

УДК 35.08

## **ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ЛИЧНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**© Ирина Владимировна АНЦИФЕРОВА**

доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры  
государственного и муниципального управления  
Курская академия государственной и муниципальной службы  
305044, Российская Федерация, г. Курск, ул. Станционная, 9  
E-mail: kagms@list.ru

**© Елена Николаевна ФУРМАН**

старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления  
Курская академия государственной и муниципальной службы  
E-mail: sweetkie@mail.ru

Социально-экономические и политические изменения в России создают потребность в совершенствовании государственного и муниципального управления, что требует и соответствующих преобразований в системе высшего образования при подготовке государственных и муниципальных служащих. Следовательно, система образования и общество в целом нуждаются в создании новых механизмов и подходов к формированию высокопрофессионального кадрового корпуса. Цель исследования – разработка концептуальных основ процесса формирования инновационной личности государственных и муниципальных служащих в системе высшего образования. Для диагностирования уровня инновационности будущих государственных и муниципальных служащих было проведено социологическое исследование, проанализированы нормативные документы, рассмотрены подходы различных исследователей к определению термина «инновационная личность». Данная работа способствует совершенствованию процесса оптимизации подготовки управленческих кадров в условиях инновационного развития Российской Федерации. Сделан вывод о том, что формирование инновационной личности государственного и муниципального служащего в системе высшего образования – сложный и длительный процесс, и возможно осуществление данной задачи посредством внедрения инновационных образовательных технологий, на основе компетентностного подхода в обучении. Показано, что в условиях инновационного развития общества главная задача как со стороны государства, так и образования – подготовка высококвалифицированных, конкурентоспособных, с развитым творческим потенциалом кадров, которые могут решать сложные профессиональные задачи и постоянно приобретать новые знания, а положительное отношение к инновациям благотворно скажется на формировании государственных и муниципальных служащих инновационного типа.

*Ключевые слова:* государственная служба; инновационная личность; высшее образование; компетенции; компетентностный подход

В современном обществе управленческая деятельность становится все более сложной, что ведет к предъявлению высоких требований к формированию высокопрофессионального кадрового корпуса государственной гражданской и муниципальной службы. Возрастают требования к объему и качеству осуществляемой профессиональной служебной деятельности государственного и муниципального служащего. Руководители органов исполнительной власти и местного самоуправления должны опережать время, обеспечивать прогностический анализ будущего, уметь предвидеть проблемы, прогнозировать опасности и угрозы, оценивать риски, обосновывать приоритеты развития общества, находить адекватные способы и тех-

нологии решения проблем, брать ответственность на себя, тем самым выступая реальными лидерами социальных перемен. В Российской Федерации развитие системы образования государственных и муниципальных служащих имеет стратегическое значение для оптимизации и повышения эффективности системы управления страной. Подготовка инновационно мыслящих и действующих чиновников – это первостепенная задача реформы системы публичного управления, ее государственной и муниципальной службы.

Сегодня основополагающая роль в публичном управлении должна отводиться субъекту инновационной деятельности – личности с определенным типом сознания. В итоге растет потребность в методологии управле-

ния инновациями, ориентированной на формирование инновационной личности как активной, движущей силы общественных преобразований [1; 2]. Складывается общество, в котором каждый человек имеет доступ к знаниям, может найти себе достойное место, заниматься совершенствованием и саморазвитием, ставить перед собой какие-то цели и достигать их, соответственно появляется потребность в новом типе личности – инновационной.

Э. Хаген ввел понятие инновационной личности как предпосылки усиления экономического роста, распространения предпринимательства и накопления капитала. Он полагает, что существуют различные, и даже противоположные, личностные качества, которые типичны для традиционного и современного обществ [3].

Ю.А. Карпова рассматривает инновационную личность как личность, творящую современность, то есть способную оказать влияние на ход социального развития [4]. При этом она сама сформирована условиями современности. Инновационная личность стремится овладеть знаниями об окружающей действительности, чтобы найти новые формы воздействия и управления ей. Такая личность готова принять ответственность за последствия своей деятельности, вызванные реализацией новых способов решения насущных проблемных ситуаций (в том числе за негативные). Это обстоятельство характеризует инновационного субъекта как зрелую личность. В основе креативности инновационной личности лежит такое системообразующее качество, как способность к переосмыслению (смыслообразованию, смыслоизменению, смыслотворчеству) [5]. Многие исследователи к сущностным чертам инновационной личности относят помимо креативности еще целый ряд качеств. Таким образом, можно говорить о структурной сложности данного понятия.

На сегодняшний момент не существует четкого определения понятия «инновационная личность» несмотря на то, что такой субъект играет существенную роль в жизни динамично развивающегося общества, в системе управления этим обществом. Переход российского общества к инновационному сценарию развития определяет объективную потребность в формировании своей активной

движущей силы – инновационной личности служащего, которая стремится управлять окружающей действительностью и с этой целью находится в поиске новых форм познания и действия.

В условиях инновационного развития общества главная задача вуза, занимающегося подготовкой специалистов для системы государственного и муниципального управления, – это образование и воспитание высококвалифицированных, конкурентоспособных кадров, с развитым творческим потенциалом, которые могут решать сложные профессиональные задачи, постоянно приобретать новые знания и реализовывать их в профессиональной служебной деятельности. Основными целями российской системы подготовки специалистов для системы государственного и муниципального управления должны стать формирование у выпускника творческого мышления, инновационности, готовности к постоянному повышению профессиональной квалификации, а также способности к сознательному и ответственному выбору.

Самое сложное в этих условиях – это четкая формулировка и определение перечня тех компетенций (прежде всего, профессиональных), которые должны быть присущи выпускникам учебных заведений, желающим связать свою карьеру с государственной или муниципальной службой. Определение компетенций является необходимым условием формулирования требований к потенциальным или уже работающим чиновникам.

Еще в 70-е гг. XX века западные ученые построили аналитическую модель современной личности с выделением 9 черт, которая была названа моделью инновационной личности:

- 1) открытость к экспериментам, инновациям и изменениям;
- 2) признание плюрализма мнений, наличия разных точек зрения;
- 3) ориентация на будущее;
- 4) планирование будущих действий для достижения поставленных целей;
- 5) вера в возможность регулирования и планирования социальной жизни;
- 6) способность преодолевать жизненные препятствия;
- 7) чувство справедливости в отношении вознаграждения за труд;

- 8) высокая ценность образования;
- 9) уважение достоинства других людей вне зависимости от статусной позиции [3].

Если опираться на разработки современных исследователей, то к ключевым компетенциям инновационной личности, которые могут быть применимы и к государственным и муниципальным служащим, можно отнести качества, знания, умения и навыки:

- развитость системного инновационного мировоззрения;
- знание правовых основ интеллектуальной собственности;
- обладание инициативностью, целеустремленностью и стрессоустойчивостью;
- способность эффективно работать в группах;
- умение применять теорию решения изобретательских задач;
- умение проводить стратегический анализ;
- умение проводить анализ возможностей применения инновации;
- умение проводить анализ барьеров и рисков на пути инновационной разработки;
- умение формировать стратегию продвижения инновации;
- умение формировать команду;
- умение расставлять приоритеты в своей деятельности;
- умение презентовать результаты работы и держать внимание аудитории;
- владение методами проектного управления и планирования;
- владение навыками использования информационных технологий [5; 6].

В Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. «Инновационная Россия – 2020» определены ключевые компетенции инновационного общества [7]. На наш взгляд, именно они должны стать основой при формировании инновационной личности государственного служащего:

- способность и готовность к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности, стремление к новому;
- способность к критическому мышлению;
- способность и готовность к разумному риску, креативность и предприимчивость,

умение работать самостоятельно и готовность к работе в команде, готовность к работе в высококонкурентной среде;

– широкое владение иностранными языками как коммуникационными инструментами эффективного участия в процессах глобализации, включая способность к свободному бытовому, деловому и профессиональному общению на английском языке.

Формирование таких компетенций – длительный и сложный процесс, включающий в себя необходимость адаптации для этих целей не просто отдельных направлений политики в сфере образования, но и общественной среды в целом, формирование «климата» в обществе, обеспечивающего свободу творчества и самовыражения, поощряющего и вознаграждающего людей, обладающих соответствующими компетенциями и достигающих успеха за счет их использования.

В настоящее время важно разработать механизм формирования системы компетентностей инновационной личности, ее структуру. Сложность связана с тем, что для выделения компетенций инновационной личности государственного служащего и их компонентов необходимо учитывать разные позиции – точку зрения профессорско-преподавательского состава, требования государственной службы и видение самих обучающихся как будущих специалистов в системе публичного управления. Это и объясняет то, что сегодня еще нет однозначных подходов к классификации компетенций, а это, наверное, самое важное в практике реализации компетентностного подхода в образовании.

Особенностью ФГОС ВО является переход от квалификационной модели подготовки выпускника к компетентностной модели подготовки специалиста, в результате образования обладающего определенными компетентностями. Это затронуло и подготовку государственных и муниципальных служащих [6]. Государственный служащий, занимающийся инновационной деятельностью, должен обладать широким спектром общекультурных и профессиональных компетенций, что выражается, прежде всего, в требованиях при приеме на госслужбу и/или зачислении в кадровый резерв [8–12].

Для диагностирования уровня инновационности будущих государственных и муниципальных служащих было проведено ан-

кетирование обучающихся очной и заочной форм обучения направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» Курской академии государственной и муниципальной службы.

Респондентам было предложено ответить на ряд вопросов на тему инновационной деятельности специалиста государственного и муниципального управления. На вопрос: «Как бы Вы охарактеризовали работу государственного и муниципального служащего?» почти половина респондентов ответила, что эта работа напряженная и тяжелая. Также 27 % студентов отметили, что видят эту работу интересной и творческой. 13 % пришли к выводу, что работа государственного и муниципального служащего спокойная и не требующая особого напряжения, а 10 % опрошенных и вовсе сочли эту работу скучной и монотонной. Только один респондент не выбрал ни один из предложенных вариантов и ответил, что работа государственного и муниципального служащего представляется ему смесью интересного и в то же время напряженного труда.

По ответам на данный вопрос можно сделать вывод, что большинство будущих специалистов не считают работу государственного и муниципального служащего «полем» для инновационной творческой деятельности в силу напряженности и высокой степени тяжести этого труда. На вопрос: «Считаете ли Вы, что сможете осуществлять инновационную деятельность на государственной и муниципальной службе?» ответ «да» был зафиксирован у 70 % студентов. Отрицательно на данный вопрос ответили 23 %, а 7 % затруднились ответить.

Явное преобладание утвердительного ответа обнадеживает, так как это указывает на высокий уровень инновационного потенциала опрошенных, а также на их готовность к лидерству и уверенность в своих силах.

Также респонденты отметили, что участие в инновационных проектах в системе государственного и муниципального управления способствует карьерному росту, обогащает профессиональную деятельность и приносит моральное удовлетворение от осознания практической пользы и востребованности своей деятельности, но также было выделено и отрицательное влияние инноваций, такое как отрыв от основных служебных

обязанностей, значительное увеличение рутинной работы (решение административных вопросов, оформление сопутствующей документации) и дестабилизация основной деятельности из-за возникновения конфликтов интересов.

В процессе проведения опроса были определены профессионально-личностные компетенции, которые должны быть в первую очередь присущи государственным и муниципальным служащим. К таковым относятся умение определять приоритеты в профессиональной деятельности, эффективно исполнять управленческие решения; умение выявлять проблемы, определять цели, оценивать альтернативы, выбирать оптимальный вариант решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и способность принимать решения в условиях неопределенности и рисков.

Между тем, согласно результатам исследований, проводившихся Российской академией народного хозяйства и государственной службы при Правительстве РФ, сложившаяся в стране система высшего образования государственных гражданских и муниципальных служащих мало соответствует требованиям современного динамично развивающегося общества. Такая система не способна подготовить надлежащее количество специалистов, способных не только к замещению соответствующих должностей на государственной и муниципальной службе, но и к эффективной профессиональной служебной деятельности. Остро стоит вопрос о повышении качества профессионального образования государственных гражданских и муниципальных служащих, расширении масштабов их подготовки. Отмечается низкий уровень учебных программ для подготовки государственных и муниципальных служащих, не отвечающий запросам рынка [13]. Очевидным минусом реализуемых образовательных программ является незначительная связь с практическими потребностями органов управления, применение образовательных методик, не раскрывающих творческий инновационный потенциал государственных служащих.

Система профессионального образования государственных и муниципальных служащих должна учитывать в первую очередь возросшие требования к личностно-деловым

качествам сотрудников управленческих органов, причем не только к профессиональной компетентности, но и к морально-этическим качествам, мотивационным установкам.

Решение задач формирования диспозиции на творчество, инновации представляется такой же сложной проблемой, как и улучшение системы профессионального образования на основе компетентностного подхода, предполагающего использование практико-ориентированных методик обучения. Это требует разработки методик диагностического характера, направленных на выявление мотивационного потенциала служащего или претендента на должность в системе публичного управления, их готовности к самосовершенствованию, профессиональной самореализации, а также методик их развития.

Формирование инновационной личности государственного и муниципального служащего не завершается или, по крайней мере, не должно завершаться по окончании обучения в учреждениях высшего образования. Оно должно происходить также посредством организации дополнительного профессионального образования. Сохранение традиционной системы дополнительного профессионального образования, которая не соответствует требованиям современности, представляет собой серьезное препятствие при формировании инновационной личности государственного и муниципального служащего [14]. На данный момент очевидна проблема несоответствия системы дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих и требований к уровню их инновационности в профессиональной служебной деятельности, что предусматривает выработку соответствующих мероприятий по корректировке системы дополнительного профессионального образования управленческих кадров, по оптимизации ее программ.

В этой связи необходимо обратить особое внимание на программы дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих. Данные программы в первую очередь должны быть наполнены конкретикой, направлены на формирование инновационности при принятии конкретных решений в системе публичного управления. Соответственно, при составлении программы следует фокусировать

внимание, прежде всего, на профиль и специфику деятельности того органа государственного или муниципального управления, специалистов для которого предполагается в рамках данной программы переподготовить, и уже, исходя из этой специфики, определять содержание учебных курсов, а для преподавания привлекать специалистов в тех сферах деятельности, где намечаются инновационные преобразования. Но надо не забывать, что ежегодно происходят изменения приоритетных направлений деятельности государственных и муниципальных органов, жизнь человека инициирует новые проблемы, требующие новых подходов к их решению, что обуславливает необходимость регулярной переподготовки служащих, усвоения знаний и освоения навыков осуществления инновационной деятельности в новых условиях [15; 16].

Для модернизации системы переподготовки и повышения квалификации государственных служащих необходимо осуществление следующих мероприятий. Во-первых, необходимо создавать систему стимулирования сотрудников органов исполнительной власти и местного самоуправления всех уровней к прохождению переподготовки и повышению квалификации по инновационной проблематике. Во-вторых, повышать ответственность кадровых структур государственных и муниципальных органов управления за отсутствие качественной подготовки кадрового состава в инновационной сфере. В-третьих, модернизировать систему повышения квалификации государственных и муниципальных служащих, сотрудников государственных и муниципальных учреждений путем внедрения новых форм и методов обучения.

Итак, формирование инновационной личности государственного и муниципального служащего в системе высшего образования – сложный и длительный процесс, и возможно осуществление данной задачи посредством внедрения инновационных образовательных технологий, на основе компетентностного подхода в обучении. В этом случае модернизация системы подготовки государственных и муниципальных служащих должна строиться с учетом непрерывности совершенствования содержания образовательных программ; индивидуализации обучения, основанной на развитии компе-

тенций конкретного обучающегося для конкретной сферы профессиональной служебной деятельности; применения инновационных образовательных технологий, в том числе опережающего обучения, формирующего способности управленческой деятельности в постоянно меняющихся условиях. В условиях инновационного развития общества главная задача как со стороны государства, так и образования – подготовка высококвалифицированных, конкурентоспособных государственных и муниципальных служащих с развитым творческим потенциалом, инновационным сознанием, которые могут решать сложные профессиональные задачи и постоянно приобретать новые знания.

### Список литературы

1. Боев Е.И., Зотов В.В., Каменский Е.Г. Развитие методологии управления инновациями: от процесса к личности // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2010. № 14. С. 84-90.
2. Зотов В.В., Боев Е.И., Каменский Е.Г. К проблеме изучения инновационных процессов в современном российском обществе // Известия Юго-Западного государственного университета. 2010. № 1 (30). С. 118-124.
3. Hagen E.E. How economic growth begins: a theory of social change // Journal of Social Issues. 1963. Vol. 19. Issue 1. P. 20-34.
4. Карпова Ю.А. Введение в социологию инноватики. СПб.: Питер, 2004. 192 с.
5. Гагарина О.С. Личность как субъект творческой деятельности: инновационный аспект // Философия хозяйства. 2008. № 2 (56). С. 89-95.
6. Шабанова Е.А. Компетентности инновационной личности государственного служащего в федеральном государственном образовательном стандарте // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. Серия: Социология. 2013. № 11 (1). С. 82-90.
7. Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г.: распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 № 2227-р. Доступ из справочно-правовой системы КонсультантПлюс.
8. Анциферова И.В., Фурман Е.Н. К оценке кандидатов на зачисление в кадровый резерв в контексте компетентностного подхода // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. Серия: Социология. 2013. № 10 (1). С. 113-124.
9. Гайдуюкова И.Б. Компетентностный подход в подготовке и профессиональной деятельности государственных служащих // Государст-

во и общество: вчера, сегодня, завтра. Серия: Социология. 2014. № 13 (1). С. 97-106.

10. Кудрина Е.А., Фурман Е.Н. Опыт разработки и применения методики отбора кадрового резерва муниципальной службы с использованием компетентностного подхода // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2014. № 4. С. 6-9.
11. Лапыгин Ю.Н., Ерашова О.В. Модели компетенций государственных гражданских служащих // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. 2013. № 9 (2). С. 189-208.
12. Панова Е.А., Баринков Д.А. Компетентностный подход в системе управления кадрами государственной службы // Государственное управление. Электронный вестник. 2014. № 45. С. 36-57.
13. Болотина Ю.О., Халитова С.А. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг региона // Дополнительное профессиональное образование. 2008. № 1. С. 21-23.
14. Кузнецов О. Дополнительное образование государственных служащих // Кадровик. 2009. № 6-3. С. 73-77.
15. Балобанова Т.Н. Инновационный потенциал государственных и муниципальных служащих как открытость к изменениям и восприятию нового // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. Серия: Социология. 2014. № 12 (1). С. 46-55.
16. Иванов С.А., Иванов О.И., Шматко А.Д. Формирование инновационной составляющей человеческого потенциала экономики Северо-Запада России // Проблемы современной экономики. 2011. № 1. С. 209-214.

### References

1. Boev E.I., Zotov V.V., Kamenskiy E.G. Razvitie metodologii upravleniya innovatsiyami: ot protsessu k lichnosti [Development of methodology for innovation management: from process to personality]. *Nauchnye vedomosti Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Filosofiya. Sotsiologiya. Pravo – Belgorod State University Scientific Bulletin. Philosophy. Sociology. Law*, 2010, no. 14, pp. 84-90. (In Russian).
2. Zotov V.V., Boev E.I., Kamenskiy E.G. K probleme izucheniya innovatsionnykh protsessov v sovremennom rossiyskom obshchestve [To the problem of studying of innovative processes in the modern Russian society]. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta – Proceedings of the South-West State University*, 2010, no. 1 (30), pp. 118-124. (In Russian).
3. Hagen E.E. How economic growth begins: a theory of social change. *Journal of Social Issues*, 1963, vol. 19, issue 1, pp. 20-34.

4. Karpova Y.A. *Vvedenie v sotsiologiyu innovatiki* [Introduction to Sociology of Innovation]. St. Petersburg, Piter Publ., 2004, 192 p. (In Russian).
5. Gagarina O.S. Lichnost' kak subekt tvorcheskoy deyatel'nosti: innovatsionnyy aspekt [Personality as a subject of creative activity: innovative aspect]. *Filosofiya khozyaystva – Philosophy of Economy*, 2008, no. 2 (56), pp. 89-95. (In Russian).
6. Shabanova E.A. Kompetentnosti innovatsionnoy lichnosti gosudarstvennogo sluzhashchego v federal'nom gosudarstvennom obrazovatel'nom standarte [Innovation competence of personality of civil servants in the federal state educational standards]. *Gosudarstvo i obshchestvo: vchera, segodnya, zavtra. Seriya: Sotsiologiya* [State and Society: Yesterday, Today, Tomorrow. Series: Sociology], 2013, no. 11 (1), pp. 82-90. (In Russian).
7. Russian Federation. Decree of the Government of the Russian Federation no. 2227-r of December 8, 2011 *Ob utverzhdenii Strategii innovatsionnogo razvitiya Rossiyskoy Federatsii na period do 2020 goda* [About approval of strategy of innovative development of the Russian Federation for the period up to 2020]. (In Russian). Available at: <http://consultant.ru> (accessed 19.12.2016).
8. Antsiferova I.V., Furman E.N. K otsenke kandidatov na zachislenie v kadrovyy rezerv v kontekste kompetentnostnogo podkhoda [By evaluating candidates for admission to the reserve in the context of competence-based approach]. *Gosudarstvo i obshchestvo: vchera, segodnya, zavtra. Seriya: Sotsiologiya* [State and Society: Yesterday, Today, Tomorrow. Series: Sociology], 2013, no. 10 (1), pp. 113-124. (In Russian).
9. Gaydukova I.B. Kompetentnostnyy podkhod v podgotovke i professional'noy deyatel'nosti gosudarstvennykh sluzhashchikh [Competence approach in the preparation and professional work of civil servants]. *Gosudarstvo i obshchestvo: vchera, segodnya, zavtra. Seriya: Sotsiologiya* [State and Society: Yesterday, Today, Tomorrow. Series: Sociology], 2014, no. 13 (1), pp. 97-106. (In Russian).
10. Kudrina E.A., Furman E.N. Opyt razrabotki i primeneniya metodiki otbora kadrovogo rezerva munitsipal'noy sluzhby s ispol'zovaniem kompetentnostnogo podkhoda [Experience of development and application of a selection technique of a succession pool for municipal service with use of competency building approach]. *Munitsipal'naya sluzhba: pravovye voprosy – Municipal Service: Legal Issues*, 2014, no. 4, pp. 6-9. (In Russian).
11. Lapygin Y.N., Erashova O.V. Modeli kompetentsiy gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh [Competency model of the state civil servants]. *Sovremennaya ekonomika: problemy, tendentsii, perspektivy* [Modern Economics: Problems, Trends, Prospects], 2013, no. 9 (2), pp. 189-208. (In Russian).
12. Panova E.A., Barinov D.A. Kompetentnostnyy podkhod v sisteme upravleniya kadrami gosudarstvennoy sluzhby [Competence-based approach to human resources in civil service]. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyy vestnik – E-journal. Public Administration*, 2014, no. 45, pp. 36-57. (In Russian).
13. Bolotina Y.O., Khalitova S.A. Vzaimodeystvie rynka truda i rynka obrazovatel'nykh uslug regiona [The interaction of labor market and market of educational services of the region]. *Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie* [Additional Professional Education], 2008, no. 1, pp. 21-23. (In Russian).
14. Kuznetsov O. Dopolnitel'noe obrazovanie gosudarstvennykh sluzhashchikh [Additional education of civil servants]. *Kadrovik* [Personnel Officer], 2009, no. 6-3, pp. 73-77. (In Russian).
15. Balobanova T.N. Innovatsionnyy potentsial gosudarstvennykh i munitsipal'nykh sluzhashchikh kak otkrytost' k izmeneniyam i vospriyatiyu novogo [Innovative potential of state and municipal employees as openness to change and the perception of a new]. *Gosudarstvo i obshchestvo: vchera, segodnya, zavtra. Seriya: Sotsiologiya* [State and Society: Yesterday, Today, Tomorrow. Series: Sociology], 2014, no. 12 (1), pp. 46-55. (In Russian).
16. Ivanov S.A., Ivanov O.I., Shmatko A.D. Formirovanie innovatsionnoy sostavlyayushchey chlovecheskogo potentsiala ekonomiki Severo-Zapada Rossii [Formation of the innovative component of the human potential in the economy of North-West Russia]. *Problemy sovremennoy ekonomiki – Problems of Modern Economics*, 2011, no. 1, pp. 209-214. (In Russian).

Поступила в редакцию 22.02.2017 г.  
Received 22 February 2017

UDC 35.08

## FORMATIONAL OF INNOVATIVE PERSONALITY OF STATE AND MUNICIPAL PUBLIC SERVANTS IN THE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION

Irina Vladimirovna ANTSIFEROVA

Doctor of Sociology, Professor, Professor of State and Municipal Management Department

Kursk Academy of State and Municipal Service

9 Stantsionnaya St., Kursk, Russian Federation, 305044

E-mail: kagms@list.ru

Elena Nikolaevna FURMAN

Senior Lecturer, of State and Municipal Management Department

Kursk Academy of State and Municipal Service

E-mail: sweetkie@mail.ru

Social and economic and political changes in Russia create a need for improving state and municipal governance, which requires corresponding transformations in the system of higher education in the training of state and municipal employees. Consequently, the education system and society as a whole need to create new mechanisms and approaches to the formation of a highly professional cadre corps. The purpose of the research is the development of the conceptual foundations of the process of formation of the innovative personality of state and municipal employees in the system of higher education. To diagnose the level of innovation of future state and municipal officers the sociological research was carried out, the normative documents were analyzed, the approaches of different researches to the term “innovative personality” are considered. This work improves the process of optimization of administrative cadres preparation in the conditions of innovative development of Russian Federation. It is concluded that the formation of innovative personality of state and municipal officer in the system of higher education is a complex and long-lasting process, and the implementation is possible by introduction of innovative educational technologies basing on competence approach in education. It is shown that in the conditions of innovative development of society the main task both from the side of state and education is the preparation of qualified, competitive cadres with the developed creative potential, who will be able to decide difficult professional tasks and always get new knowledge and positive relation to innovations will have good effect on formation of state and municipal officers of innovative type.

*Key words:* state service; innovative personality; higher education; competence; competence approach

**Для цитирования:** Анциферова И.В., Фурман Е.Н. Формирование инновационной личности государственных и муниципальных служащих в системе высшего образования // Вестник Тамбовского университета. Серия: Общественные науки. Тамбов, 2017. Т. 3. Вып. 2 (10). С. 34-41.

**For citation:** Antsiferova I.V., Furman E.N. Formirovanie innovatsionnoy lichnosti gosudarstvennykh i munitsipal'nykh sluzhashchikh v sisteme vysshego obrazovaniya [Formational of innovative personality of state and municipal public servants in the system of higher education]. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya Obshchestvennyye nauki – Tambov University Review. Series: Social Sciences*, 2017, vol. 3, no. 2 (10), pp. 34-41. (In Russian).