

Данилин Никита Александрович

студент магистратуры
Московский университет им. С.Ю. Витте
Москва, Россия

Баранов Дмитрий Никитич

старший преподаватель кафедры экономики
городского хозяйства и сферы обслуживания
Московский университет им. С.Ю. Витте
Москва, Россия

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ****Аннотация**

Рассматриваются основные теоретические подходы к изучению проблемы управления профессиональным развитием государственных гражданских служащих. Изучены современные условия функционирования системы управления профессиональным развитием. Показано какое значение в данное время имеет цифровизация общества, что предполагает адаптацию системы профессионального развития служащего к меняющимся условиям.

Ключевые слова: государственный служащий, профессиональное развитие

Эффективное управление профессиональным развитием государственных служащих способствует повышению качества предоставляемых услуг, устойчивому развитию государственных институтов и улучшению их способности отвечать на вызовы времени. Построение в России цифрового государства является главной целью реформирования государственного управления в стране на ближайшую перспективу. В результате такой реформы общество получит высококачественные и доступные государственные услуги по удобным и понятным процедурам для граждан и бизнеса, профессиональную и политически нейтральную государственную и муниципальную службу, ориентированную на защиту интересов граждан, а также эффективные и подотчетные гражданам государственные и муниципальные институции, которые формируют государственную политику и успешно ее реализуют для устойчивого развития государства [1].

Н.А. Ларина, Е.Л. Малютина определяют профессиональное развитие как процесс, включающий в себя как формальное обучение, так и неформальное самообразование, ориентированное на адаптацию государственных служащих к новым условиям работы и задачам государственной службы. Их подход делает акцент на необходимости создания гибких образовательных программ, учитывающих современные вызовы и меняющиеся требования к компетенциям служащих [3].

Макарова Г. В. видит профессиональное развитие как основу для повышения эффективности государственной службы, связывая его с концепцией непрерывного образования. Она отмечает, что профессиональное развитие — это не только повышение квалификации в рамках учебных курсов, но и ежедневное саморазвитие, участие в проектах, обмен опытом, что способствует личностному и профессиональному росту [4].

Мясникова В. А. рассматривает профессиональное развитие через призму личностного потенциала служащего, подчеркивая важность учета индивидуальных особенностей, интересов и способностей. В её подходе профессиональное развитие понимается как процесс раскрытия потенциала каждого сотрудника для обеспечения более высокого уровня профессиональной компетенции и эффективности его деятельности [5].

Цифровизация и инновации оказывают значительное влияние на систему профессионального развития государственных служащих, создавая как новые возможности, так и определенные вызовы. Современная цифровизация государственных услуг требует от сотрудников новых компетенций, связанных с использованием цифровых инструментов, а также высокой гибкости и готовности к постоянному обучению. текущая система управления профессиональным развитием не всегда готова к быстрому внедрению инновационных технологий. Часто не хватает адаптированных учебных программ и инструментов, которые бы учитывали специфику государственной службы и удовлетворяли реальные потребности в обучении. Недостаток координации и ресурсоемкость разработки таких программ усложняют внедрение цифровых решений.

Эти вызовы требуют комплексного подхода к разработке программ профессионального развития, учета индивидуальных потребностей служащих, а также создания благоприятных условий для цифровой трансформации процесса обучения.

Необходимо разработать и внедрить специализированные обучающие программы, направленные на повышение цифровых навыков государственных служащих. Такие программы должны охватывать базовые и продвинутые уровни цифровой грамотности, чтобы обеспечить всех сотрудников необходимыми компетенциями для успешной работы с цифровыми инструментами и ресурсами. Также следует организовывать тренинги и семинары, способствующие адаптации к новым технологиям.

Список использованных источников

1. Буров В. В., Петров М. В., Шклярук М. С., Шаров А. В. «Государство как платформа»: подход к реализации высокотехнологичной системы государственного управления // Государственная служба, 2018. № 3. С. 6-17.

2. Горожанкина А. Г., Пронская О. Н. Инновационные методы управления процесса организации кадрового резерва // В сборнике: Актуальные вопросы экономики и управления: наука и практика. Кriuлинские чтения, сборник материалов всероссийской научно-практической конференции, 2020. – С. 204–207.

3. Ларина Н. А., Милютина Е. Л. Управление профессиональным развитием государственных гражданских и муниципальных служащих в период пандемии: опыт Н***ской области/Н.А. Ларина, Е.Л.Милютина// Мир науки, культуры, образования. 2021. – № 6. – С 118-120.

4. Макарова, Г. В. Управление профессиональным развитием гражданских служащих/ Г.В. Макарова// Центральный российский журнал социальных наук, 2020. – № 3. – С 18-23.

5. Мясникова, В. А. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих / В. А. Мясникова. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2020. – № 44 (334). – С. 108-111