.03.2020).

2. Сепиашвили Е. Н. Методы формирования и поддержания профессиональной мотивации руководителем // Прикладная психология и педагогика . 2019. №. 4. С. 68-76. DOI: <https://doi.org/10.12737/2500-0543-2019-50-58> (дата обращения: 08.03.2020).

3. Турчинов, А.И. Оценка и профессиональное развитие государственных служащих: монография. – М., 2009. – 198 с.

4. Freidson, E. (1994), Professionalism Reborn - Theory, Prophecy and Policy, Cambridge, UK: Polity Press.