

Социодинамика

Правильная ссылка на статью:

Овчинников С.С. Технология формирования цифровых компетенций государственных служащих // Социодинамика. 2024. № 2. DOI: 10.25136/2409-7144.2024.2.69422 EDN: TVPGBU URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=69422

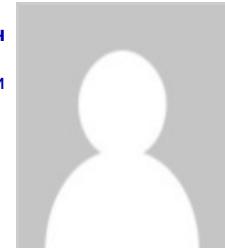
Технология формирования цифровых компетенций государственных служащих

Овчинников Святослав Сергеевич

аспирант, кафедра управления персоналом, Московский государственный университет имени МВ.Ломоносова

119991, Россия, г. Москва, Ломоносовский проспект, 27, корп. 4

✉ oss-009@mail.ru



[Статья из рубрики "Человек и труд"](#)

DOI:

10.25136/2409-7144.2024.2.69422

EDN:

TVPGBU

Дата направления статьи в редакцию:

23-12-2023

Аннотация: Предметом исследования является изучение алгоритмов формирования компетенций. Автор рассматривает различные процессные структуры формирования компетенций. Цель работы состоит в том, чтобы разработать единый алгоритм формирования цифровых компетенций для госслужащих. Специфика исследования будет ориентирована на государственных гражданских служащих, применяющих цифровые технологии в служебной деятельности. Особое внимание уделяется вопросу обучения и развития государственных гражданских служащих. Автор рассматривает такой аспект темы как влияние цифровых знаний, умений и навыков на цифровую экономику Российской Федерации. В статье рассматриваются различные технологии обучения, направленные на совершенствование квалификационного уровня государственного служащего. Автор рассматривает определённую алгоритмизацию формирования цифровых компетенций в государственном управлении. Особенности влияния образовательной деятельности на создание специальной модели цифровых компетенций госслужащего. Актуальными методами исследования были выбраны следующие: традиционной анализ документов (нормативно-правовых актов, научных статей),

моделирование. Результатом исследования является разработанная авторская технология формирования цифровых компетенций, направленная на развитие профессионального уровня государственных гражданских служащих и ориентированная на внедрение современных моделей обучения в органы государственной власти. Область возможного внедрения результатов исследования в такие государственные органы, как Правительство Российской Федерации, Администрация Президента Российской Федерации, Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации и т. д. Новизна исследования – разработка совершенно нового процесса обучения и развития государственных служащих. Использование алгоритмической технологии формирования цифровых компетенций будет способствовать повышению квалификационного уровня госслужащего, совершенствованию государственного управления в конкретном органе государственной власти, увеличению мероприятий по обучению и развитию цифровой грамотности государственного служащего.

Ключевые слова:

государственный служащий, государственное управление, государственная гражданская служба, государственные органы, формирование цифровых компетенций, технология, цифровая трансформация, квалификационные требования, обучение и развитие, образование

В условиях активного насыщения среды различными информационными продуктами, общество, государство, бизнес и научно-образовательное сообщество сталкиваются с необходимостью согласовать определения единой системы требований к формированию, непрерывному совершенствованию и расширению компетенций государственного служащего, необходимых для его успешной и продуктивной деятельности [1, с. 1005]. Применение цифровых технологий и разработка механизма обучения госслужащих для автоматизированного принятия управленческих решений государственными органами являются важными элементами преобразования цифрового правительства и государственного управления в целом [2, с. 1]. Процесс мониторинга результатов, прогресса, повышение интереса и вовлеченности в сфере обучения и развития государственного служащего во многом зависит от цифровых технологий [3, с. 48]. Цифровые и технические компетенции, характерные для конкретной профессии, предполагают анализ, оценку и управление цифровыми технологиями, данными, информацией и цифровым контентом в конкретной области [4, с. 64]. Цифровая компетенция предполагает умелое использование, понимание и творческую генерацию цифровой информации, однако последовательное понимание её сути остается сложной задачей [5, с. 2]. «Владение цифровыми знаниями, умениями и навыками способствуют не только повышению профессионализма гражданских служащих, но и направлены на личностные изменения, саморазвитие» [6, с. 191]. Для разработки сквозной технологии искусственного интеллекта (ИИ) необходимы государственные менеджеры, которые владеют техническими навыками, и способны использовать технологические возможности ИИ для достижения поставленных целей [7, с. 3]. В настоящее время на практике и в науке отсутствует конкретная технология развития цифровых компетенций государственных гражданских служащих

Исходя из распоряжения Правительства России от 28 июля 2017 г. №1632-р

принимаются методические документы, направленные на оптимизацию компетенций государственных служащих. В указанном документе прослеживается запрос и нацеленность на поэтапное создание технологии формирования компетенций государственных служащих, но при этом отсутствуют реальные прикладные действия. Между тем, технологизация процесса формирования цифровых компетенций государственных служащих позволила бы в существенной степени повысить эффективность – прежде всего, за счёт роста скорости и качества. Наличие практической задачи, цели, алгоритма действий и стандартов, обеспечивающих воспроизведение этого результата – ключевые отличительные черты технологического подхода в управлении. Технология как основа процесса используется и в вопросе формирования и развития компетенций персонала – в том числе, и кадрового состава государственной службы. Недостаточно проработанные для госслужащих нормативно-правовые акты и законы в сфере цифровых компетенций и мало реализуемые программы по их формированию создают препятствия для цифровой трансформации [8, с. 220-221]. В научных исследованиях прослеживается не полные и разные оценки развития цифровых компетенций в государственном управлении, поэтому необходима систематизация и анализ накопленного учёными опыта [9, с. 22]. Создание общих требований к цифровым компетенциям позволяют госслужащему оперативно адаптироваться к новым положениям, не затрачивать время на переподготовку и упорядочивание процессов при их ротации [10, с. 165].

В методическом инструментарии по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы присутствуют три основные группы требований:

1. Уровень профессионального образования в сравнении с категориями и группами должностей.
2. Стаж работы или работы по специальности, направлению подготовки.
3. Базовые знания и умения.

На наш взгляд, в современных условиях, цифровые компетенции обоснованно относятся к группе базовых знаний и умений. Цифровая насыщенность системы и процессов отечественного государственного управления (межведомственное электронное взаимодействие, внедрение технологий безбумажного документооборота в органах власти и управления и т.п.) ставит запрос на наличие у государственных служащих цифровых компетенций, развитых на требуемом уровне. Возникновение цифрового правительства ставит определённые задачи, которые будут выполнять госслужащие исходя из мотивации, опыта и цифровых компетенций [11, с. 31]. Многие госслужащие не могут успешно продвигаться по служебной лестнице из-за неспособности определить компетенции, необходимые для государственной службы [12, с. 1]. «Формирование и развитие цифровых компетенций в системе государственного управления является необходимым для обеспечения высоких результатов управления в обществе с растущей цифровой грамотностью и внедрением технологий во все сферы жизнедеятельности» [13, с. 79].

В современной действительности, проблемы создания специальных образовательных механизмов и программ для формирования профессиональных качеств госслужащих, рассматриваемых в процессе цифровой трансформации и сетевого взаимодействия, остаются без внимания [14, с. 58]. Определённые компетенции вырабатываются в процессе образовательной деятельности и индивидуально – в рамках выполнения

служебных обязанностей [15, с. 17]. «Профессиональное обучение, квалификационная переподготовка, стажировка — это весьма важные аспекты прохождения государственной службы и роста профессиональной компетентности» [16, с. 42]. На успешную подготовку и самореализацию в профессиональной деятельности будущего госслужащего влияют такие технологии обучения, как проектная деятельность, портфолио, визуализация, компьютерные технологии и т. д. [17, с. 180]. Цифровая экономика Российской Федерации ставит перед государственным гражданским служащим новые вызовы, которые требуют разнообразного спектра применения цифровых навыков и компетенций [18, с. 76]. Инновационный прогресс влияет на изменения перечня функций, компетенций и требований, предъявляемых к государственным служащим [19, с. 198]. Спектр требований к профессионально-квалификационной подготовленности государственного служащего актуализирует вопрос наличия научно-обоснованной и практически реализуемой технологии формирования цифровых компетенций государственных гражданских служащих (Рисунок 1). «Создание новой модели государственного управления невозможно без предъявления особых требований к уровню профессионализма и компетентности государственных гражданских служащих, поэтому одним из актуальных вопросов является кадровая обеспеченность органов государственной власти настоящими профессионалами» [20, с. 48].

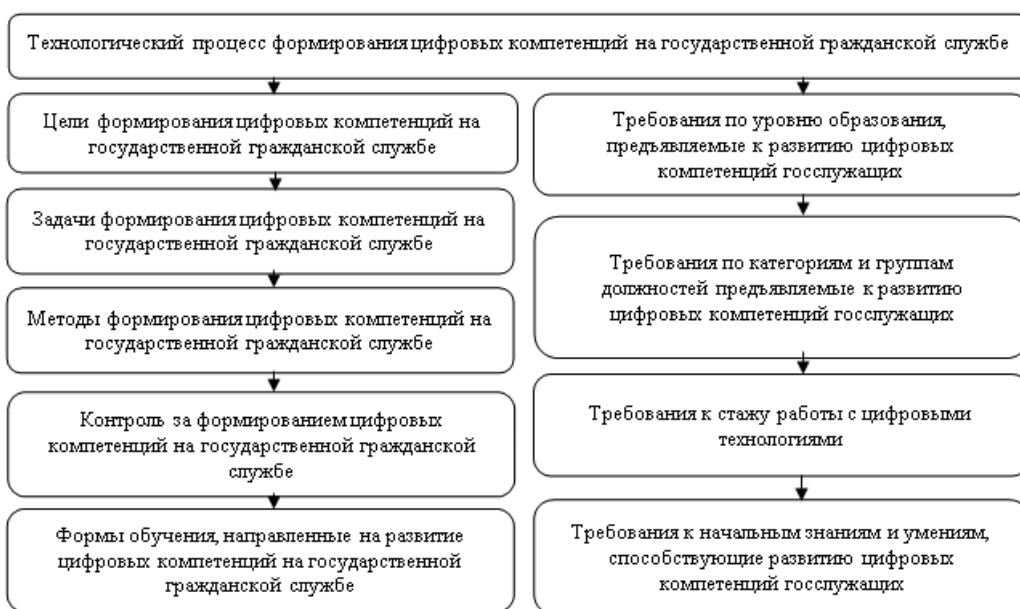


Рисунок 1. Технология формирования цифровых компетенций на государственной гражданской службе

Для начала необходимо выяснить цели, с помощью которых развиваются цифровые компетенции госслужащих. Цель — это прежде всего ориентир, который используют субъект и объект исследования для достижения определённых результатов. Общей базовой целью выступает рост качества и эффективности функционирования как всей системы государственного управления, так и составляющих её элементов (государственных структур и государственных служащих). Основная стратегическая цель каскадируется на цели более узкого или тактического характера — данные цели связаны со спецификой деятельности каждой отдельной государственной структуры, формирующей свой специфический запрос на набор цифровых компетенций, а также уровень выраженности каждой из них. В этом плане можно говорить о переводе цели в конкретные задачи, учитывающие особенности цифровых процессов и процедур в каждом элементе государственного управления. Задачи характеризуются не только их

содержанием, но и рядом других определяющих условий – финансовыми, временными и иными ресурсами, что, в свою очередь, определяет спектр планируемых к использованию методов развития цифровых компетенций.

Контроль за развитием цифровых компетенций на государственной гражданской службе может осуществляться с помощью разработок и внедрений индивидуальных планов обучения и развития государственных гражданских служащих с указанием в них определенного необходимого количества часов, отведенных непосредственно на развитие цифровой компетенции. Преимущество регулярного контроля в том, чтобы госслужащий смог плодотворно и эффективно составить «карту возможностей», которые ему предоставит план обучения. Фиксация результатов в индивидуальном плане обучения во многом определит, дальнейшую эффективность контроля за формированием цифровых компетенций на государственной гражданской службе. Необходимо определиться с формами обучения, направленными на развитие цифровых компетенций современного государственного служащего. Одним из решающих моментов будет выбор эффективной формы обучения (очная, дистанционная, заочная, смешанная), набор используемых развивающих инструментов: тренингов, лекций, групповых дискуссий и т.п. Специфика развития цифровых компетенций требует наличие в формах обучения госслужащих, в существенной мере выраженной прикладной составляющей процесса – умений и навыков, обеспечивающих не только теоретическую, но и прикладную «погруженность» в цифровую экосистему.

На следующем этапе разработанной нами технологии исследуются требования к необходимому уровню образования госслужащего – среднее профессиональное образование, высшее образование и др. Подобная информация позволит ранжировать программы повышения цифровых компетенций под разный исходный уровень цифровой грамотности. Также целесообразно, на наш взгляд, диверсифицировать программы развития цифровых компетенций для лиц с техническим образованием и лиц с гуманитарным образованием.

При формировании программ и планов развития цифровых компетенций нужно принимать во внимание особенности черт профессиональной служебной деятельности госслужащих разных групп и категорий должностей. С нашей точки зрения, в модели компетенций государственных служащих можно выделить два блока: первый – это блок базовых цифровых компетенций, требуемых государственным служащим всех групп и категорий должностей; второй – учитывающий нюансы служебных функций и задач, формирующих уровень актуальности тех или иных отдельных цифровых знаний и умений.

Существующая взаимосвязь между стажем (или длительностью) работы с цифровыми технологиями и уровнем их освоения достаточно очевидна. Разработанная нами технология содержит данный компонент процесса как своеобразный сигнал о необходимости адаптации программ развития цифровых технологий под текущий уровень цифровой компетентности обучаемых лиц, а также обозначает возможность использования наставничества как инструмента обучения. Наставничество предполагает передачу цифровых умений от более опытного пользователя к начинающему с акцентом на регулярное применение полученных цифровых компетенций в решении текущих профессиональных задач.

Требования к начальным знаниям и умениям, способствующие развитию цифровых компетенций госслужащих, – последний элемент разработанной нами технологии развития цифровых компетенций государственных служащих. Минимально необходимые ИТ знания и умения (структура компьютера, подключаемые устройства к компьютеру,

программное обеспечение и т.д.), выступают той платформой, на которой возможно построение поля более расширенной цифровой компетентности.

Представленная выше технология формирования цифровых компетенций государственных служащих носит достаточно рамочный характер. Её составляющие компоненты, расположенные в определенной последовательности, могут быть расширены, дополнены или иным видом адаптированы к специфике каждого конкретного института государственного управления. Поэтапное использование элементов авторской технологии позволит определить конкретную модель обучения и развития цифровой грамотности конкретного госслужащего.

Библиография

1. Карапетян Н.С., Каунов Е.Н. Трансформация компетенций государственных служащих в условиях развития цифровых технологий // Креативная экономика. 2020. Том 14(6). С. 993-1010.
2. Ulrik B.U. Roehl Automated decision-making and good administration: Views from inside the government machinery // Government Information Quarterly. 2023. No. 4(40). Pp. 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2023.101864>.
3. Кривоногова Н.А., Алпацкая Е.Г., Грищук В.А. Использование современных цифровых технологий в процессе профессионального развития государственных гражданских служащих // Общество, экономика, управление. 2023. № 2(8). С. 42-47. DOI: 10.47475/2618-9852-2023-8-2-42-47.
4. Bastidas V., Oti-Sarpong K., Nochta T., Wan L., Tang J., Schooling J. A leadership for responsible digital innovation in the built environment: A socio-technical review for re-establishing competencies // Journal of Urban Management. 2023. No. 1(12). Pp. 57-73. <https://doi.org/10.1016/j.jum.2023.01.004>.
5. Narinthon Imjai, Somnuk Aujirapongpan, Nomahaza Mahadi The interplay of digital and management accounting competency to competitive performance in the open innovation era: A case of Thai micropreneurs // Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity. 2023. No.4(9). Pp. 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100167>.
6. Сушкова И.В., Гаркавцева А.С. Цифровые компетенции государственных гражданских служащих Российской Федерации: современное состояние и направления развития // Регион: системы, экономика, управление. 2021. № 2(53). С. 187-196. DOI: 10.22394/1997-4469-2021-53-2-187-196.
7. van Noordt C., Tangi L. The dynamics of AI capability and its influence on public value creation of AI within public administration // Government Information Quarterly. 2023. No. 4(40). Pp. 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2023.101860>.
8. Кайсарова В.П., Винокурова М.Ю. Профессиональное развитие цифровых компетенций современных государственных служащих: российский и зарубежный опыт // Государственное управление. Электронный вестник. 2021. № 88. С. 216-232. DOI: 10.24412/2070-1381-2021-88-216-232.
9. 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. DOI: 10.26425/1816-4277-2022-10-18-30.
10. Магаева, Т.А. Ревина С.Н. Трансформация компетенций государственных служащих в условиях цифровизации государственного управления // Международный научно-исследовательский журнал. 2022. № 6-5(120). С. 162-169. DOI: 10.23670/IRJ.2022.120.6.124.

11. Moser-Plautz B., Schmidhuber L. Digital government transformation as an organizational response to the COVID-19 pandemic // Government Information Quarterly. 2023. No. 3(40). Pp. 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2023.101815>.
12. Hsin Hung Ho, Roziah Mohd Rasdia, Rahinah Ibrahim, Mas Nida Md Khambari Developing and evaluating the effectiveness of mobile phone-based career intervention for career competencies of Malaysian public managers: Protocol for a mixed method study // Internet Interventions. 2020. Vol. 22. Pp. 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.invent.2020.100349>.
13. Оборин М.С. Формирование цифровых компетенций управления государственных служащих в условиях нового экономического формата // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. 2021. № 2(7). С. 69-81. DOI: 10.18413/2408-9346-2021-7-1-0-7.
14. Герасимова М.П. Возможности формирования базовых профессиональных качеств государственных служащих в условиях цифровой трансформации // Вестник Коми республиканской академии государственной службы и управления. Теория и практика управления. 2022. № 4(38). С. 55-60.
15. Васильева Е.А. Формирование компетенций государственных служащих: социологический анализ // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 9. С. 15-24. <https://doi.org/10.24158/spp.2021.9.1>.
16. Суходаева Т.С. Конвергенция образования и самообразования: противоречия теории и практики подготовки специалистов государственного управления // Развитие территорий. 2023. № 2(32). С. 41-47. DOI: 10.32324/2412-8945-2023-2-41-47.
17. Пятибратова О.А. Анализ эффективности применения современных образовательных технологий в процессе формирования готовности будущего государственного служащего к профессиональной деятельности // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. № 2(94). С. 179-184. DOI: 10.24158/spp.2022.2.25.
18. Учватов А.Д. Трансформация компетенций государственных гражданских служащих Правительства Москвы в условиях цифровой экономики // Экономика и управление: проблемы, решения. 2022. № 10(130). С. 73-82. DOI: 10.36871/ek.up.p.r.2022.10.01.009.
19. Авилкина С.В. Повышение квалификации государственных гражданских служащих субъектов РФ в условиях цифровизации // Государственное управление. Электронный вестник. 2021. № 84. С. 187-206. DOI: 10.24412/2070-1381-2021-84-187-206.
20. Запольнова Л.А. Цифровые технологии в системе государственного управления и их значение в формировании кадрового состава органов власти // Вестник Академии. 2021. № 4. С. 44-50.

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Предметом исследования в представленной статье является технология формирования цифровых компетенций государственных служащих.

В качестве методологии предметной области исследования в данной статье были

использованы общенаучные методы, такие как анализ, метод категориализации, дескриптивный метод.

Актуальность статьи не вызывает сомнения, так как в условиях активного насыщения среды различными информационными продуктами, общество, государство, бизнес и научно-образовательное сообщество сталкиваются с необходимостью согласовать определения единой системы требований к формированию, непрерывному совершенствованию и расширению компетенций государственного служащего, необходимых для его успешной и продуктивной деятельности. Применение цифровых технологий и разработка механизма обучения госслужащих для автоматизированного принятия управленческих решений государственными органами являются важными элементами преобразования цифрового правительства и государственного управления в целом. Процесс мониторинга результатов, прогресса, повышение интереса и вовлеченности в сфере обучения и развития государственного служащего во многом зависит от цифровых технологий. Цифровые и технические компетенции, характерные для конкретной профессии, предполагают анализ, оценку и управление цифровыми технологиями, данными, информацией и цифровым контентом в конкретной области. Цифровая компетенция предполагает умелое использование, понимание и творческую генерацию цифровой информации, однако последовательное понимание её сути остается сложной задачей.

Научная новизна исследования заключается в разработке авторской модели технологии формирования цифровых компетенций на государственной гражданской службе и ее обосновании.

Статья написана языком научного стиля с очень грамотным использованием в тексте исследования изложения различных позиций ученых к изучаемой проблеме, а также применением научной терминологии и дефиниций по теме исследования.

Структура выдержана с учетом основных требований, предъявляемых к написанию научных статей. В структуре данного исследования можно выделить вводную часть, научную разработанность проблемы, основную часть, заключительные положения и библиографию.

Содержание статьи отражает ее структуру. Особенно ценным в содержании исследования следует отметить наглядное изображение на рисунке технологии формирования цифровых компетенций на государственной гражданской службе и описание ее составляющих компонентов.

Библиография содержит 20 источников, включающих в себя отечественные и зарубежные периодические и непериодические издания.

В статье приводится описание различных позиций и точек зрения известных ученых, характеризующих подходы и различные аспекты рассмотрения вопросов цифровизации и формирования цифровых компетенций государственных служащих, а также содержится апелляция к различным научным трудам и источникам, посвященных этой тематике, которая входит в круг научных интересов исследователей, занимающихся указанной проблематикой.

В представленном исследовании содержатся краткие выводы, касающиеся предметной области исследования. В частности, отмечается, что при формировании программ и планов развития цифровых компетенций нужно принимать во внимание особенности черт профессиональной служебной деятельности госслужащих разных групп и категорий должностей. С нашей точки зрения, в модели компетенций государственных служащих можно выделить два блока: первый – это блок базовых цифровых компетенций, требуемых государственным служащим всех групп и категорий должностей; второй – учитывающий нюансы служебных функций и задач, формирующих уровень актуальности тех или иных отдельных цифровых знаний и умений. Существующая взаимосвязь между

стажем (или длительностью) работы с цифровыми технологиями и уровнем их освоения достаточно очевидна. Разработанная нами технология содержит данный компонент процесса как своеобразный сигнал о необходимости адаптации программ развития цифровых технологий под текущий уровень цифровой компетентности обучаемых лиц, а также обозначает возможность использования наставничества как инструмента обучения. Наставничество предполагает передачу цифровых умений от более опытного пользователя к начинающему с акцентом на регулярное применение полученных цифровых компетенций в решении текущих профессиональных задач.

Материалы данного исследования рассчитаны на широкий круг читательской аудитории, они могут быть интересны и использованы учеными в научных целях, педагогическими работниками в образовательном процессе, государственными гражданскими служащими, кадровыми подразделениями на государственной службе, политиками и аналитиками.

В качестве недостатков данного исследования следует отметить, то, что структурные элементы исследования, которые без сомнения есть в содержании статьи, не выделены отдельными заголовками. Также можно было бы привести в тексте статьи статистические данные из официальных источников для характеристики предмета исследования. Указанные недостатки не снижают высокую научную значимость самого исследования, а скорее носят рекомендательный характер. Статью рекомендуется опубликовать.