

*Аверина Светлана Андреевна
студентка 3 курса, Институт экономики и управления
Северо-Кавказский федеральный университет,
Россия, г. Ставрополь
e-mail: avericha@mail.ru*

*Научный руководитель: Грузинова И.С.
старший преподаватель кафедры «Государственное и муниципальное
управление»,
Северо-Кавказский федеральный университет,
Россия, г. Ставрополь*

РОЛЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация: В статье рассмотрена роль персонального развития государственного служащего и его непосредственное влияние на профессиональное развитие служащего. Рассмотрены технологии самоменеджмента, сделаны выводы по данному вопросу.

Ключевые слова: самоменеджмент, профессиональное развитие, государственное управление, государственный служащий, государственная служба.

*Averina Svetlana Andreevna
3d year student, Institute of Economics and management
North Caucasus Federal University,
Russia, Stavropol*

*Scientific adviser: Gruzinova I.S.,
senior lecturer of the Department of State and municipal management»
North Caucasus Federal University,
Russia, Stavropol*

THE ROLE OF SELF-MANAGEMENT IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS

Abstract: The article considers the role of personal development of a civil servant and its direct impact on the professional development of an employee. Self-management technologies are considered and conclusions on this issue are made.

Keywords: self-management, professional development, public administration, civil servant, civil service.

Важным элементом служебной деятельности государственных служащих является их профессиональное развитие. От качества и эффективности работы служащих во многом зависит общая эффективность государственной службы. Современные тенденции государственной службы определяют необходимость постоянного повышения квалификации и профессионализма служащих. Применения основных инструментов и технологий самоменеджмента призвано обеспечить их дальнейшее профессиональное развитие. Все это обуславливает актуальность данной статьи.

Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» № 79-ФЗ закреплён принцип профессионализма и компетентности в качестве единого фундамента организации и функционирования государственной службы, а также возложена обязанность на государственных служащих поддерживать требуемый уровень квалификации, достаточный для исполнения своих служебных полномочий [1].

Саморазвитие является важным звеном в системе профессионального развития муниципального служащего. Саморазвития можно достичь только при комплексном подходе к развитию личности. Для этого необходимо выполнение следующих обязательных шагов:

- 4) самопознание (определение сильных и слабых сторон личности, ее одаренности и профессиональных навыков);
- 5) определение жизненных ценностей, расстановка приоритетов;
- 6) саморазвитие (на данном этапе происходит реализация поставленных ранее ориентиров развития).

Самоменеджмент является эффективным инструментом самоорганизации, который позволяет развить навыки управления собой и собственным временем.

Для государственного служащего саморазвитие связано с выбором приоритетных для службы и социальной значимости качеств. Такие качества формируют систему профессиональных требований к личности. К ним относятся [2]:

- законопослушность;

- гуманизм;
- профессионализм;
- коммуникабельность;
- здоровье или приверженность здорового образа жизни.

Использование самоменеджмента в государственной службе позволяет служащим быть успешными при достижении своих конечных результатов, поскольку его центральным элементом является постоянное профессиональное развитие и развитие собственных деловых качеств. К таким качествам относятся: гражданская зрелость, отношение к труду, уровень знаний, организаторские способности, способность к руководству системой управления, инициативность и новаторство, а также морально-этическая составляющая.

На сегодняшний день, выделяют следующие инструменты саморазвития, которые решают задачи профессионального развития муниципального служащего:

- тренинги и обучающие программы;
- литература и видеофильмы;
- обратная связь от коллег и общественности;
- обучение на опыте других;
- развивающие задачи.

Перечень выделенных инструментов являются важными элементами самоменеджмента, призванными регулировать мотивационные процессы саморазвития личности. Поэтому для их эффективного включения в процесс профессионального и личностного саморазвития важно сочетать данные инструменты со специальными приемами самоменеджмента [3]:

1) самоконтроль компетентности – за счет профессиональных тестов, решения задач и анализа конкретных ситуаций (данная оценка позволяет выявлять основные причины как положительных, так и отрицательных сдвигов в уровне развития компетенций и принимать решения по корректировке планов и программ саморазвития);

2) регулярная инвентаризация перемен в работе и в себе (данная оценка позволяет определить, насколько заданные изменения в деятельности служащего соответствуют его уровню профессионального и личностного саморазвития);

3) дневник достижений и неудач, в котором фиксируются все результаты развития (ведение дневника позволяет избегать ситуаций «наступления на одни и те же грабли», улучшает осознание и оценку собственного опыта сотрудником, позволяет делать правильные и практичные выводы);

4) моделирование своего профессионального портрета (позволяет визуализировать профессиональные качества и компетенции личности с целью их более четкого осознания, более эффективного применения и контроля);

Рассмотренные инструменты саморазвития и требования к личности позволяют определить особое место самоменеджмента в работе муниципального служащего. Для каждого человека важно, чтобы его жизненные цели соответствовали его профессиональным успехам, а для этого необходимо, чтобы процесс саморазвития проходил непрерывно.

Соблюдение установленных целевых ориентиров позволит качественным образом организовать рабочий процесс муниципального служащего и «направить» внутреннюю мотивацию в требуемом направлении профессионального развития.

Самоменеджмент способен изменить не только саму философию государственного управления в части развития доверительности, профессионализма, учета динамичности социально-экономических систем, но и характер отношений между служащими, их нацеленность на успех и достижения [3]. На концептуальном уровне самоменеджмент фактически становится основой участия служащего в развитии собственного подразделения. Достижение заданных ориентиров происходит через личностно-профессиональный рост.

Если муниципальный служащий стремится к саморазвитию и профессиональному росту, нацелен на углубление знаний и умений, расширение кругозора, то его профессиональный и личностный рост будут последовательно

проходить все стадии развития необходимые для достижения максимальной эффективности деятельности (рис. 1) [4].

Профессиональное развитие муниципального служащего невозможно представить себе без грамотно построенного самообразовательного процесса, который, в свою очередь, основан на принципах самоорганизации и эффективного планирования рабочего времени.

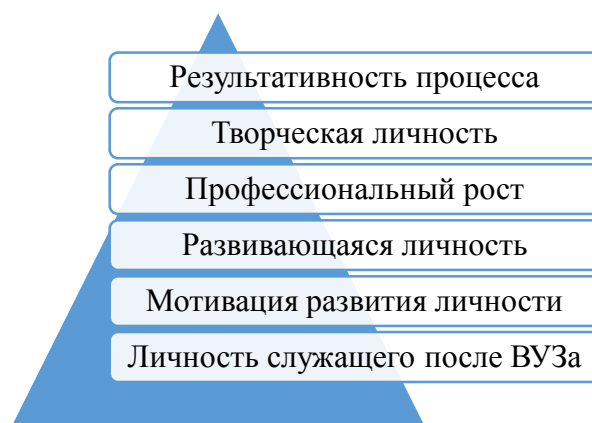


Рисунок 1. – Стадии профессионального роста муниципального служащего

Если рассматривать самоменеджмент с точки зрения технологического процесса, необходимо, в первую очередь, определиться с содержанием понятия «технологии».

С точки зрения процесса саморазвития технология представляет собой совокупность наиболее рациональных способов научной организации труда, обеспечивающих достижение поставленной цели за минимальное время с наименьшей затратой сил и средств. Таким образом, с точки зрения профессионального развития муниципальных служащих технологии самоменеджмента включают следующие составляющие [3]:

- управление ресурсами времени;
- управление ресурсами активности;
- управление денежными потоками;
- управление ресурсами образованности.

Эффективное применение технологий самоменеджмента позволяет сформировать из служащего самоуправляемую личность, которая будет самостоятельно определять личные цели развития, планировать свою деятельность, принимать решение по предстоящим делам, составлять распорядок дня и личного трудового процесса, а также производить обмен информацией на всех стадиях самоменеджмента. С учетом этого, упрощенная модель служащего будет включать четыре основные составляющие: физическую, нравственно-психологическую, рациональную и творческую.

Таким образом, на современной государственной службе большое внимание уделяется вопросам профессиональной компетентности служащих и их личностным характеристикам, которые способны оказать наибольшее влияние на повышение эффективности служебной деятельности. Развитие профессиональных навыков начинается с самоорганизации, которая является составной частью самоменеджмента. Использование комплексного подхода в применении инструментов и технологий самоменеджмента способно оказать наибольшее воздействие на профессиональное развитие муниципальных служащих.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в ред. от 16.12.2019 г.) // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

2. Писарева Д.А., Смышляев В.А. Личностное саморазвитие государственных служащих в современной России: специфика и приоритеты // Профессиональные компетенции государственных служащих: формирование и развитие. Материалы межвузовской научно-практической конференции. ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ». Воронеж, 2016. С. 270-276 .

3. Самоменеджмент: учеб. пособие / Под ред. В.Н. Парахиной, В.И. Перова. М.: Изд-во Московского университета, 2012. 368 с.

4. Сергеева Н.И. Профессионально-личностное саморазвитие как цель профессионального роста педагога // Современные проблемы науки и образования, 2015. № 2 (1). С.77-82.