

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЗРЕЛОСТЬ СЛУЖАЩЕГО ОРГАНОВ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СУЩНОСТИ И СОДЕРЖАНИЯ

Елена Николаевна Кролевецкая

доктор педагогических наук,
ведущий научный сотрудник Дирекции приоритетных образовательных инициатив
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте
Российской Федерации
krolevetskaya-en@ranepa.ru

Дарья Ивановна Михайлова

кандидат педагогических наук,
ведущий научный сотрудник Дирекции приоритетных образовательных инициатив
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте
Российской Федерации
darya.mikhaylova.bel@gmail.com

Аннотация. В статье рассматривается феномен профессиональной зрелости как многоаспектное явление, включающее в себя совокупность профессиональных компетенций, личностных качеств и ценностных ориентаций специалиста. Проводится теоретический анализ различных подходов к определению сущности профессиональной зрелости специалиста, выделяются ее основные компоненты. Особое внимание уделяется профессиональной зрелости служащего органов публичной власти. В процессе исследования авторы отмечают особенности карьеры работников государственного аппарата по сравнению с карьерой других специалистов. В результате проведенной работы авторы представляют теоретический анализ сущности и содержания профессиональной зрелости служащих органов публичной власти.

Ключевые слова: профессиональная зрелость, профессиональный опыт, профессиональное развитие, компетентность, карьерная компетентность, управленческая компетентность, гражданско-правовая компетентность, информационная компетентность.

Статья подготовлена в рамках выполнения государственного задания Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации «12.10-2025-1. Разработка модели оценки профессиональной и личностной зрелости, включая оценку личностно-управленческих качеств и профессиональных компетенций, руководителей и специалистов по направлениям научно-технического развития».

A PUBLIC AUTHORITY EMPLOYEE'S PROFESSIONAL MATURITY: A THEORETICAL ANALYSIS OF ITS ESSENCE AND CONTENT

E.N. Krolevetskaya

doctor of pedagogy, leading researcher of the Directorate of Priority Educational Initiatives
Presidential Academy of National Economy and Public Administration
krolevetskaya-en@ranepa.ru

D.I. Mikhaylova

candidate of pedagogy, leading researcher of the Directorate of Priority Educational Initiatives
Presidential Academy of National Economy and Public Administration
darya.mikhaylova.bel@gmail.com

Abstract. The article examines the phenomenon of professional maturity as a multifaceted phenomenon, including a set of professional competencies, personal qualities and value orientations of a specialist. A theoretical analysis of various approaches to defining the essence of professional maturity is carried out, and its main components are highlighted. Particular attention is paid to the professional maturity of public servants. In the course of the study, the authors note the distinctive features of the career of state employees compared to the career of other specialists. As a result of the data obtained, the authors present the essence and content of professional maturity of public servants.

Keywords: professional maturity, professional experience, professional development, competence, career competence, managerial competence, civil-law competence, information competence.

The publication was prepared as part of the state assignment of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA) "12.10-2025-1. Development of a model for assessing professional and personal maturity, including an assessment of personal and managerial qualities and professional competencies, of managers and specialists in scientific and technological development areas."

В современных условиях динамично развивающегося общества и постоянно изменяющихся требований к профессиональной деятельности особую актуальность приобретает проблема профессиональной зрелости специалистов, которая представляет собой интегральную характеристику личности, отражающую уровень ее профессионального развития и готовность к эффективному выполнению профессиональных задач.

В связи со стремительной трансформацией современного общества и постоянно возрастающими требованиями к качеству государственного управления все чаще поднимается проблема профессиональной зрелости служащих органов публичной власти. Поскольку эффективность функционирования государственного аппарата напрямую зависит от уровня профессионального развития его кадрового состава, способности специалистов адаптироваться к изменяющимся условиям и решать сложные управленческие задачи, изучение профессиональной зрелости служащих органов публичной власти имеет важное теоретическое и практическое значение для совершенствования системы государственного управления, оптимизации процессов профессиональной подготовки и развития кадрового потенциала государственной службы. Данное исследование направлено на углубление понимания структуры и содержания профессиональной зрелости в контексте специфики деятельности органов публичной власти.

Отметим, что профессиональная зрелость как научная категория начала активно разрабатываться во второй половине XX в. в рамках психологии труда и профессионального развития. Различные исследователи предлагают свои определения данного феномена. Так, по мнению Д. Сьюпера, профессиональная

зрелость представляет собой степень развития профессиональных установок и компетенций, соответствующих возрастному этапу развития индивида. Э.Ф. Зеер определяет профессиональную зрелость как интегральную характеристику личности, включающую профессиональную компетентность, профессиональную идентичность и профессиональную мобильность. А.К. Маркова рассматривает профессиональную зрелость как высший уровень профессионального развития, характеризующийся творческим подходом к деятельности, способностью к профессиональному самосовершенствованию и передаче опыта другим.

Для рассмотрения профессиональной зрелости служащего органов публичной власти наиболее интересным, с нашей точки зрения, представляется компетентностно-акмеологический подход (сочетание компетентностного и акмеологического подходов), который позволяет рассматривать профессиональную зрелость как набор профессиональных компетентностей, каждая из которых может быть представлена совокупностью компетенций (обобщенное понимание профессиональной зрелости) в развитии, т.е. на различных этапах онтогенеза, независимо от возраста человека, с учетом накопленного на определенном этапе становления профессионализма опыта, в том числе карьерного, управленческого и т.д. Таким образом, профессиональная зрелость служащего органов публичной власти в нашем понимании рассматривается как ступень профессионального развития личности, характеризующаяся определенным уровнем профессиональной компетентности, которая детерминируется профессиональным опытом и проявляется в способности и готовности человека осуществлять свою профессиональную деятельность систематически, продуктивно и качественно в различных условиях, максимально реализуя свой личностный потенциал.

Такое понимание категории «профессиональная зрелость» позволяет выделить в структуре профессиональной деятельности служащего органов публичной власти четыре ключевых кластера, наиболее полно отражающие специфику деятельности в сфере государственного и муниципального управления: карьерный опыт (карьерная компетентность), управленческий опыт (управленческая компетентность), гражданский опыт (гражданско-правовая компетентность) и цифровой опыт (цифровая компетентность); и наполнить их соответствующими профессиональными компетенциями.

Профессиональная карьерная компетентность представляет собой совокупность практического опыта в трудовой деятельности, объединяющего специализированные знания, практические навыки и личностные установки, которые требуются для решения рабочих задач и формирования успешного карьерного пути. Вопросы развития карьерной компетентности, впервые поднятые в исследованиях зарубежных специалистов (таких как N. Betz, F. Vorgen, G. Hackett и других), нашли продолжение в трудах российских ученых. В частности, психолого-акмеологический анализ природы и компонентов карьерной компетентности как элемента профессиональной компетентности представлен в научных работах Е.А. Могилевкина и Е.В. Садон.

По мнению Е.А. Могилевкина, карьерная компетентность представляет собой способность профессионала мастерски использовать знания и инструменты для решения не только стандартных, но и нестандартных карьерных задач, а также для эффективного построения карьерной траектории [1, с.110]. Е.В. Садон характеризует карьерную компетентность как комплекс представлений о карьере, возможностях и направлениях карьерного развития, который включает способность прогнозировать профессиональное будущее и справляться с карьерными кризисами, а также «карьерную самоэффективность» – способность к постановке карьерных целей, планированию карьеры и решению связанных с ней проблем [1, с.112].

Следовательно, можно утверждать, что исследователи рассматривают карьеру не только как достижение успеха в профессиональной сфере, но и как элемент общего жизненного успеха, связанный с личностным ростом; при этом карьерная компетентность понимается как ключевое условие для успешного карьерного развития.

Изучение научных работ, касающихся карьерного развития государственных служащих, дало возможность определить отличительные черты карьеры работников государственного аппарата по сравнению с карьерой других специалистов. Эти особенности обусловлены спецификой государственной службы: систематическим профессиональным развитием государственных (муниципальных) служащих, значимостью власти и иерархии на госслужбе.

В связи с этим представляется обоснованным рассматривать карьерное развитие государственных служащих как процесс, который можно анализировать с двух позиций: 1) внутренняя позиция развития, обусловленная субъективными факторами – личными ценностями, социальными установками и целями по выстраиванию профессионального пути; 2) внешняя позиция развития, определяемая объективными факторами – конкретными условиями и существующими возможностями в виде карьерных ступеней, которые позволяют сотруднику совершенствовать профессиональные компетенции и обеспечивать карьерный рост [2, с. 4].

Следовательно, принимая во внимание специфику трудовой деятельности работников органов государственной власти, представляется возможным дать определение их карьерной компетентности. Она понимается не просто как вертикальное продвижение в служебной иерархии, а как сознательный выбор, соответствующий личным ценностям и установкам, направленный на формирование и совершенствование профессиональных компетенций и последующее карьерное развитие. С точки зрения структуры и содержания карьерная компетентность включает следующие элементы: 1) постановка карьерных целей и планирование; 2) самоэффективность, карьерная мотивация, способность решать карьерные задачи; 3) ответственность и адаптивность; 4) карьерные ориентации.

Управленческий опыт (управленческая компетентность) понимается как совокупность практических навыков в сфере управления и охватывает

управленческие знания, умения и системно-организационные способности. Исследование существующих научных работ по данной проблематике дало возможность определить различные трактовки управленческой компетентности. В частности, Ю.А. Турчанина определяет управленческую компетентность государственного гражданского служащего как его способность и готовность функционировать согласно стандартам, установленным в государственных управленческих организациях, для решения управленческих задач и профессионально-личностного роста [3, с. 6].

Применительно к нашему исследованию представляется целесообразным определение управленческой компетентности, предложенное в диссертационной работе С.С. Михеева. Исследователь отмечает, что управленческая компетентность может рассматриваться как «итог освоения государственным служащим в ходе его управленческой деятельности основных управленческих компетенций» (нормативно-правовой, информационно-аналитической, проектировочно-конструктивной, организационно-исполнительной, экспертно-консультативной, коммуникативно-представительской).

С точки зрения структуры и содержания управленческая компетентность государственного служащего включает следующие элементы: 1) сложившиеся фундаментальные знания государственного служащего, осведомленность о средствах, методах и технологиях решения управленческих задач; 2) владение методами практической реализации управленческой деятельности на государственной службе, совершенствование профессиональной, психолого-акмеологической среды; 3) профессиональные установки, ценностные ориентиры и ценностное отношение к творческому решению многоплановых управленческих проблем, достижение высоких показателей, стремление к саморазвитию и самосовершенствованию; 4) понимание эмоциональных состояний, переживаний в ходе выполнения управленческой деятельности, умение их анализировать у себя, сформированность психической стабильности, уверенность в себе, развитый самоконтроль и саморегуляция; 5) способность государственного служащего к объективной оценке себя как личности, профессионала, субъекта управленческой деятельности.

Г.С.-Х. Дудаев трактует управленческую компетентность будущих специалистов государственного управления как «способность результативно решать управленческие задачи, активно применяя имеющиеся управленческие знания, умения и опыт, а также личностные и профессионально значимые качества, которые анализируются через призму готовности осуществлять субъект-субъектное взаимодействие в условиях информационной прозрачности государственного управления и расширения в нем общественного участия» [4, с. 34].

Содержательную и организационно-педагогическую базу методики развития управленческой компетентности будущих специалистов государственного управления формируют: определение студентов как активных субъектов своего личностного и профессионального развития; применение в образовательном процессе интерактивных методов взаимодействия

преподавателя и студентов; усиление в содержании образования аксиологического контекста государственной службы; ориентация профессиональной подготовки на освоение студентами функциональных, личностных и социальных компетенций, обеспечивающих их готовность реализовывать клиент-ориентированный подход в государственном управлении [4, с. 34].

Следовательно, изложенное выше дает возможность конкретизировать понятие управленческой компетентности как одного из кластеров профессиональной деятельности работника органов государственной власти и охарактеризовать его как итог освоения государственным служащим в ходе его управленческой деятельности основных управленческих компетенций.

С точки зрения структуры и содержания управленческая компетентность может быть охарактеризована следующим образом: 1) фундаментальные знания основ управления, правовых норм, социально-экономических процессов, методов анализа данных и др.; 2) умения анализировать информацию, разрабатывать стратегии, принимать решения, взаимодействовать с различными заинтересованными сторонами; способность понимать и управлять своими эмоциями и эмоциями других и др.; 3) владение результативной коммуникацией, работой с информационными системами, принятие решений на основе анализа данных; навыки командной работы, управления проектами и др.; 4) способность государственного служащего к объективной оценке себя как личности, профессионала, субъекта управленческой деятельности.

Гражданский опыт (гражданско-правовая компетентность) понимается как практический опыт в области гражданско-правовой деятельности и охватывает гражданско-правовые знания, умения и ценностные ориентации. Изучение научной литературы дало возможность определить существующие направления исследований. В частности, проблематика гражданской компетентности студенческой молодежи, рассматриваемая в трудах Журовой В.Г., определяется как интегративная характеристика личности, которая выражается в усвоенных гражданских знаниях и умениях, наличии сложившейся системы гражданских ценностей и отражает готовность к результативному осуществлению социально значимой гражданской деятельности [5].

Гражданская компетентность охватывает: 1) систему усвоенных гражданских знаний и понятий, 2) систему осознанных мотивов, целей, ценностных установок, формирующую интерес к гражданской деятельности и потребность в ее реализации, 3) сформированные навыки реального поведения на основе соблюдения нравственно-правовых норм, выполнения обязанностей в соответствии с установленными социальными нормами и своей гражданской позицией, участия в различных видах гражданской деятельности с целью приобретения и развития нравственно-ценностного опыта гражданского поведения, 4) адекватную самооценку и самоанализ результатов различных форм гражданской активности [5, с. 11].

Исследование Ю.Е. Подлесной посвящено изучению политологического анализа сущности, содержания и структуры гражданской компетентности, ее

становления и формирования в условиях современной России. Согласно мнению автора, научное понимание сущности гражданской компетентности имеет два аспекта – широкий и узкий. В широком понимании гражданская компетентность представляет собой разновидность социальной компетентности, как функция гражданского общества, создающего основу для эффективной и успешной деятельности личности, социальных групп и всего общества в целом. В узком понимании гражданская компетентность представляет собой параметр деятельности личности, социализированной под воздействием гражданских ценностей, норм и правил, и выражающийся в наличии знаний, навыков и умений применительно к сфере политического поля.

Изложенное выше дало возможность конкретизировать понятие гражданской компетентности применительно к работнику органов государственной власти. Гражданская компетентность работника органов государственной власти рассматривается как один из кластеров его профессиональной деятельности и представляет собой характеристику личности, которая выражается в освоении гражданских знаний и умений, сформированных ценностных отношений, отражает готовность к анализу и применению правовых норм в профессиональной деятельности.

Следовательно, вышесказанное позволяет определить структурно-содержательное наполнение гражданско-правовой компетентности работника органов государственной власти: 1) система осознанных мотивов, целей, ценностных установок, формирующая интерес к гражданской деятельности и потребность в ее реализации; 2) знание основ законодательства в сфере профессиональной деятельности, принципов и процедур разработки нормативных правовых актов; знание принципов служебной этики и профессиональной ответственности и др.; 3) умение интерпретировать и применять правовые нормы к конкретным ситуациям; умение анализировать и оценивать правоприменительные акты и судебные решения; способность выявлять и оценивать правовые последствия своих действий; 4) владение навыками анализа информации и принятия обоснованных решений; владение навыками результативного общения с коллегами, клиентами и другими заинтересованными сторонами; владение навыками самоорганизации и управления временем; способность критически оценивать информацию и принимать обоснованные решения в сложных ситуациях и др.

Цифровой опыт (цифровая компетентность) трактуется как практический опыт работы с цифровыми технологиями и охватывает знания, умения и навыки использования цифровых технологий.

В настоящее время цифровизация представляет собой приоритетное направление в развитии различных отраслей экономики, и ее воздействие распространяется на множество аспектов, включая инновационные технологии, автоматизацию процессов и потребность в формировании новых компетенций у специалистов. В связи с этим цифровизация российской экономики [6] и научно-технологическое развитие страны [7] должны реализовываться квалифицированными специалистами, прежде всего, в области государственного

и муниципального управления, что предъявляет повышенные требования к компетенциям работников органов государственной власти [8; 9].

Исследователи выделяют в своей работе две категории специалистов в сфере государственного и муниципального управления: категория А – руководители и служащие, которые должны обладать базовыми знаниями в области информационных технологий и информационной безопасности, т.е. «знать требования законодательства к их должности в области информационной безопасности, инструкции по информационной безопасности, владеть правилами использования IT-технологий, инструментов и т.п.» и категория В – руководители и специалисты в области информационных технологий (IT-специалисты с квалификацией по информационным технологиям, участвующие в процессах обеспечения инфорбезопасности).

Н.С. Гегедюш, Е.В. Масленникова и В.А. Осипов [10, с. 5], изучая вопрос необходимого уровня владения государственными и муниципальными гражданскими служащими информационными технологиями, провели анализ требований к профессиональным знаниям и умениям в области ИКТ. Исследование А.В. Баранова и О.В. Котляровой посвящено сфере цифровых трансформаций государственной службы и государственного управления [8, с. 7]. Исследователи отмечают, что под цифровой компетенцией (или под цифровыми компетенциями) они понимают систему цифровых способностей или навыков специалиста (digital skills).

Следовательно, обзор существующих работ по данной проблематике, анализ рекомендаций о составе квалификационных требований компьютерной грамотности, необходимых для исполнения должностных обязанностей работников органов государственной власти, позволил конкретизировать понятие цифровой компетентности работников органов государственной власти. В результате под цифровой компетентностью работников органов государственной власти мы понимаем такой навык, при котором проявляется способность свободно применять цифровые технологии и системы, осуществлять с ними различные операции в процессе взаимодействия с гражданами, анализировать полученные результаты и выбирать эффективные технологии для дальнейшего взаимодействия.

В связи с этим можно определить общие составляющие цифровой компетентности работников органов государственной власти: 1) знание основ информационной безопасности и защиты информации; 2) знание основных программных приложений и платформ, используемых в профессиональной деятельности, умение работать с различными программными и аппаратными средствами и др.; 3) владение технологиями результативного взаимодействия с гражданами и коллегами через цифровые каналы; работа в команде и др.; 4) владение способами анализа и обработки информации с использованием ИКТ и др.

Таким образом, профессиональная зрелость служащих органов публичной власти представляет собой сложную интегральную характеристику, которая формируется на основе компетентностно-акмеологического подхода и включает

в себя четыре ключевых кластера: карьерную, управленческую, гражданско-правовую и цифровую компетентности. Каждый из этих кластеров имеет свою специфическую структуру и содержание, отражающие особенности профессиональной деятельности в сфере государственного и муниципального управления.

Комплексное развитие всех четырех кластеров профессиональной компетентности является необходимым условием формирования профессиональной зрелости служащих органов публичной власти. Дальнейшие исследования в данной области должны быть направлены на разработку конкретных методик оценки и развития каждого из выделенных кластеров компетентности, а также на создание интегрированной системы профессионального развития государственных и муниципальных служащих.

Библиографический список

1. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: монография. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
2. Слепцова Е.В., Головкин А.В. Особенности построения карьеры в организациях государственной службы // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2018, № 12-2. – С. 82-85.
3. Турчанина Ю.А. Структурная модель управленческой компетентности государственного гражданского служащего // Научные ведомости. Серия Философия. Социология. Право. – 2013, № 2, вып. 23. – С. 104-111.
4. Дудаев Г.С.-Х. Формирование управленческой компетентности будущих специалистов государственного управления: дисс. ... канд. пед. наук. – Владикавказ, 2016. – 212 с.
5. Журова В.Г. Становление гражданской компетентности студенческой молодежи в вузе: автореф. дисс. ... канд. пед. наук. – Москва, 2010. – 23 с.
6. Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». – Режим доступа: https://digital.gov.ru/uploaded/files/natsionalnaya-programma-tsifrovaya-ekonomika-rossijskojfederatsii_NcN2nOO.pdf (дата обращения: 12.04.2025)
7. Указ Президента РФ от 28 февраля 2024 г. № 145 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации». – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/50358> (дата обращения: 11.04.2025)
8. Баранов А.В., Котлярова О.В. Цифровая компетентность государственных служащих как ресурс политической власти // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2021, №2. — С.11-17.
9. Авалуева Н.Б., Гаркуша Н.С. Развитие цифровых компетенций будущих служащих органов публичной власти: дифференцированный подход // Образование и наука. – 2024, № 26(10). – С. 190-217.
10. Гегедюш Н.С., Масленникова Е.В., Осипов В.А. Модели цифровой компетентности государственных служащих: подходы к формированию и оценке // Вестник университета. – 2022, № 10. – С.18-30.