

Секция «Информационное обеспечение деятельности федеральных органов  
исполнительной власти»

**Компетенции государственных служащих в эпоху цифровой экономики:  
основные проблемы и рекомендации**

**Научный руководитель – Зайцева Татьяна Вячеславовна**

*Дзанагова Диана Анзоровна*

*Аспирант*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет  
государственного управления, Кафедра финансового менеджмента, Москва, Россия

*E-mail: toma-diana@mail.ru*

Основой для успешного развития как отдельно взятого человека, так организации и отрасли, в которой он работает является компетентностный подход, позволяющий не только повысить производительность труда и ответственность сотрудников, но и закладывает основы для внедрения и развития инноваций. Особенно важно использовать компетентностный подход для государственных служащих, т.к. именно от их квалификации, умений и навыков зависит скорость и плавность внедрения инноваций в сфере развития цифровой экономики.

Необходимость внедрения компетентностного подхода для государственных служащих всех уровней была закреплена Президентом Российской Федерации (указ от 7 мая 2012 г. № 601) [1].

Внедрение цифровых технологий положительно сказывается на ВВП стран. Так еще до пандемии коронавируса исследователи McKinsey оценили увеличение ВВП Китая к 2025 году до 22%, а России примерно до 19% [6]. При этом период пандемии из-за коронавирусной инфекции показал массовые проблемы в области нехватки цифровых компетенций государственных служащих. Работа ряда даже федеральных органов власти оказалась фактически парализованной в первые несколько месяцев пандемии, т.к. больше половины государственных служащих просто не смогли своевременно адаптироваться к новым информационным системам, которыми они до этого не пользовались.

Стоит выделить модель цифровых компетенций разработанную исследователями РАН-ХиГС, которая содержит в себе четырех основных блока компетенций, соответствующих в большей степени современным вызовам:

- базовые цифровые компетенции;
- личностные компетенции;
- профессиональные компетенции;
- цифровая культура [13].

К числу базовых цифровых компетенций отнесены такие знания и умения, которые распределены по трем основным группам: цифровое потребление (получение информации, социальные сети и др.), цифровые компетенции (поиск информации, создание текстов, таблиц и презентаций и др.), цифровая безопасность (защита персональных данных, хранение информации, выявление легального контента, умение различать информационный вброс от достоверной информации и др.).

К числу личностных компетенций (порой называются soft skills) относятся такие компетенции, которые больше относятся к личностным особенностям человека, но имеют важное значение в цифровой среде: нацеленность на результат (эффективность, результативность), клиентоцентричность, коммуникативность, эмоциональный интеллект, креативность, критичность.

«Профессиональные компетенции (hard skills) в сфере цифрового развития - группа компетенций, связанных с функциональным использованием методов и инструментов управления процессами, проектами, продуктами цифровой трансформации и регулярным решением сложных профессиональных задач в цифровой среде» [13].

Коротко сформируем обозначенные выше проблемы в развитии цифровых компетенций и приведем рекомендации по их нивелированию:

1) Профессиональные компетенции выделяемые Минтрудом России для государственных служащих не учитывают современных условий и тенденций цифровизации экономики. Следовательно, необходимо создать новую модель цифровых компетенций для государственных служащих.

2) Требования к компетенциям государственного служащего носят динамический характер и усложняются с течением времени. Следовательно, модель цифровых компетенций должна систематически пересматриваться раз в несколько лет (оптимально раз в 3-5 лет).

3) Отсутствие единого подхода в понимании базовых и профессиональных цифровых компетенций. Следовательно, новая модель цифровых компетенций должна устанавливать разграничения между ними и на основе пересмотра модели актуализировать перечень базовых и профессиональных компетенций.

4) Должностные регламенты государственных служащих не соответствуют современным реалиям. Следовательно, необходимо ввести типовые формы должностных регламентов для каждой позиции и актуализировать их вместе с актуализацией модели цифровых компетенций.

5) Отсутствие достаточных цифровых компетенций у государственных служащих и полное отсутствие механизмов обучения новых сотрудников внутри организации. Следовательно, необходимо разработать механизм обучения новых сотрудников и оптимизировать механизмы повышения квалификации.

6) Отсутствие механизмов внедрения сопровождения новых цифровых технологий. Следовательно, необходимо предусматривать обучение государственных служащих работе на новых цифровых продуктах еще на этапе формирования федеральных проектов и государственных заказов.

7) Несоответствие ФГОС высшего образования современным реалиям. Следовательно, необходимо организовать систематическую работу по обновлению ФГОС с учетом модели цифровых компетенций.

Проведенный анализ регламентов и ФГОС в рамках работы, а также результаты небольшого эксперимента показали низкую степень соответствия цифровых компетенций государственных служащих современным тенденциям. Большинство из проанализированных регламентов к числу профессиональных навыков относят такие, которые уже лет 20 в мировой практике признаны базовыми, а подавляющая часть государственных служащих владеют базовыми цифровыми продуктами на посредственном уровне, что не позволяет в должной мере оптимизировать процессы управления.

Обобщая все представленные выводы, можно прийти к заключению о необходимости пересмотра системы подготовки и повышения квалификации государственных служащих, а также пересмотра перечня самих цифровых компетенций. Базой для такого пересмотра может послужить представленная в работе модель РАНХиГС, которая является жизнеспособной и требует незначительной доработки. Одновременно с этим разработчикам федеральных проектов и руководителям органов государственной власти необходимо предусматривать в государственных заказах по внедрению новых цифровых продуктов мероприятия, направленные на обучение сотрудников работе в этих цифровых продуктах.

Процесс цифровизации все больше приобретает неизбежный характер. Поэтому от про-

думанности каждого элемента данного процесса и от подготовленности кадров зависит не только временной интервал и качество цифровизации, но и количество затраченных ресурсов, которые в случае недостаточной проработки вопроса возрастут в несколько раз.

### Источники и литература

- 1 Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»
- 2 Письмо Минтруда России от 14.06.2016 № 18-1/10/В-3980 «О Методике всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего» [Электронный ресурс]: <http://sudact.ru/law/metodika-vsestonnei-otsenkiprofessionalnoi-sluzhebnoi-deiatelnosti-gosudarstvennogo/> (дата обращения 29 сентября 2021 г.).
- 3 Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы. Версия 3.2. (утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации) [Электронный ресурс]: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71755218/> (дата обращения 29 сентября 2021 г.).
- 4 Беспанеев А.Ж. Цифровая трансформации отрасли образования / Е. Н. Ведута, Т. Н. Джакубова, А. Ж. Беспанеев // Актуальные вопросы экономики, управления и права: сборник научных трудов (ежегодник). – 2020. – № 4. – С. 69-100.
- 5 Глазьев С.Ю. Великая цифровая революция: вызовы и перспективы для экономики XXI века. Глазьев.ру. [Электронный ресурс]. URL: <https://glazev.ru/articles/6-jekonomika/54923-velikaja-tsifrovaja-revoljutsija-vyzovy-i-perspektivydlja-jekonomiki-i-vek> (дата обращения: 29 сентября 2021 г.).
- 6 Аптекман А., Калабин В., Клинцов В., Кузнецова Е., Кулагин В., Ясеновец И. McKinsey & Company. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mckinsey.com/ru/~media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/Russia/Our%20Insight/Russia-report.ashx> (дата обращения: 29 сентября 2021 г.).
- 7 Конфликтный потенциал дистанционного формата занятости / Л. Г. Судас, А. А. Оносов, А. Ж. Беспанеев [и др.] // Государственное управление. Электронный вестник. – 2021. – № 86. – С. 284-306.
- 8 Модель профессиональных компетенций государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа — Югры: методические рекомендации / АУ «Региональный институт управления»; под ред. Л. И. Красильниковой. — Ханты-Мансийск, 2014. —142 с.
- 9 Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы (утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 декабря 2018 г. [Электронный ресурс] // Консультант Плюс : официальный сайт. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71755218/> (дата обращения: 29 сентября 2021 г.).
- 10 Kupriyanovsky V.P., Sukhomlin V.A., Dobrynin A.P., Raikov A.N., Shkurov F.V., Drozhzhinov V.I., Fedorova N.O., Namiot D.E. (2017) Navyki v tsifrovoy ekonomike i vyzovy sistemy obrazovaniya [Skills in the digital economy and challenges of the education system]. International Journal of Open Information Technologies, no. 1, pp. 19–25.
- 11 Krasilnikova L.I., ed. (2014) Model' professional'nyh kompetentsiy gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhaschih Hanty-Mansiyskogo avtonomnogo okruga – Yugry.

Metodicheskie rekomendatsii [A model of professional competence of civil servants of the Khanty-Mansiysk Autonomous District – Yugra. Methodological recommendations]. Khanty-Mansiysk: Regional Management Institute

- 12 Raven J. (1984) Competence in modern society: Identification, development and implementation. Unionville, New York: Royal Fireworks Press.
- 13 Шклярук М. С. Модель компетенций команды цифровой трансформации в системе государственного управления / под ред. М. С. Шклярук, Н. С. Гаркуши. — М.: РАНХиГС, 2020. — 84 с.