

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

Эннеаграмма как метод оценки развития личностно-профессионального потенциала муниципальных служащих в процессе совершенствования профессиональных компетенций (на материалах исследований в администрациях Петушинского района, города Покров, Петушинского сельского поселения)

Научный руководитель – Потапова Елена Петровна

Позднякова Полина Александровна

Студент (магистр)

Владимирский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Факультет управления, Кафедра государственного и муниципального управления, Владимир, Россия

E-mail: polina-pozdnyakova@mail.ru

В условиях усиливающихся процессов глобализации и цифровизации экономики и общества эффективность коммуникативного взаимодействия [4] в сфере государственной и муниципальных службы зависит от особенностей личностного потенциала служащих как показателя уровня их самосознания и самоконтроля. Авторы рассматривают *метод гип-сосознания* (повышение уровня сознания [6]) в качестве фундаментального инструмента фрактального моделирования личности государственных и муниципальных служащих в зависимости от особенности типа личности по *технологии эннеаграммы* [1,2].

Изучение типов личности в рамках технологии эннеаграммы необходимо, прежде всего, для определения типов *личностного потенциала* как совокупности факторов, оказывающих прямое влияние на особенности формирования тех или иных профессиональных компетенций и способности к дальнейшему *осознанному* профессиональному и личностному развитию.

Осенью 2020-го года был проведен опрос среди муниципальных служащих администраций Петушинского района, Петушинского сельского поселения и города Покров с применением технологии эннеаграммы. Полученные результаты позволяют сделать предположение о том, что под каждое направление деятельности органов местного самоуправления необходимо разработать модель специалиста, обладающего конкретными компетенциями [3], основанных на развитых сильных сторонах личностно-профессионального потенциала, соответствующего тому или иной типу личности по эннеаграмме.

В частности, в рамках направлений подготовки 38.03.04 и 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» целесообразно разработать комплекс образовательных профилей, соответствующих кадровому заказу органов местного самоуправления (и органов государственной власти) конкретного региона. Именно об этом и свидетельствуют полученные результаты опроса муниципальных служащих администраций Петушинского района, Петушинского сельского поселения и города Покров.

Технология эннеаграммы позволила сформулировать новое видение применительно к проблеме личностного развития муниципальных служащих. Анализ полученных результатов показал присутствие доминирующих типов личности муниципальных служащих во всех трех администрациях - «Шестерки», «Семерки», «Девятки» (рисунок 1). Отсюда следует предположение о том, что муниципальные служащими становятся лишь специалисты конкретных типов личностей, на которые должны ориентироваться разработчики образовательных программ подготовки управленческих кадров.

В виду того, что подтверждение данной гипотезы требует более глубокого исследования технологии эннеаграммы и проведения большего числа опроса для получения достаточного объема для оценивания, было принято решение оставить поставленный вопрос

открытым, сделав акцент на содержании текущих итогах проведенной работы. В частности, авторы предлагают внедрить технологию эннеграммы в образовательный процесс подготовки будущих специалистов муниципальной службы и повышения квалификации нынешних муниципальных служащих (рисунок 2).

Таким образом, резюмируя проведенный анализ, эннеграмму можно рассматривать в качестве метода личностно-профессионального развития, фрактального моделирования личностно-профессионального потенциала, в соответствии с которой студенты в процессе обучения стремятся к осознанному развитию своих сильных личностных сторон, способствующих в дальнейшем эффективному формированию профессиональных компетенций.

Источники и литература

- 1) Керпен Д. Гений коммуникаций. Искусство притягивать людей и превращать их в своих союзников. 11 навыков эффективного общения. М., 2019.
- 2) Неаполитанский С.М. Эннеграмма – технология развития осознанности: Эффективные интегральные практики. [б. м.]: Издательские решения, 2019.
- 3) Потапова Е.П., Ашин А.А., Позднякова П.А. К вопросу о разработке дополнительной профессиональной программы (программы повышения квалификации) для государственных и муниципальных служащих с учетом уровня сформированности профессионального сознания // Вестник Чебоксарского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. 2020. № 3(22). С. 82-92.
- 4) Потапова Е.П., Чумагина Е.В., Позднякова П.А. Этико-коммуникативная компетентность государственных и муниципальных служащих Владимирской области // Этносоциум и межнациональная культура. М., 2019. № 7(133). С. 21-33.
- 5) Соммэр, Д.С. Гипсосознание как метод достижения личного успеха. М.: Кодекс, 2020.

Иллюстрации

№	Наименование эннеатипа	Сущностная характеристика
Головной центр (когнитивный интеллект)		
6.	Лоялист, конформист («Шестерки»)	Стремится защитить систему
7.	Энтузиаст, эпикуреец («Семерки»)	Стремится наслаждаться системой
Телесный центр (соматический интеллект)		
9.	Миротворец, дипломат («Девятки»)	Стремится к гармонии и бесконфликтности в системе

Рис. 1. Основные типы личностей муниципальных служащих администраций Петушинского района, Петушинского сельского поселения и города Покров (авт. на основе материалов [1,2])

Цель	- повышение уровня сознания муниципальных служащих и формирование у них индивидуального стиля мышления посредством раскрытия личностно-профессионального потенциала; - выполнение кадрового заказа органов местного самоуправления
Задача	Разработка методики оценки индивидуального личностно-профессионального развития на основе технологии энеаграммы
Методология	- Меж- и трансдисциплинарный подходы - Личностно-ориентированный подход - Фрактально-системный подход
Форма реализации	Виртуальная образовательная платформа
Сущность	<i>Для муниципальных служащих:</i> энеаграмма как способ подбора дополнительных программ повышения квалификации, необходимых для развития сильных сторон личности, наиболее эффективно раскрывающих личностно-профессионального потенциала <i>Для студентов:</i> энеаграмма как способ подбора образовательных программ (вариативных учебных курсов), необходимых для развития сильных сторон личности, наиболее эффективно раскрывающих личностно-профессионального потенциала
Рекомендуемая периодичность проведения оценки	2 раза в год (для фиксации изменений)
Разработчики/ консультанты	- профессорско-преподавательский состав образовательных учреждений; - представители органов местного самоуправления; - специалисты в сфере психологии, социологии

Рис. 2. Концептуальный паспорт проекта по разработке методики оценки индивидуального личностно-профессионального развития на основе технологии энеаграммы (авт.)