



Столыпинский
вестник

Научная статья

Original article

УДК 338.1

**ОСОБЕННОСТИ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ КАДРОВОЙ
ПОЛИТИКИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ**
FEATURES OF DIGITAL COMPETENCES OF PERSONNEL POLICY IN
PUBLIC ADMINISTRATION

Дудова Марина Анатольевна, магистрант, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия, marinochka2000@mail.ru

Куликова Елена Сергеевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия, e.s.kulikova@inbox.ru

Dudova Marina Anatolyevna, undergraduate, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia, marinochka2000@mail.ru

Kulikova Elena Sergeevna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of State and Municipal Administration, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia, e.s.kulikova@inbox.ru

Аннотация. В статье обсуждаются особенности цифровых компетенций в контексте кадровой политики государственного управления. Производится анализ эволюции цифровых компетенций и их влияния на формирование

кадровой политики государственных учреждений. Рассматриваются ключевые цифровые компетенции, необходимые для современных работников государственного сектора, и оценивается их роль в обеспечении эффективного государственного управления. Также в статье поднимаются вопросы проблем и вызовов, связанных с внедрением цифровых компетенций в кадровую политику, и предлагаются возможные пути их решения. В заключении приводятся перспективы развития цифровых компетенций в контексте кадровой политики государственного управления.

Abstract. The article discusses the features of digital competencies in the context of the personnel policy of public administration. An analysis is made of the evolution of digital competencies and their influence on the formation of the personnel policy of public institutions. The key digital competencies necessary for modern public sector workers are considered, and their role in ensuring effective public administration is assessed. The article also raises issues of problems and challenges associated with the introduction of digital competencies in personnel policy, and suggests possible ways to solve them. In conclusion, the prospects for the development of digital competencies in the context of the personnel policy of public administration are given.

Ключевые слова: цифровые компетенции, кадровая политика, государственное управление, цифровизация, государственные учреждения, цифровая трансформация, обучение и развитие.

Keywords: digital competencies, personnel policy, public administration, digitalization, public institutions, digital transformation, training and development.

Цифровизация и использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) проникают во все сферы жизни общества, включая сферу государственного управления. Современные тенденции, такие как глобализация, цифровизация и использование больших данных, приводят к тому, что в

государственном управлении все больше требуется сотрудников с высоким уровнем цифровых компетенций.

Цифровые компетенции сотрудников государственного управления - это не только знание и умение работать с цифровыми технологиями, но и способность эффективно использовать эти технологии для улучшения качества и эффективности предоставляемых государственных услуг.

Развитие цифровых компетенций становится ключевым элементом кадровой политики в государственном управлении, поскольку сотрудники должны адаптироваться к новым условиям работы, обеспечивать безопасность данных и использовать цифровые технологии для улучшения взаимодействия с гражданами.

В современном обществе, где цифровые технологии активно проникают во все сферы жизни, важность цифровых компетенций не подлежит сомнению. Однако их особенности в контексте кадровой политики государственного управления требуют детального рассмотрения.

Цифровые компетенции представляют собой набор знаний, умений и способностей, позволяющих эффективно работать с цифровыми технологиями. Они включают в себя понимание работы программного обеспечения, безопасного взаимодействия в интернете, анализа данных и другие навыки, необходимые для успешной работы в цифровом окружении.

Кадровая политика — это система принципов, направлений и методов управления персоналом организации, которая включает в себя рекрутмент, обучение, оценку, мотивацию и развитие сотрудников. В контексте государственного управления кадровая политика включает в себя также механизмы взаимодействия с гражданами и общественными организациями.

Государственное управление — это деятельность государственных органов и учреждений по осуществлению функций и полномочий государства, включая формирование и реализацию государственной политики, обеспечение прав и свобод граждан, а также управление государственными ресурсами и

активами.

В условиях активной цифровизации общества и экономики роль цифровых компетенций в государственном управлении становится все более значимой. Успешное осуществление функций государственного управления в значительной степени зависит от уровня цифровых компетенций сотрудников. Это подразумевает не только способность эффективно использовать цифровые технологии в работе, но и развивать цифровую культуру, поддерживать цифровую безопасность и этику.

Кроме того, внедрение цифровых компетенций в кадровую политику государственного управления становится важным элементом реализации стратегии цифровой трансформации. Она не только повышает эффективность и оперативность государственного управления, но и способствует улучшению взаимодействия с гражданами, обеспечивая большую прозрачность и доступность государственных услуг.

В то же время, процесс внедрения цифровых компетенций в государственные структуры не лишен сложностей и проблем. Возникают вопросы по подготовке кадров, подбору и оценке персонала, развитию цифровой культуры и этики, а также адаптации к изменениям в условиях цифровизации. Все это делает изучение этой темы актуальным и необходимым для понимания трендов развития современного государственного управления.

История цифровых компетенций в государственном управлении начинается с появлением первых компьютеров и информационных систем в органах государственной власти. Изначально цифровые компетенции включали в себя базовые навыки работы с компьютером и простыми программами. Однако с развитием информационных технологий и увеличением объемов данных для обработки, требования к цифровым компетенциям стали усложняться.

Эра интернета и социальных медиа привнесла новые аспекты в развитие цифровых компетенций, такие как умение взаимодействовать в цифровом пространстве, защищать информацию от неправомерного доступа и

обрабатывать большие массивы данных. Последующие этапы эволюции цифровых компетенций были связаны с развитием искусственного интеллекта, машинного обучения и других передовых технологий.

Сегодня цифровые компетенции включают в себя широкий спектр навыков и умений, начиная от основного понимания работы с цифровыми технологиями до специализированных знаний в области кибербезопасности, обработки больших данных, управления IT-проектами и др.

Кадровая политика играет ключевую роль в развитии цифровых компетенций в государственном управлении. Она включает в себя различные аспекты, от процедур найма и отбора персонала до программ обучения и развития, системы мотивации и карьерного роста.

Процедуры найма и отбора персонала могут быть направлены на поиск кандидатов с уже имеющимися цифровыми компетенциями, что особенно важно для специализированных ролей. С другой стороны, кадровая политика может включать в себя меры по обучению и развитию сотрудников, что помогает улучшить их цифровые навыки и адаптироваться к реальности.

Рассмотрим ключевые цифровые компетенции необходимые для государственного управления:

1. Цифровая грамотность - включает в себя понимание основ работы с цифровыми технологиями, такими как операционные системы, офисные приложения, электронная почта, облачные сервисы и т.д.

2. Управление данными - включает в себя навыки поиска, сбора, организации, анализа и визуализации данных. Эти навыки становятся все более важными в условиях роста объемов цифровых данных в государственном управлении.

3. Цифровая безопасность - включает в себя понимание основных принципов и технологий цифровой безопасности, а также способность применять эти знания для защиты данных и цифровых систем.

4. Управление IT-проектами - навык планирования, организации и

контроля выполнения IT-проектов, включая разработку и внедрение новых цифровых систем и технологий.

Требования к цифровым компетенциям сотрудников государственного управления значительно варьируются в зависимости от роли и функций. В то же время, есть ряд общих требований, которые применимы к большинству ролей. Все сотрудники должны обладать базовой цифровой грамотностью. Это включает в себя умение работать с компьютером, интернетом и основными офисными приложениями, а также понимание основ цифровой безопасности. Для многих ролей требуются специализированные цифровые компетенции. Например, аналитики и менеджеры данных должны уметь работать с большими данными, использовать специализированные инструменты для анализа данных и создания отчетов. Менеджеры IT-проектов должны обладать навыками планирования и управления, знать методологии управления проектами и понимать особенности разработки и внедрения IT-решений. Сотрудники, ответственные за кибербезопасность, должны иметь глубокие знания в этой области и уметь применять их для защиты данных и IT-инфраструктуры.

Внедрение цифровых компетенций в кадровую политику сталкивается с рядом препятствий. Во-первых, существует проблема недостатка квалифицированных специалистов в области цифровых технологий. Во-вторых, бюджетные ограничения могут сдерживать внедрение программ обучения и развития для сотрудников. В-третьих, существует проблема сопротивления изменениям, особенно у старшего поколения сотрудников.

Решение этих проблем требует комплексного подхода. Это может включать увеличение бюджета на обучение и развитие, партнерства с университетами и образовательными учреждениями для подготовки специалистов, а также внедрение программ по снижению сопротивления изменениям и поощрению цифровой культуры.

Ожидается, что цифровые компетенции будут продолжать играть важную роль в государственном управлении. Тренды, такие как искусственный

интеллект, большие данные и блокчейн, могут создать новые возможности и требования для цифровых компетенций.

Ключевым предложением является разработка и внедрение стратегии развития цифровых компетенций, которая бы включала обучение и развитие, найм и отбор, а также мотивацию и карьерный рост.

Таким образом, в ходе данного исследования мы проанализировали роль и значение цифровых компетенций в контексте кадровой политики в государственном управлении. Мы определили ключевые цифровые компетенции, которые необходимы для сотрудников государственного управления, и рассмотрели требования к ним.

Выявлено, что цифровые компетенции становятся все более важными для выполнения задач в сфере государственного управления. Они помогают улучшить качество и эффективность предоставления государственных услуг, а также адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды.

Также были обозначены проблемы и вызовы, связанные с развитием цифровых компетенций. К ним относятся недостаток квалифицированных специалистов, бюджетные ограничения и сопротивление изменениям. В то же время, мы предложили ряд путей решения этих проблем, включая увеличение бюджета на обучение и развитие, сотрудничество с образовательными учреждениями и создание цифровой культуры в организации.

Литература:

1. Байханов, И. Б. Трансформация профессиональных компетенций специалистов государственного управления в условиях цифровых трендов / И. Б. Байханов // Миссия конфессий. – 2021. – Т. 10, № 3(52). – С. 320-327. – EDN LQLSFJ.
2. Васильева, Е. В. Управленческое превосходство как основа успеха цифровой трансформации государственных услуг / Е. В. Васильева // Управленческие науки. – 2020. – Т. 10, № 1. – С. 81-89. – DOI 10.26794/2404-022X-2020-10-1-81-89. – EDN CYUIXT.

3. Ганчарик, Л. П. Система открытого образования в подготовке управленческих кадров в сфере цифровой экономики / Л. П. Ганчарик // Открытое образование. – 2019. – Т. 23, № 2. – С. 23-30. – DOI 10.21686/1818-4243-2019-2-23-30. – EDN RORVMH.
4. Горбылева, З. А. Формирование инструментария стратегического управления трудовыми ресурсами государственных учреждений в период цифровизации экономики / З. А. Горбылева // Молодой ученый. – 2023. – № 17(464). – С. 187-191. – EDN EKYGLD.
5. Лещенко, Е. М. Совершенствование управления профессиональным развитием государственных гражданских служащих на основе цифровых компетенций (на примере воронежской области) / Е. М. Лещенко, Г. И. Шахворостов, А. А. Лейбина // Регион: системы, экономика, управление. – 2022. – № 1(56). – С. 138-146. – DOI 10.22394/1997-4469-2022-56-1-138-146. – EDN FTOTJY.
6. Оборин, М. С. Формирование цифровых компетенций управления государственных служащих в условиях нового экономического формата / М. С. Оборин // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. – 2021. – Т. 7, № 2. – С. 69-81. – DOI 10.18413/2408-9346-2021-7-1-0-7. – EDN MANNLA.
7. Серебренникова, М. А. Аспекты цифровизации кадровой работы на государственной службе / М. А. Серебренникова, Е. С. Куликова // Столыпинский вестник. – 2022. – Т. 4, № 6. – EDN UPRMXF.
8. Силин, Я. П. Цифровая зрелость государственного управления на мезоуровне: компетентностный подход / Я. П. Силин, А. Ю. Коковихин // Human Progress. – 2022. – Т. 8, № 4. – С. 12. – DOI 10.34709/IM.184.12. – EDN KRWTMN.
9. Харченко, К. В. Модели компетенций государственных гражданских служащих в условиях цифровой трансформации государственного управления / К. В. Харченко // Менеджмент и бизнес-администрирование. –

2023. – № 1. – С. 79-89. – DOI 10.33983/2075-1826-2023-1-79-89. – EDN OYWMSJ.

References

1. Bajhanov, I. B. Transformaciya professional'nyh kompetencij specialistov gosudarstvennogo upravleniya v usloviyah cifrovyyh trendov / I. B. Bajhanov // Missiya konfessij. – 2021. – Т. 10, № 3(52). – С. 320-327. – EDN LQLSFJ.
2. Vasil'eva, E. V. Upravlencheskoe prevoskhodstvo kak osnova uspekha cifrovoj transformacii gosudarstvennyh uslug / E. V. Vasil'eva // Upravlencheskie nauki. – 2020. – Т. 10, № 1. – С. 81-89. – DOI 10.26794/2404-022X-2020-10-1-81-89. – EDN CYUIXT.
3. Gancharik, L. P. Sistema otkrytogo obrazovaniya v podgotovke upravlencheskih kadrov v sfere cifrovoj ekonomiki / L. P. Gancharik // Otkrytoe obrazovanie. – 2019. – Т. 23, № 2. – С. 23-30. – DOI 10.21686/1818-4243-2019-2-23-30. – EDN RORVMH.
4. Gorbyleva, Z. A. Formirovanie instrumentariya strategicheskogo upravleniya trudovymi resursami gosudarstvennyh uchrezhdenij v period cifrovizacii ekonomiki / Z. A. Gorbyleva // Molodoj uchenyj. – 2023. – № 17(464). – С. 187-191. – EDN EKYGLD.
5. Leshchenko, E. M. Sovershenstvovanie upravleniya professional'nym razvitiem gosudarstvennyh grazhdanskih slushchashchih na osnove cifrovyyh kompetencij (na primere voronezhskoj oblasti) / E. M. Leshchenko, G. I. SHahvorostov, A. A. Lejbina // Region: sistemy, ekonomika, upravlenie. – 2022. – № 1(56). – С. 138-146. – DOI 10.22394/1997-4469-2022-56-1-138-146. – EDN FTOTJY.
6. Oborin, M. S. Formirovanie cifrovyyh kompetencij upravleniya gosudarstvennyh sluzhashchih v usloviyah novogo ekonomicheskogo formata / M. S. Oborin // Nauchnyj rezul'tat. Tekhnologii biznesa i servisa. – 2021. – Т. 7, № 2. – С. 69-81. – DOI 10.18413/2408-9346-2021-7-1-0-7. – EDN MANNLA.
7. Serebrennikova, M. A. Aspekty cifrovizacii kadrovoj raboty na gosudarstvennoj sluzhbe / M. A. Serebrennikova, E. S. Kulikova // Stolypinskij vestnik. – 2022.

- Т. 4, № 6. – EDN UPRMXF.
8. Silin, YA. P. Cifrovaya zrelost' gosudarstvennogo upravleniya na mezourovne: kompetentnostnyj podhod / YA. P. Silin, A. YU. Kokovihin // Human Progress. – 2022. – Т. 8, № 4. – S. 12. – DOI 10.34709/IM.184.12. – EDN KRWTMN.
9. Harchenko, K. V. Modeli kompetencij gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih v usloviyah cifrovoj transformacii gosudarstvennogo upravleniya / K. V. Harchenko // Menedzhment i biznes-administrirovanie. – 2023. – № 1. – S. 79-89. – DOI 10.33983/2075-1826-2023-1-79-89. – EDN OYWMSJ.

© Дудова М.А., Куликова Е.С. 2023 Научный сетевой журнал
«Столыпинский вестник» № 6/2023.

Для цитирования: Дудова М.А., Куликова Е.С. Особенности цифровых компетенций кадровой политики в государственном управлении // Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» № 6/2023.