

Мурсалимова Софья Эдуардовна

студентка

Южно-Российский институт управления (филиал)

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной

службы при Президенте Российской Федерации»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

ВЛИЯНИЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ ТРЕНДОВ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ: ИСТОРИЯ, СОВРЕМЕННОСТЬ, БУДУЩЕЕ

***Аннотация:** в статье рассматриваются ключевые аспекты влияния общественных изменений на вопросы обеспечения государственной службы. На базе исторического анализа, изучения современных подходов и прогнозов на будущее автором анализируется специфика указанного выше процесса, выделяются его основные черты, формируется видение важнейших факторов, влияющих на видение института государственной службы в будущем с точки зрения его обеспечения.*

***Ключевые слова:** государственная служба, обеспечение государственной службы, влияние трендов на государственную службу.*

Вопросы обеспечения государственной службы являются крайне актуальными в настоящее время ввиду влияния на данный аспект функционирования института новых факторов. Большая часть данных факторов может быть расценена как общественные тренды, то есть влияние изменений в обществе на данный институт. Но каким образом данное влияние осуществлялось в прошлом и как выглядит в настоящее время?

Актуальность выбранной темы связана по большей части с возрастающими темпами социально-экономических изменений, а также значительных процессов в культурно-демографической сфере. Например, подобный процесс прослеживается через анализ документов в сфере планирования на уровне государств в последние десятилетия. Как правило, намеченные для достижения на

протяжении десятилетий цели достигались за несколько лет, тогда как непрогнозируемые факторы, такие как пандемия COVID-19, лишь ускоряли изменения.

Государственная служба как институт в целом может быть представлена как источник обеспечения государства кадрами. Но в таком случае важно также отметить, что государственная служба не существует в изоляции, что в особенности легко определить в настоящее время. Например, это проявляется в том, что государственные служащие формируют институт как часть общества и поэтому общественные процессы непосредственно оказывают влияние на анализируемый институт.

Среди важнейших процессов, оказывающих подобное влияние, можно рассматривать изменение в обществе самого отношения к трудоустройству. Оно складывается на базе влияния нескольких факторов. Для современного человека изменение места работы становится все более частым и привычным явлением, что в том числе связано с ускорением темпа жизни, влиянием технологий на актуальность той или иной профессии. И это непосредственно влияет на государственную службу. Это проявляется в возрастающей мобильности трудовых ресурсов в обществе, в том числе среди государственных служащих. Многие современные выпускники образовательных направлений «государственная и муниципальная служба» не желают по окончании обучения работать по специальности, а многие служащие могут выбрать переход на работу в частный сектор, имеющий выгодные материальные привилегии относительно работы на государственной службе.

И государственная служба как институт по всему миру выработала универсальный механизм, способный решить данную проблему. Речь идет о кадровом резерве. Данный инструмент направлен как на решение проблемы недостатка кадров в настоящее время, особенно среди руководящих должностей, но в том числе он может быть применен для планирования численности государственных служащих на долгосрочный период. Данный инструмент можно считать крайне эффективным с точки зрения обеспечения государственной службы

кадрами. Теперь институт должен обеспечивать не только действующий кадровый состав государственной службы, но через данный инструмент институт реагирует на выбывание кадров и на планируемое изменение численности кадров в будущее. То есть обеспечивает ресурсы таким образом, чтобы работа института осуществлялась бесперебойно.

Отчет Global Trends 2040 посвящен в том числе изменениям в будущем в деятельности британского правительства. По мнению ученых уже сейчас очень актуальным стал фактор урбанизации большинства государств, рост образованности и реальных доходов населения, которые в совокупности оказывают огромное влияние на государственную службу. Так, влияние указанных факторов заключается в повышении требований общества к государственным служащим, что проявляется в качестве, скорости и доступности предоставления публичных услуг, способности государственных служащих решать актуальные проблемы, их понимание социально-экономических процессов. Недовольство эффективностью государственной службы может быть значительным фактором, в том числе провоцирующим беспорядки в государстве: например, часть требований протестующих в Кыргызстане была связана именно с неэффективностью государственных служащих [1].

Ключевое общественное изменение в настоящее время и в будущем связано с влиянием на государственную службу цифровых технологий. И во многом адаптация государственной службы к влиянию данного фактора выступает важнейшим условием ее эффективности. Например, речь идет об обеспечении необходимых технических условий для своевременной модернизации государственной службы. Недовольство государственной службой в некоторых развивающихся странах как раз связано с этим: технологический уровень общества вырос настолько, что запоздалая модернизация государственной службы неспособна выдержать его требования.

Чтобы обозначить важные аспекты влияния общественных трендов на государственную службу в будущем следует обозначить некоторые консенсусные представления и в государстве будущего [2]:

- ориентация на более гибкое управление государством, применение инновационных инструментов решений нестандартных задач;
- применение искусственного интеллекта для разгрузки служащих;
- публичное управление на сетевых принципах;
- реализация публичных функций совместно с частными субъектами ввиду роста их сознательности и сокращения возможностей государства по причине падения налоговых поступлений из-за демографических факторов.

Значимая часть исследователей указывают на то, что ключевым изменением государственной службы будущего является подход к государственному служащему в целом, а значит и к его обеспечению. Так, распространенной идеей является переход на принцип модели управления талантами на государственной службе. Суть данной модели заключается в том, что в будущем государственные служащие должны обладать навыками нестандартного мышления и решения неординарных задач, а значит заменой требований по их освоению существующих в настоящее время компетенций [3].

Подобное изменение изменит многие аспекты обеспечения государственных служащих. Например, изменятся требования к ним, а значит и изменятся технологические инструменты, применяемые для работы. Ключевой компетенцией государственного служащего будет видеть те проблемы, которые не может решить искусственный интеллект и который необходимо решить в ручном режиме. Тогда как рост уровня профессионализма государственного служащего будет связан с обеспечением государственной службы методиками и техническим обеспечением, позволяющим постоянно совершенствовать навыки нестандартного мышления.

Остается ключевым вопрос того, каким образом в условиях сужения рынка труда создавать условия для конкурентоспособности государственной службы с другими профессиями через использование инструментов ее обеспечения. Решение данной дилеммы ученые видят в перестройке государственной службы на принципы мобильности. Он предполагает создание условий для предоставления очень гибких форм занятости, включая удаленную работу, переход на

гибкий график, асинхронную деятельность, мобильность сотрудника между различными госорганами и даже между государственным и частным секторами. Также перспективу обеспечения государственного служащего будущего видят в обеспечении условий, при которых один государственный служащий может активно перемещаться как в структуре одного органа власти, так и в структуре нескольких органов власти в зависимости от того, где необходимые его навыки и знания [4].

Таким образом, общественные тренды являются ключевым фактором, влияющим на вопросы обеспечения государственной службы. Данный институт уже на текущий момент активно адаптируется под влиянием общественных трендов и готовится к влиянию новых. Однако важно понимать их переменчивость, сложность точного прогнозирования будущего. Безусловным является лишь необходимость гибкости обеспечения института для его эффективности в будущем.

Список литературы

1. Абдыраманова Ч.Ш. Особенности государственной службы в Кыргызской Республике и тенденции ее реформирования / Ч.Ш. Абдыраманова, А.А. Акматалиев // Научные труды Северо-Западного института управления РАН-ХиГС. – 2020. – Т. 11. Вып. 5 (47). – С. 220–228. – EDN LQPPQR
2. Мартынова С.Э. Госуправление и госслужба 2040: мировые тренды / С.Э. Мартынова // Известия Иркутского государственного университета. Серия Политология. Религиоведение. – 2023. – Т. 45. – С. 59–72. – DOI 10.26516/2073-3380.2023.45.59. – EDN JUCGLQ
3. Hogan P. Project Ireland 2040. New Zealand Planning Institute Conference 2021 [Electronic resource]. – Access mode: https://planning.org.nz/Attachment?Action=Download&Attachment_id=6232
4. Wynen J., Boon J., Kleizen B., Verhoest K. How Multiple Organizational Changes Shape Managerial Support for Innovative Work Behavior: Evidence From the Australian Public Service // Review of Public Personnel Administration. 2020. Vol. 40. No 3. Pp. 491–515.