

низким охватом детей дополнительным образованием. Показатель отражает не только охват детей дополнительным образованием, но и возможности для кадрового обеспечения сферы дополнительного образования детей;

5. Не менее 70% детей с ограниченными возможностями здоровья предоставлена возможность получения дополнительного образования, в том числе с использованием дистанционных технологий, что становится показателем для развития безбарьерных обучения и жизнедеятельности.

Таким образом, национальный проект позволяет консолидировать ресурсы, задать четкие измеримые ориентиры, модернизировать инфраструктуру, внедрить новые форматы работы. Национальный проект «Образование» и входящий в его структуру федеральный проект «Успех каждого ребенка» позволяют быстрее и эффективнее реализовывать цели и задачи, поставленные в ключевых нормативно-правовых актах, для развития области дополнительного образования.

С января 2025 года по 2030 год включительно в Российской Федерации реализуется новый национальный проект, позволяющий реализовывать стратегические задачи сферы образования и молодежной политики. Изучение влияния нового национального проекта на систему дополнительного образования детей и взаимодействия образования и молодежной политики может быть перспективным и позволит сравнить национальные проекты десятилетия – с 2019 по 2030 годы.

Список использованных источников

1. Министерство просвещения Российской Федерации. Национальные проекты [Электронный ресурс] // <https://edu.gov.ru/national-project/projects/success/> (дата обращения: 22.11.2025)
2. Национальный проект «Образование» [Электронный ресурс] // Национальный проект «Образование» | Официальный сайт | Архив 2019 2024 (дата обращения: 22.11.2025)

СПЕЦИФИКА КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ КОМАНДЫ ПРОЕКТА ПРИМЕНИТЕЛЬНО К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ

М.С Ядринцева

Научный руководитель Д.В. Прохоров

Самарский национальный исследовательский университет им. ак. С.П. Королева

Современное государственное управление активно внедряет проектные подходы для реализации национальных инициатив и стратегий. Однако прямое копирование корпоративных моделей формирования команд часто

неэффективно из-за принципиальных различий между бизнес-средой и публичным сектором. Эти различия заключаются в системе целей, механизмах отчетности, круге заинтересованных сторон и общей институциональной среде. Это создает потребность в разработке специальной компетентностной модели, адаптированной под реалии работы органов власти.

Цель статьи — выделить ключевые особенности этой среды и на их основе предложить адаптированную компетентностную модель формирования проектной команды.

1. Особенности проектной деятельности в публичном секторе. Формирование модели должны основываться на понимании уникального контекста. Цель - публичное благо, а не прибыль. Фокус на социально-экономических результатах (качество жизни, безопасность). Жесткая нормативно-правовая регламентация. Все действия ограничены бюджетным, административным, гражданским правом. Множественность стейкхолдеров. Проект затрагивает население, бизнес, НКО, различные уровни власти, требуя постоянного диалога. Публичная ответственность и прозрачность. Работа под контролем общества, СМИ, надзорных органов. Ограниченная маневренность ресурсов. Сложность перераспределения бюджетных и кадровых ресурсов в рамках бюрократических процедур. Конфликт проектной логики и иерархической структуры. Необходимость встраиваться в вертикаль власти, сохраняя динамику проекта.

Эти особенности формируют запрос на особый набор компетенций у членов проектной команды.

2. Компетентностная модель проектной команды в органах власти. Модель включает три взаимосвязанных блока.

Блок 1. Базовые компетенции госслужащего-проектиста. Нормативно-правовая грамотность: Знание отраслевого законодательства, 44-ФЗ, 223-ФЗ, бюджетного процесса. Социально-политическая чувствительность: Умение анализировать общественный запрос и работать с ним. Этичность и проактивная прозрачность: Готовность к публичной отчетности и диалогу. Ориентация на публичный результат: Понимание KPI, измеряющих социальный эффект.

Блок 2. Специальные проектно-управленческие компетенции (адаптированные). Управление стейкхолдерами в публичной сфере: Навыки работы с конфликтующими группами интересов, организация публичных обсуждений. Гибкость (Agile) в рамках регламентов: Адаптация итеративных подходов без нарушения административных процедур. Управление репутационными и политическими рисками. Бюджетирование, ориентированное на результат (РОБ). Межведомственное взаимодействие: Способность преодолевать административные барьеры.

Блок 3. Ролевые компетенции (для ключевых позиций). Руководитель проекта: Стратегическое видение в рамках политических целей, лидерство при множественной подотчетности, «адвокация» проекта внутри системы. Менеджер проекта: Планирование в условиях жесткой отчетности,

коммуникация на «двух языках» — техническом и публичном. Бизнес-аналитик: Трансформация политических целей в конкретные измеримые требования. Коммуникатор проекта: Работа со СМИ, соцсетями, организация обратной связи от граждан.

3. Практика внедрения и барьеры. Внедрение модели требует изменений в кадровой политике. Оценка и подбор: Использование кейсов и ассессмент-центров для оценки проектных компетенций при отборе и в кадровом резерве. Обучение: Программы, сочетающие классический проектный менеджмент (PMI, IPMA) с курсами по GR, публичному праву. Мотивация: Увязка карьерного роста и премирования с успешной реализацией проектов. Организационная поддержка: Создание проектных офисов (РМО) как центров методологии и компетенций.

Основные барьеры: сопротивление бюрократического аппарата; дефицит кадров; недостаточная гибкость бюджетного и трудового законодательства; консервативная организационная культура.

Формирование проектной команды в органах власти - это построение группы, обладающей синтезом компетенций: пониманием госуправления, ориентацией на публичный результат, навыками гибкости в жестких рамках. Предложенная модель служит основой для системной кадровой работы. Ее внедрение позволит повысить эффективность реализации государственных инициатив и доверие к власти. Дальнейшие исследования могут быть направлены на разработку конкретного инструментария оценки.

Список использованных источников

1. ГОСТ Р 54869-2011 (ИСО 21500:2009) «Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом». — М.: Стандартинформ, 2012.
2. Мазур И.И., Шапиро В.Д., Ольдерогге Н.Г. Управление проектами: учебное пособие. — 2-е изд. — М.: Омега-Л, 2018.
3. Трошкин А.Ю. Стейкхолдер-менеджмент в государственных проектах и программах // Управление общественными и экономическими системами. — 2020. — № 4. — С. 45–53.
4. Распоряжение Правительства РФ от 15.10.2021 № 2925-р «Об утверждении методики управления реализацией национальных проектов (программ)».

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Д.В. Яковлева

Научный руководитель Д.В. Прохоров

Самарский национальный исследовательский университет им. ак. С.П. Королева