

*Шкурина Елена Александровна, студентка 2 курса магистратуры
Российской академии народного хозяйства и государственной службы при
Президенте Российской Федерации по направлению подготовки
«Государственно и муниципальное управление»,
профиль «Управление социальными изменениями»*

ЦИФРОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА МОСКВЫ)

Аннотация. В статье анализируется развитие инновационной цифровой реальности, а именно рассматривается проблема реализации формирования цифровых компетенций в структуре профессиональных компетенций государственных гражданских служащих. Обосновывается необходимость конкретизации системы квалификационных требований к государственным служащим в области цифровых компетенций. Они должны быть отделены от базовых информационно-коммуникативных компетенций и составлять определенный перечень умений и навыков, новых знаний в рамках цифровой трансформации. На данный момент четкой оценки степени формирования цифровых компетенций и понимания уровня их развития у госслужащих нет.

Ключевые слова: цифровые компетенции, цифровых компетенций государственных гражданских служащих, цифровая экономика, компетенции, цифровые навыки, профессиональные компетенции, цифровизация, квалификационные требования.

Annotation. The article analyzes the development of innovative digital reality, namely, the problem of the implementation of the formation of digital competencies

in the structure of professional competencies of civil servants is considered. The necessity of specifying the system of qualification requirements for civil servants in the field of digital competencies is substantiated. They should be separated from the basic information and communication competencies and make up a certain list of skills and abilities, new knowledge within the framework of digital transformation. At the moment, civil servants do not have a clear assessment of the degree of formation of digital competencies and an understanding of the level of their development.

Keywords: the digital competencies, digital competencies of civil servants, digital economy, competencies, digital skills, professional competencies, digitalization, qualification requirements, civil servants.

В настоящем можно выделить инновационные тенденции в развитии российской экономики. Большое значение имеют факторы, влияющие на становление «информационной экономики» или «экономики знаний». В данном контексте перспективным является исследование цифровизации как способа повышения конкурентоспособности, обновления человеческого капитала и развития стратегии инновационных методов управления.

Принята Федеральная программа «Цифровая экономика», которая актуализирует современные тенденции развития системы государственного управления. В перспективе формирования механизмов регуляции цифровой среды становится наиболее значимым развитие цифровых компетенций государственных гражданских служащих.

Такой подход подразумевает под собой изменение квалификационных требований к гражданским служащим, особенно в рамках развития информационно-коммуникативных умений и навыков, которые становятся наиболее необходимыми в современной информационной среде и напрямую интегрируются с профессиональной деятельностью государственных служащих.

Для того, чтобы понять, что именно нужно изменить в аспекте внедрения цифровых компетенций государственных служащих, рассмотрим содержание понятия «компетенция» в ракурсе основных методологических подходов.

В частности, в работах Е.В. Васильевой, В.Н. Пуляевой, В.А. Юдиной сделан акцент на имеющихся различиях в европейском и американском подходах к управлению. Так, в европейском подходе основной акцент сделан на решении работником проблемной задачи, поставленной организации, а в американской практике управления основное значение уделяется демонстрации работником соответствующего своим компетенциям поведения и ожидаемого результата профессиональной деятельности [2, с. 28]. По сути, в американском подходе проступают основы концепции закрепленного поведения (бихевиоризм), а в европейском – функциональность и целевая направленность.

В российской практике, на наш взгляд, более актуален компетентностный подход. Отметим, что термины «компетенция» и «компетентность» почти синонимичны, но у них выделяются различные смысловые оттенки. Так, в толковом словаре под редакцией Д.Н. Ушакова «компетентность» определяется как «авторитетность, осведомленность», а «компетенция» – как «круг явлений, вопросов, в которых данное лицо обладает опытом, познанием, авторитетностью» [9].

В толковом словаре русского языка С.И. Ожегова, «компетентный» трактуется как «авторитетный, осведомленный, знающий в какой-либо области; обладающий компетенцией», а «компетенция» как «круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен; круг чьих-нибудь прав, полномочий» [10].

На наш взгляд, интерес представляет метапредметный подход А.В. Хуторского, в котором компетенции основываются на принципе «человекообразности» – выявления, раскрытия и реализации потенциала каждого человека [11].

Можно сказать, что реализация формирования цифровых компетенций в структуре профессиональных компетенций во многом является отражением социального заказа общества на формирование конкурентоспособной личности,

характеризующейся свободой действий в стремительно меняющихся социально-экономических условиях.

Предметные компетенции – это специфические способности, которые необходимы для успешного выполнения определенного действия в конкретной предметной области для решения конкретной задачи и включающие узкоспециальные знания, особого рода предметные умения, навыки. Профессиональные компетенции – это те способности специалиста, которые позволяют ему выполнять работу в соответствии с должностными инструкциями и требованиями организации.

Развитие инновационной цифровой реальности предъявляет особые требования к профессиональным компетенциям государственного гражданского служащего, которые должны включать в себя также и цифровые компетенции, в соответствии с которыми государственный служащий должен совершенствовать свои знания, умения и навыки, уметь работать с современными информационными инструментами, платформами и программами.

С 2012 года компетентностный подход в системе государственной гражданской службы закреплен законодательно, что нашло выражение в формировании системы квалификационных требований к государственным гражданским служащим [7]. За последние пять лет в различных правовых вариациях утверждены критерии информационного пространства в различных аспектах государственного управления, начиная с кадрового управления и заканчивая непрерывным профессиональным развитием служащих.

Проанализировав современные платформы в сфере цифрового развития Российской Федерации, можно выделить сервис «Цифровая экономика» [6], в котором при участии региональных властей и бизнеса создана база эффективных кейсов для развития цифровой экономики в субъектах РФ. Представленные кейсы, масштабирование которых возможно в регионах России, направлены на улучшение качества жизни граждан, повышение эффективности бизнеса и государственного управления. В частности, если

рассмотреть категорию повышения качества государственного управления, то можно констатировать наличие более сотни направлений в различных сферах жизнедеятельности общества, таких как транспорт, ЖКХ, государственные услуги и пр.

Наиболее актуальным, на наш взгляд, является созданный в рамках АНО «Цифровая экономика» Центр компетенций, включающий в себя развитие направление «Кадры для цифровой экономики»:

- совершенствование системы образования, которая должна обеспечивать цифровую экономику компетентными кадрами.

- трансформация рынка труда, который должен опираться на требования цифровой экономики;

- создание системы мотивации по освоению необходимых компетенций и участию кадров в развитии цифровой экономики России.

Государственное цифровое правление создано в целях предоставления услуг в сфере развития цифровой экономики в Российской Федерации, в том числе путем поддержки общественно значимых проектов и инициатив в указанной сфере, а также координации взаимодействия между бизнес-сообществом в сфере цифровой экономики, научно-образовательными организациями, иными сообществами и органами государственной власти.

Проведенный анализ правовых норм регулирования квалификационных требований к профессиональным компетенциям государственных служащих в сфере цифровых технологий показал, что «цифровые компетенции» не имеют четких параметров и критериев, не выделяются в классификационные основы и не имеют четкой структуры. Такое положение создает понимание значимой проблемы к информационным компетенциям служащих, которые в регламентационных документах относятся к «профессиональным умениям» или «базовым знаниям и умениям» [2, с. 30].

Данная ситуация представляет собой правовой пробел, по сути, характеризующий цифровые компетенции как нечто «само собой разумеющееся» в системе профессиональных требований государственных

гражданских служащих, но не имеющее четкой оценки степени их формирования и понимания уровня их развития у госслужащего. Если перенести данный аспект на умение пользоваться средствами коммуникационной связи (например, телефон), то само собой понимается, что государственного служащего не нужно обучать в рамках профессиональной подготовки высшего образования пользоваться телефоном как средством связи. Однако при этом не отслеживается вопрос умения государственного служащего владеть функциональностью современного смартфона (умения выходить на электронные платформы, отправлять сообщения, принимать их, использовать технически многозадачные приложения государственных электронных платформ и пр.). Тем самым даже на таком простом примере можно увидеть основную проблему современного государственного управления – то, что нельзя облечь в жесткие квалификационные рамки, невозможно оценить в достаточной мере эффективности.

Российские исследователи подчеркивают, что базовые квалификационные требования, включенные в общий уровень квалификации, включают минимальные требования к умениям и знаниям информационно-коммуникационных технологий [2, с. 35]. Это позволяет акцентировать внимание на том, что в данном случае данные требования не отражают всей специфики деятельности государственных гражданских служащих в условиях постоянных цифровых изменениях, работы электронного правительства и создания единой информационной системы государственной гражданской службы.

Опираясь на исследования А.С. Ермак и Е.А. Кутергиной [3, с. 81-84], можно констатировать, что в настоящее время термин «цифровые навыки» получил международное признание, как и термин «цифровые компетенции», что позволяет нам утверждать, что в скором будущем уже законодательно можно будет определить в рамках квалификационных требований полный список цифровых умений и навыков.

Ксения Ткачева директор Центра подготовки руководителей цифровой трансформации ВШГУ РАНХиГС отмечает, что в эпоху цифровой трансформации необходимы уникальные специалисты, способные быстро обучаться новым навыкам, чтобы помочь успешно развиваться.

Основываясь на этом положении, выделим специальные профили, которые в унифицированном могут представлять собой актуальные требования к специалистам:

- умение изучения потребностей пользователей информационных ресурсов и цифровых продуктов;

- умения процессного управления;

- знание гибкого метода управления проектами;

- умения работы с данными.

Под вышеуказанные профили К.Ткачева выделяет также базовые цифровые компетенции, такие как: умение решать слабоструктурированные задачи, системное и критическое мышление, цифровые навыки. При этом она отмечает основные проблемы, которые мешают росту компетенций государственных служащих:

- формальный подход к оценке компетенций и образованию госслужащих;

- отсутствие культуры life-long learning;

- сопротивление изменениям;

- отсутствие мотивации [8].

В своем исследовании к подобной точке зрения пришла Ю.Р. Луканина, отмечающая, что для того чтобы компетенции государственных служащих развивались и формировались в соответствии с профессиональной идентичностью необходима модернизация системы непрерывного профессионального образования [4, с. 95].

М.С. Шклярчук, обсуждая достижения Центра подготовки руководителей цифровой трансформации ВШГУ РАНХиГС, за 2019 год обучившего 13 490 чиновников из 85 российских регионов, отмечает, что по мере того как

меняется система государственного управления, становясь более «цифровой» и удобной для граждан, растут требования к кадрам, которые управляют процессами цифровизации: «эти люди должны обладать широким спектром компетенций» [1].

На наш взгляд, современный госслужащий, ответственный за реализацию цифровых проектов и перевод рабочих процессов в цифровую среду, должен не столько полагаться на разработчиков, сколько уметь в команде со своими коллегами понять, что ожидают от новых сервисов и в целом от государственного управления люди, и активно заниматься изменениями для удобства и удовлетворенности граждан, повышения качества жизни. Сейчас государственные и муниципальные служащие должны становиться частью новой управленческой культуры, без которой цифровая трансформация не состоится [5].

Государственные структуры г. Москвы являются одним из пионеров по развитию цифровых технологий: к 2030 году Москва должна стать городом, управляемым данными (Datadrivencity), где принятие решений происходит на основе автоматической обработки и анализа накопленных Больших данных. Чтобы процесс в сфере государственного управления проходил более эффективно и оптимизировано, практически во всех секторах органов власти г. Москвы запущены программы в рамках цифровизации.

Реализация данных программ требует от государственных служащих более высокого уровня технических (цифровых) и коммуникационных технологий, так как в ближайшем времени функционирование органов государственной власти и государственных учреждений г. Москвы будет осуществляться только в цифровом виде на основе технологии распределенного реестра и смарт-контрактов, внедренных в процессы формирования городского бюджета и расходования бюджетных средств.

Речь идет также о необходимости внесения изменений в законодательные документы, регулирующие формирование системы квалификационных требований к государственным служащим в части конкретизации области

цифровых компетенции, которые должны быть отделены от базовых информационно-коммуникативных компетенций и составлять определенный перечень совершенно других умений и навыков. В частности, следует формировать требования к навыкам создания цифрового контента, знание и умение осуществлять цифровые коммуникации, использовать блоггерский контент, иметь навыки использования цифровой безопасности в социальных сетях и пр.

Таким образом, под базовыми цифровыми навыками можно подразумевать умение и знание бизнес-процессов государственного управления, которые с каждым годом все более автоматизируются, переходя частично или полностью в цифровое пространство государственной гражданской службы. Каждая новая разработанная и запущенная в госуправление информационная система требует все новых и новых знаний в рамках цифровой трансформации, расширяя требования к квалификации сотрудника государственных органов, создавая определенную многоуровневую продвинутую систему профессиональных цифровых компетенций государственного гражданского служащего.

Библиографический список:

1. Более 13 тысяч госслужащих прошли обучение в Центре подготовки руководителей цифровой трансформации [Электронный ресурс] // Официальный интернет-ресурс Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации – URL: <https://digital.gov.ru/ru/events/39606/> (дата обращения 17.05.2020)

2. Васильева Е.В., Пуляева В.Н., Юдина В.А. Развитие цифровых компетенций государственных гражданских служащих Российской Федерации // Бизнес-информатика. 2018. № 4 (46). С. 28-42.

3. Ермак А.С. ИКТ-компетенции в сфере государственного управления: вызовы современности / А.С. Ермак, Е. А. Кутергина // Интернет и

современное общество: труды XXI Междунар. объедин. научн. конф., Санкт Петербург, 21–23 июня. 2017 г.: сб. тез. докл. СПб, 2018. С. 81–84.

4. Луканина Ю.Р. Развитие компетенций государственных служащих как условие формирования их профессиональной идентичности // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2014. №. 4 (32). С. 95-104.

5. Государство как платформа: люди и технологии [Электронный ресурс] / под ред. Шклярук М.С. – М.: РАНХиГС, 2019. – URL: <https://www.ranepa.ru/images/News/2019-01/16-01-2019-GovPlatform.pdf> (дата обращения 17.05.2020)

6. Государственное цифровое управление [Электронный ресурс] – URL: <https://data-economy.ru/government> (дата обращения 17.05.2020)

7. Справочник квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. – URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/11> (дата обращения 17.05.2020)

8. Ткачева К. Компетенции VS традиции: как и чему учить государственных служащих в условиях цифровой трансформации [Электронный ресурс] – URL: <http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2019/09/tkacheva.pdf> (дата обращения 17.05.2020)

9. Толковый словарь / под ред. Д.Н. Ушакова [Электронный ресурс] – URL: <https://ushakovdictionary.ru/> (дата обращения 17.05.2020)

10. Толковый словарь русского языка С.И. Ожегова [Электронный ресурс] – URL: <https://slovarozhegova.ru/> (дата обращения 17.05.2020)

11. Хуторской А.В. Пять уровней реализации метапредметного подхода в содержании образования. [Электронный ресурс] // Вестник Института образования человека. 2017. №2. С.8. URL: <http://eidos-institute.ru/journal/2017/200/> (дата обращения 17.05.2020)