

В заключение необходимо сказать, что ГЧП является перспективным за счет наличия синергетических эффектов, которые сглаживают сложности и недостатки, и применение осознанной политики в этой сфере позволит более эффективноразвивать механизм ГЧП вСО.

#### **Список использованных источников**

- 6 О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 13.07.2015 № 244-ФЗ (ред. от 10.07.2023) [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_182660/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182660/) (Дата обращения: 02.11.2023).
- 7 Об организации работы в Минэкономразвития России по расчету показателя «Уровень развития сферы государственно-частного партнерства в субъекте Российской Федерации» за 2020 и последующие годы: Приказ Минэкономразвития России от 19.12.2019 № 816 (ред. от 05.08.2021) [Электронный ресурс]. – URL:<https://base.garant.ru/73321481/> (Дата обращения: 02.11.2023).
- 8 Рейтинг регионов по уровню развития ГЧП [Электронный ресурс]. – URL:[https://www.economy.gov.ru/material/departments/d22/gosudarstvenno\\_chastnoe\\_partnerstvo/rejting\\_regionov\\_po\\_urovnyu\\_razvitiya\\_gchp/](https://www.economy.gov.ru/material/departments/d22/gosudarstvenno_chastnoe_partnerstvo/rejting_regionov_po_urovnyu_razvitiya_gchp/) (Дата обращения: 02.11.2023).
- 9 Стратегия социально-экономического развития Самарской области на период до 2030 года: Постановление Правительства Самарской области от 12.07.2017 №441 (ред. от 28.06.2022) [Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/44471204/> (Дата обращения: 02.11.2023).
- 10 Государственно-частное партнерство [Электронный ресурс]. – URL:<https://economy.samregion.ru/activity/GCHP/> (Дата обращения: 02.11.2023).

## **ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

**Л.С. Уснунц, Е.Н.Грязина**

Научный руководитель А.В.Юкласова  
Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева

От чего зависит насколько эффективно сейчас осуществляется государственная служба? В первую очередь она зависит от профессионализма государственных служащих.

Федеральный закон от 27.05.2003 №58-ФЗ о системе государственной службы Российской Федерации обозначил принцип профессионализма и компетентности государственных служащих в третьей статье.[1]

Существуют три уровня компетенции государственных служащих: профессиональный, политический и гражданский.

Гражданский уровень гласит, что деятельность служащих основана на Конституции РФ, законах РФ, принципах морали и нравственности. Деятельность и квалификация служащих относится к профессиональному уровню. Политический - касается политической деятельности служащих, правового сознания и культуры. [2]

После рассмотрения уровней компетенции стоит сказать, из чего же она формируется.

Во-первых, это знания. Государственный служащий должен быть подкован во многих сферах, но самое важное для него - правовая и политическая. Однако, важно не только знать, но и уметь грамотно применить знания на деле.

Во-вторых, профессиональные качества. Не каждый человек, может стать государственным служащим. Необходимо обладать такими личными качествами, как честность, ответственность, желание постоянно учиться и приспосабливаться к новым условиям. Так же необходимо с уважением относиться к людям разных народов и вероисповеданий.

В-третьих, коммуникабельность. Мало иметь знания, нужно уметь правильно донести их народу, как в письменной, так и в устной форме.[3]

Самыми значимыми и частыми проблемами, возникающими при работе некомпетентных государственных служащих, являются: некорректное применение законодательства; нарушение законности и прав граждан; неверный анализ ситуации, как следствие неверно принятое решение; нарушение эффективного исполнения государственных программ и проектов; некачественное управление ресурсами и прочие. Каждая из данных проблем негативно влияет на процесс развития государства и благосостояния общества.

В целом, проблемы при формировании компетентности государственного служащего могут быть связаны:

Во-первых, с организационными, кадровыми и системными факторами.

Во-вторых, с внешними политическими и социальными контекстами.

Выделим основные из них: отсутствие систематического повышения квалификации, что отражается в недостаточно актуальных знаниях и навыках сотрудников; недостаточная система мотивации и признания, которая приводит к профессиональной безответственности и лишает сотрудника преданности своим обязанностям; некачественный процесс кадрового подбора, при котором могут учитываться политическое влияние и коррупция; недостаток профессиональной экспертизы, плохая подготовка и опыт в определенных областях может быть причиной неправильных решений и слабого управления; бюрократический аппарат, жесткая и сложная бюрократическая система может затруднять найм и продвижение квалифицированных кадров.[4]

Обеспечение полноценного освоения и развития определенных компетенций, которые будут полезными и применимыми в работе государственных служащих, поможет им справиться с задачами и требованиями своей профессиональной деятельности. Методика формирования компетентности - это систематизированный подход к обучению и развитию определенных навыков, знаний и качеств с целью достижения определенных результатов. Это последовательность шагов и стратегий, которые позволяют структурированно и организованно усваивать, и развивать необходимые компетенции.

Структурными элементами процесса развития компетентности являются: целеполагание; планирование; организация; анализ и оценка; учет индивидуальных потребностей.[5]

Для формирования и дополнения у государственных служащих различных навыков и знаний можно использовать такие способы как:

1. Обучение и тренинги: проведение формальных курсов, семинаров и тренингов по конкретным темам, связанным с работой государственного служащего, чтобы расширить их знания и навыки в определенной области.

2. Менторинг и коучинг: предоставление возможности для государственных служащих работать с опытными коллегами, которые могут руководить их профессиональным развитием, давать советы и делиться своим опытом.

3. Ротационные программы: предоставление возможности государственным служащим работать в разных отделах и областях государственного аппарата, чтобы они могли приобрести разносторонний опыт и шире ознакомиться с работой организации.

4. Международный опыт и стажировки: отправка государственных служащих на стажировки или обмена опытом с коллегами из других стран, чтобы они могли узнать о передовых практиках в других организациях и применить их в своей работе.

5. Самообразование: поощрение государственных служащих к самостоятельному изучению актуальных тем и повышению своих компетенций через чтение специализированной литературы, участие в конференциях и семинарах, а также доступ к онлайн-курсам и ресурсам.

6. Регулярные оценки и обратная связь: проведение систематических оценок работы государственных служащих и обратная связь по их профессиональным навыкам и компетенциям, чтобы они могли понимать свои сильные и слабые стороны и работать над их улучшением.

7. Организация проектов и заданий: предоставление государственным служащим возможности решать реальные задачи и работать в проектных группах, чтобы они могли применять свои знания и навыки на практике и развиваться профессионально.

Главный вывод, который можно сделать, заключается в том, что государственная служба требует наличия компетентности сотрудников, чтобы эффективно и качественно выполнять свои функции. Наличие компетентных сотрудников в государственной службе способствует эффективному управлению государственными ресурсами, предоставлению качественных государственных услуг, соблюдению законности и защите прав граждан. Компетентные сотрудники могут также способствовать развитию инноваций и модернизации системы государственного управления. В то же время, отсутствие компетентности сотрудников может привести к неправильному принятию решений, коррупции, неэффективному использованию ресурсов и нарушениям прав граждан. Поэтому, для обеспечения эффективной работы государственной службы, необходимо уделять особое внимание подбору и развитию компетентных сотрудников. Это можно достичь через систему обучения и профессионального развития, соблюдение этических стандартов и принципов, а также установление механизмов контроля и ответственности.

#### **Список использованных источников**

1. О системе государственной службы Российской Федерации Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 10.07.2023) // Собрание законодательства РФ. – 2003. - №22. – ст. 2063

2. Зыкова, Т.М. Формирование профессиональной компетентности государственных служащих: теоретические и методические аспекты [Текст] / Т.М. Зыкова, В.И. Мелентьев // Государственное и муниципальное управление. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2014. – С. 111-128.

3. Скирыннюк, А.А. Профессионализм государственного служащего: основные подходы и компетенции [Текст] / А.А. Скирыннюк // Проблемы экономики и управления на транспорте. – 2015. – № 4. – С. 150-154.

4. Гаврилова, Е.Р. Функции и компетенции современного государственного служащего [Текст] / Е.Р. Гаврилова // Экономические и социальные преобразования: факты, тенденции, прогноз. – 2015. – № 8. – С. 185-190.

5. Дерюгина, Н.А. Профессионально-личностное развитие будущих государственных служащих в условиях магистерской подготовки [Текст] / Н.А. Дерюгина // Научный журнал КубГАУ. – 2016. – № 124. – С. 1-14.