

социологической Грушинской конференции, Москва, 23–27 мая 2022 года / отв. ред. А. В. Кулешова; Фонд "Всероссийский центр изучения общественного мнения". – Москва: Всероссийский центр изучения общественного мнения, 2022. С. 95–98. EDN VUOGWX.

I. Petrova, J. Azerli

DEVELOPMENT OF CREATIVE COMPETENCE UNDER CONDITIONS OF INNOVATION IMPLEMENTATION: PERSPECTIVES FOR INTEGRATED INTERDISCIPLINARY RESEARCH

Abstract.

Creativity as an integral characteristic of a personality is the subject of research in many fields of scientific knowledge; psychology and pedagogy are the predominant ones in this field. The analysis of socio-cultural factors of creative competence formation in education and personnel creativity development under the conditions of innovations introduction requires the complex interdisciplinary approach. Within the Program of Strategic Academic Leadership Priority 2030 at N.I. Lobachevsky NNSU a research laboratory Information Design was established and a research project on creativity of applicants, students, staff was opened. As the first stage of development of a complex interdisciplinary methodology for creativity analysis, a programmatic content analysis of articles revealing the application of approaches from several branches of science in creativity research was carried out. Currently, based on the results of the content analysis the key components for the formation of a comprehensive interdisciplinary methodology of creativity research have been identified

Keywords: creativity, interdisciplinarity, interdisciplinarity, sociology, psychology, cognitive sciences, digital footprint

УДК 35.082.2

А. А. Пищальников, С. Ю. Бедрий, А. А. Лебедев

КАКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ НУЖНЫ ПУБЛИЧНЫМ СЛУЖАЩИМ В СОВРЕМЕННЫЙ ПЕРИОД

Аннотация

В современный период одной из важнейших задач развития публичной службы в РФ выступает повышение профессионализма и компетентности публичных служащих. Качество работы публичных служащих напрямую влияет на эффективность функционирования государства. В связи с быстрым технологическим развитием и изменениями в обществе, публичные служащие должны быть готовы к постоянному самосовершенствованию и обновлению своих компетенций для эффективного развития государства. В рамках решения данной задачи необходимо разработать обоснованный подход к содержанию профессионализма и выделению компетенций публичных служащих. В российской и зарубежной научной литературе предложено значительное количество подходов к решению этого вопроса. В данной статье на основе анализа научных публикаций делается попытка систематизации научных подходов к раскрытию содержания профессионализма, структуре компетенций, публичных служащих РФ. Авторы также приходят к выводу, что одной из проблем, затрудняющих в современный период внедрение в практику публичной службы компетентностного подхода, выступает неполнота нормативно-правовой базы. На основании проведённого исследования в заключительной части статьи выделяются ключевые факторы, которые должны определить подходы к формированию структуры компетенций публичных служащих.

Ключевые слова: публичные служащие, компетенции публичных служащих, профессионализм.

После принятия в 2021 году Федерального закона от 21.12.2021 № 414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации» в оборот вошло понятие «системы публичной власти», которая включает органы государственной власти, иные государственные органы и органы местного самоуправления [3]. Понятие публичной службы в данном законе отсутствует. В научной литературе в настоящее время представлены различные подходы к определению данного понятия. Так, например, М. А. Овакимян и А. Б. Савченко под публичной службой понимают «профессиональную

деятельность по исполнению полномочий федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» [10, с. 169]. Однако исходя из духа Федерального закона №414-ФЗ, более корректным будет отнесение к публичным служащим не только государственных, но и муниципальных служащих.

Профессионализм и компетентность публичных служащих входят в сферу интереса государства. «Государство призвано совершенствовать очень сложный механизм кадровой политики, которая не сможет работать без отвечающих современным требованиям профессиональных и личных качеств государственных гражданских служащих» [6, с. 157]. Знания и умения публичных служащих, а также их компетенции стали объектами пристального изучения многих отечественных авторов, таких как Е. В. Васильева, Н. С. Карапетян и Е. Н. Каунов, Д. А. Черногоров, К. О. Горбаткова, А. И. Иволина, Е. Ю. Амчиславская, С. Н. Костина. Формирование профессионализма и компетентности служащих Л. И. Воронина, Е. И. Васильева и другие авторы. В соответствии с этим, целью данной статьи выступает анализ подходов к определению компетенций публичных служащих.

В ходе анализа нормативно-правовых актов было выявлено, что в них не отражены понятие и требования к необходимым для гражданских и муниципальных служащих компетенциям. В п.3 ст. 1 и новой редакции ст. 12 Федерального закона от 27.07.2004 №79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" [1], а также в п.1.2 ст. 9 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [2], в которых определены квалификационные требования к должностям гражданской и муниципальной службы, речь идет о требованиях знаниям и умениям служащих.

Кроме этого, в Справочнике квалификационных требований, разработанных Министерством труда и социальной защиты РФ, предполагалось, что помимо знаний и умений, также будут предъявляться требования к качествам служащих. Согласно им, государственному служащему необходимы профессиональные и личностные качества, которые делятся на следующие группы: общие, прикладные и управленческие [4]. На наш взгляд, выделенные Минтруда знания, умения и качества могут быть рассмотрены как основа для формирования компетенций служащих.

В публикациях российских исследователей приводятся различные мнения о содержании компетенций публичных служащих, а также необходимых им ключевых профессиональных навыков и умений. Наиболее популярным в современный период для решения данной задачи у исследователей выступает компетентностный подход [5].

Рассмотрим современные подходы к содержанию компетенций публичных служащих. Е. В. Васильева предложила классификацию компетенций на основе концепции компетентностного обучения (Competence-based Learning, CBL). Для государственной службы человекоориентированный подход является важным базисом совершенствования деятельности в условиях реформирования, где человеческие ресурсы являются основным источником создания ценностей [5, с.124]. Данный подход предполагает качественную работу с гражданами посредством взаимодействия и коммуникации с людьми. Е. В. Васильева выделила 4 группы компетенций: инструментальные; межличностные; системные и специфические компетенции.

Инструментальные компетенции функционируют как средство достижения цели. К ним относятся умение обращаться с идеями и корпоративной средой, профессиональные навыки, когнитивное понимание, языковые способности и академические достижения [5, с.124].

Межличностные компетенции требуют личных и коммуникационных способностей. Это умение выражать свои чувства и эмоции наиболее подходящим образом и принимать чувства других (эмпатия), что делает возможным совместную работу для достижения общих целей. Они включают способность действовать с великодушием и пониманием по отношению к другим людям [5, с.124].

К системным компетенциям относятся навыки, связанные с умением сочетать воображение, чувствительность, а также способности, которые позволяют увидеть, как соединяются и связаны части целого. К ним относятся: умение планировать изменения для улучшения общей системы, способность проектировать новое, они основаны на ранее приобретенных инструментальных и межличностных компетенциях [5, с.124].

Н. С. Карапетян и Е. Н. Каунов выделяют ключевые компетенции для государственных служащих по ряду направлений. Это компетенции, связанные с коммуникацией и кооперацией в цифровой среде, предполагающие использование в цифровой среде различных цифровых средств, позволяющих достигать поставленных целей во взаимодействии с другими людьми [9, с.1000].

Коммуникация и кооперация в цифровой среде – использование в цифровой среде различных цифровых средств, позволяющих достигать поставленных целей во взаимодействии с другими людьми [9, с.1000].

Саморазвитие в условиях неопределенности – самостоятельная постановка образовательных целей под возникающие жизненные задачи, подбор способов решения и средств развития других необходимых компетенций, в том числе с использованием цифровых средств [9, с.1000].

Креативное мышление – генерация новых идей, позволяющих решать задачи цифровой экономики, абстрагирование от стандартных моделей, перестройка сложившихся способов решения задач, выдвижение альтернативных вариантов действий для выработки новых оптимальных алгоритмов [9, с.1000].

Управление информацией и данными – поиск нужных источников информации и данных, восприятие, анализ, передача информации посредством использования цифровых средств, алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными для эффективного использования полученной информации с целью решения задач [9, с.1000].

Критическое мышление в цифровой среде – оценка информации, достоверности, построение логических умозаключений на основании поступающей информации и данных [9, с. 1000].

А. А. Гридчин и А. В. Пашкевич предлагают иную форму компетентного подхода. Данные авторы переконструировали пункты Л. О. Филатовой и объединили их в два аспекта, которые раскрывают понятия компетенций [7, с. 26].

Структурный аспект поясняет, что компетентность включает в себя навыковую и интеллектуальную «составляющую» образования (как общего, так и профессионального); в понятие компетентности входит не только когнитивная и операционально-технологическая «составляющие», но и этическая, мотивационная, поведенческая и социальная; компетентность включает результаты обучения (знания и умения), систему ценностных ориентаций, привычки и др.; компетентный подход включает в себя идентификацию основных умений.

Функциональный аспект поясняет, что компетентность понимается как способность мобилизовать полученные знания, умения, опыт и способы поведения в конкретной ситуации, конкретной деятельности; компетенция описывает потенциал, который проявляется ситуативно, следовательно, может лечь в основу оценки только отсроченных результатов обучения; компетентный подход появился из потребности в адаптации людей к постоянно меняющимся в производстве технологиям. Компетенция представляет собой способность менять в себе то, что должно измениться как ответ на вызов определенной ситуации с сохранением некоторого ядра образования (ценности, целостное мировоззрение); компетентности формируются в процессе обучения не только в школе, но и под воздействием окружающей среды, т. е. в рамках формального, неформального и внеформального образования; понятие «компетенции» – это понятие процессуальное, т. е. компетенции как проявляются, так и формируются в деятельности; в основе понятия компетентности находится идеология интерпретации содержания образования, формируемого «от результата» («стандарт на выходе»). [7, с. 27]

В результате анализа рассмотренных подходов к определению компетенций публичных служащих можно выделить ряд их недостатков. Так, подходы, предложенные Е. В. Васильевой, Н. С. Карапетяном и Е. Н. Кауновым, по большей части ориентированы на «soft skills», которые предполагают унифицированные навыки и личные качества относящийся к эмоциональному интеллекту человека, своего рода набор личных характеристик, которые, так или иначе, связаны с эффективным взаимодействием с другими людьми [8, с. 4]. В них практически не представлены компетенции «hard skills». А. А. Гридчин и А. В. Пашкевич, напротив, предлагают ряд компетенций, связанных с «hard skills», под которыми понимаются технические навыки, связанные с выполняемой деятельностью в области формализованных технологий: делопроизводство, логистика, программирование и т. п. [8, с. 11]. В свою очередь в них слабо представлены компетенции, связанные с лидерством и работой с людьми, что является важным фактором для успешной работы государственного аппарата.

Проанализировав представленные в российской научной литературе мнения о компетенциях публичных служащих, мы пришли к выводу, что требуется классификация, которая будет включать как «soft skills», так и «hard skills», а также учитывать подход, предложенный Министерством труда и социальной защиты РФ. Предлагаем выделить 5 основных групп компетенций. Первая группа будет включать компетенции в области управленческих навыков в таких сферах как планирование и организация; управление людьми; развитие подчиненных; лидерство. Вторая группа ориентирована на мотивацию; инициативность; ориентацию на качество; нацеленность на результат и саморазвитие. Третья группа посвящена навыкам принятия решений, а именно анализу проблем; сбору информации; коммерческому мышлению и системности мышления. Четвертая группа включит индивидуальные черты, в которые будет входить стрессоустойчивость; адаптивность; ответственность; позитивное мышление. Пятая группа включит межличностные навыки, которые связаны с межличностным пониманием, работой в команде, убедительной коммуникацией и построению взаимоотношений.

Подводя итоги, хотелось бы сказать о многообразии и разносторонности компетенций, которыми должны обладать публичные служащие для эффективной реализации своих функций и задач. Ряд данных компетенций являются универсальными для служащих всех сфер системы публичного управления. В то же время постепенно будет расти востребованность новых компетенций в связи с развитием цифровых и проектных технологий в сфере государственного управления, модернизации требований к качественному оказанию услуг гражданам.

Литература

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 года №79 [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 25.03.2023).
2. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 2 марта 2007 года №25 [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/ (дата обращения: 25.03.2023).
3. Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 12 декабря 2021 года №414 [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_404070/ (дата обращения: 25.03.2023).
4. Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71610924/#review> (дата обращения: 27.03.2023).

5. Васильева Е. В. Компетентный подход в государственной службе: какие знания и навыки выбирают госслужащие? // Вопросы кадровой политики. Вопросы государственного и муниципального управления. 2018. № 4 С. 124–126.
6. Горбаткова К. О. Профессиональная компетентность государственных гражданских служащих как составляющая эффективности работы органов государственной власти. // Инновационная наука. 2018. №6. С. 157–158.
7. Гридчин А.А., Пашкевич А. В. Проектное управление в структуре профессиональных компетенций государственных и муниципальных служащих // Общество: социология, психология, педагогика. 2020. № 5. С. 26–31.
8. Давлетшина Ю.М., Ивонина А. И., Чуланова О. Л. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников. // Интернет-журнал «Науковедение». Т. 9. №1. С.4–11.
9. Карапетян Н. С., Каунов Е. Н. Трансформация компетенций государственных служащих в условиях развития цифровых технологий. // Креативная экономика. Т. 14. № 6. С. 1000–1007.
10. Овакимян М. А., Савченко А. Б. Компетентия принятия управленческих решений в условиях «новой реальности»: процессный и стратегический аспекты в деятельности публичной власти. // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2022. № 1. С. 43–49.

A. Pischalnikov, S. Bedri, A. Lebedev

WHAT COMPETENCIES ARE NEEDED BY PUBLIC SERVANTS IN THE MODERN PERIOD.

Abstract

In the modern period, one of the most important tasks of the development of public service in the Russian Federation is to increase the professionalism and competence of public servants. The quality of the work of public servants directly affects the efficiency of the functioning of the state. Due to the rapid technological development and changes in society, public servants should be ready for constant self-improvement and updating of their competencies for the effective development of the state. Within the framework of solving this problem, it is necessary to develop a reasonable approach to the content of professionalism and the allocation of competencies of public servants. A significant number of approaches to solving this issue have been proposed in the Russian and foreign scientific literature. In this article, based on the analysis of scientific publications, an attempt is made to systematize scientific approaches to the disclosure of the content of professionalism, the structure of competencies, public servants of the Russian Federation. The authors also come to the conclusion that one of the problems that make it difficult in the modern period.

Keywords: public servants, competencies of public servants, professionalism.

УДК 338.46

П. М. Попов

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Аннотация

В статье рассмотрены основные характеристики цифровой трансформации образования. Представлены направления цифровой трансформации системы образования и выделены основные перспективы и проблемы цифровой трансформации образовательного процесса.

Ключевые слова: цифровизация, цифровые технологии, цифровая образовательная среда, цифровая трансформация, модернизация образования.

В современных условиях повсеместной цифровизации значительные изменения претерпели все сферы человеческого бытия. В обществе происходит активное формирование цифровой культуры, что требует развития, технологических новаций и модернизации всех