

Морозова Екатерина Александровна, магистрант,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
г. Волгоград

ФАКТОРЫ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Аннотация: В результате воздействия определенных факторов система государственной гражданской службы в России в настоящих условиях требует трансформации профессиональных компетенций служащих, способных соответствовать требованиям внутренней и внешней среды.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, государственные гражданские служащие, факторы внутренней и внешней среды.

Современный этап функционирования государственной службы в Российской Федерации характеризуется резким усложнением институциональной среды, усилением цифровизации управленческих процессов и переориентацией системы публичного управления с нормативно-регламентированной модели на результативно-ориентированную парадигму. Эти трансформации выступают основными факторами, детерминирующими необходимость обновления и трансформации профессиональных компетенций государственных гражданских служащих Российской Федерации.

Переход к проектно-ориентированной модели государственного управления обусловил смену вектора подготовки и развития кадрового состава органов исполнительной власти. На смену классическому бюрократическому подходу, базирующемуся на формальном соблюдении инструкций и вертикальной подчиненности, пришли модели, ориентированные на достижение конкретных, измеримых результатов в сжатые сроки при высоком уровне ответственности. Это потребовало от государственных гражданских служащих переосмысления своих функциональных ролей, а также приобретения новых компетенций в области стратегического планирования, управления изменениями, цифровой трансформации и проектного менеджмента.

Ключевыми факторами трансформации профессиональных компетенций государственных служащих Российской Федерации следует признать следующие:

1. Реализация национальных проектов «Цифровая экономика» и «Цифровое государственное управление» инициировала внедрение в систему исполнительной власти цифровых платформ, информационных систем и автоматизированных управленческих решений. Использование технологий обработки больших данных, облачных сервисов и искусственного интеллекта требует от служащих новой цифровой грамотности, способности к аналитическому мышлению и адаптации к работе в киберфизической среде [1].

2. Ужесточение требований к результативности управления. Внедрение систем KPI, цифровых панелей мониторинга и оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти привело к объективизации результатов труда, сокращению зоны формализма и росту персональной ответственности за исполнение программных задач. Компетенция «ориентация на результат» становится приоритетной в профиле современного государственного служащего.

3. Институциональные реформы. Принятие различных нормативных актов определило вектор трансформации служебных отношений, перехода к системе карьерного трека, усиления института наставничества и непрерывного обучения. Это требует от служащих способности к саморазвитию, регулярному обновлению знаний и включенности в культуру корпоративного развития.



4. Изменение структуры общественного запроса. Повышение уровня правовой культуры граждан, распространение электронных каналов взаимодействия с государством и рост ожиданий от качества и скорости предоставления услуг обусловили потребность в развитии клиентоориентированности, коммуникативной гибкости, эмпатии и способности разрешать конфликтные ситуации.

5. Геополитические вызовы и санкционное давление. Изменение внешнеполитической обстановки, ограничения в международной кооперации и необходимость импортозамещения административных технологий актуализировали развитие стратегической устойчивости и компетенций антикризисного управления на уровне региональных служащих.

Современные исследовательские подходы в области государственного управления трактуют профессиональные компетенции как совокупность знаний, навыков, установок и моделей поведения, позволяющих эффективно решать служебные задачи в условиях институциональной и социальной неопределенности. При этом профессиональные компетенции утрачивают статичность и приобретают динамическую природу, что требует создания адаптивных механизмов их развития и верификации.

Согласно концепции адаптивного государственного управления, государственный служащий должен не только соответствовать текущим требованиям регламентов, но и обладать способностью к быстрому профессиональному обновлению, внутренней мотивации к обучению и гибкости в применении инструментов управления в новых контекстах. Это превращает процесс компетентностного развития в непрерывную институциональную задачу, а не разовое мероприятие.

В условиях институциональной турбулентности, порождаемой одновременным действием множества разнонаправленных реформ, служебная среда становится полем постоянного обновления. Гражданский служащий рассматривается как активный носитель изменений, обладающий способностью к самоопределению в профессиональной среде и принятию управленческих решений в условиях многозадачности и ограниченных ресурсов.

В последние годы акцент в развитии кадров делается не на технических аспектах (регламент, документооборот, отчетность), а на формировании компетенций, обеспечивающих адаптацию к новой управленческой логике – логике постоянных изменений, междисциплинарности, открытости [2].

Компетенции современного служащего всё чаще описываются сквозь призму метанавыков: способности к обучению, системному мышлению, критическому анализу и управлению собой в изменяющихся условиях.

Таким образом, трансформация профессиональных компетенций государственных гражданских служащих Российской Федерации представляет собой объективный, институционально запрограммированный процесс, определяемый модернизацией управленческой парадигмы. Современная система государственной службы, чтобы соответствовать задачам цифровой эпохи и обеспечивать устойчивость управления, вынуждена создавать механизмы опережающего развития кадров, гибкого формирования индивидуальных траекторий и цифровой трансформации кадрового профиля.

Список литературы:

1. Магаева, Т.А. Трансформация компетенций государственных служащих в условиях цифровизации государственного управления / Т.А. Магаева, С.Н. Ревина; Международный научно-исследовательский журнал. – Екатеринбург: Соколова М.В., 2022.

2. Огородникова, М.В. Трансформация подходов к профессиональному развитию гражданских служащих на современном этапе развития российского общества / М.В. Огородникова; Документ в современном обществе: соединяя пространство и время: материалы XIV Всероссийской студенческой научно-практической конференции. – Екатеринбург: УрФУ им. Б.Н. Ельцина, 2021.

