

Цифровая трансформация: вопросы профессионального развития государственных служащих



Лаврова Т.Б.

Кандидат экономических наук, заведующая научно-исследовательской лабораторией «Современные технологии в государственном управлении» ВШГУ РАНХиГС при Президенте Российской Федерации


e-mail: Lavrova-tb@ranepa.ru

Аннотация

В настоящей статье рассмотрены вопросы цифровой трансформации системы профессионального развития государственных служащих на базе Единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации (ЕИСУКС). Приведены результаты исследования проблем, возникающих в условиях цифровой трансформации системы государственного управления. Сделаны выводы о необходимости цифровой трансформации процессов управления профессиональным развитием государственных служащих посредством развертывания единой информационной системы, о важности измерения и изучения требований и ожиданий государственных служащих как непосредственных потребителей ЕИСУКС. Статья подготовлена в рамках государственного задания РАНХиГС при Президенте Российской Федерации.

Ключевые слова

• государственное управление • профессиональное развитие • государственная служба • управление кадровым составом • цифровая трансформация •



Распространение Covid-19 внесло значительные коррективы в работу организаций, в том числе государственного управления, по всему миру, актуализировав тем самым вопросы внедрения инноваций и цифровой трансформации управления и поставив органы государственной власти в жесткие условия принятия управленческих решений в сжатые сроки. Таким образом, в 2020 году мы стали свидетелями многократного ускорения реформ государственного управления, проведение которых приводит к качественному пересмотру роли, содержания и наполнения деятельности государственных гражданских служащих. Одним из направлений таких реформ выступает глубокий и обстоятельный перевод взаимодействия между служащими различных ведомств, а также между госслужбой и гражданами России в цифровую среду, чему уже способствуют и ещё будут способствовать различные инновации, внедряемые в информационные системы сопровождения государственной службы.

Однако на пути внедрения инноваций в мире и в России в частности значительное число государственных инновационных программ сталкивается с рядом вызовов, основными из которых, как показывают исследования, выступает низкая цифровая компетентность, недостаточно высокий уровень развития цифровой культуры и практики удаленного взаимодействия, а также различные административные барьеры, обусловленные, помимо прочего, неактуальными управленческими технологиями [3; 4].

Кроме того, внедрение инноваций тормозят:

- слабо структурированные цели и порой непоследовательная реализация стратегии инновационных преобразований (большинство правительств не включают инновации в объем компетенций государственных служащих и не выделяют финансовые средства для развития данных компетенций);
- наличие административных барьеров на пути внедрения инноваций в государственном управлении, в результате чего большая часть таких инноваций оказывается не принятой к реализации;
- отсутствие продуманной кадровой политики в области внедрения инноваций (неравномерное распределение государственных служащих в соответствии с уровнем их квалификации, что сказывается на динамике внедрения инноваций в целом).

Правительства большинства стран признают, что существуют такие барьеры, а для внедрения инноваций в области цифровой трансформации не везде созданы необходимые условия, что государственный сектор нуждается в серьезной корректировке курса, чтобы справиться с возрастающей сложностью и неопределенностью.

Несомненно, что для повышения эффективности государственного управления и формирования высококвалифицированного кадрового состава государственной службы в наш цифровой век необходимы методы и инструменты, способствующие внедрению инновационных технологий на государственной службе, соответствующие мировым стандартам и учитывающие общемировые тренды.

Одним из современных направлений достижения этого выступает признание ценности человеческого капитала в среде государственного управления. Эксперты призывают к необходимости инвестиций в человеческий капитал, отмечая первостепенную его роль в повышении организационной производительности на госслужбе, а также в целом в социально-экономическом развитии государства. Соответственно, использование ряда элементов нового государственного менеджмента в системе государственной кадровой политики выступает как основная трансформация категории человеческого капитала.

С учётом вышесказанного, сегодня в системе государственного управления различных стран внедрение инноваций, как и реформирование содержания и наполнения службы вообще, происходит на базе следующих принципов:

- 1) системности – государственным служащим необходимо реализовать системный подход в управлении и целенаправленно и грамотно решать насущные проблемы;
- 2) комплексности и масштабности – следует повышать эффективность и оперативность диагностики социально-экономических проблем для своевременного и эффективного инициирования изменений в системе управления;
- 3) планомерности и продуманности – инновации на государственной службе необходимо подвергать экспертному мнению, обосновывать их целесообразность и внедрять постепенно, но непрерывно.

В процессе внедрения инноваций в области государственного администрирования следует опираться на передовые достижения стратегического менеджмента, теории организации, постулатов управления изменениями и проектного управления:

1. Необходимо концентрировать усилия на путях решения проблемы, а не на имеющихся ресурсах для ее потенциального разрешения.

2. Необходимо применять новые средства диагностики проблем, выходя за рамки предписаний и методических указаний, оставаясь при этом в правовом поле, не нарушая его.

3. Необходимо анализировать потенциальные риски, системные эффекты и выгоды от льгот, послаблений и возможных компромиссов, на которые придется пойти в процессе внедрения инноваций.

4. Нужно оставаться открытыми для различных изменений в рамках восходящего тренда.

Следует учитывать, что в современном мире сложился процесс внедрения инноваций в систему государственного управления, основанный на учёте глобальных тенденций, определяющих перспективные векторы профессионального развития государственных гражданских служащих. Темпы внедрения таких инноваций достаточно высоки, как этого требуют динамично изменяющиеся условия. Соответственно, все это требует постоянного профессионального развития и самообразования. «Относительно активного развития цифрового мира важно, чтобы такое образование ориентировалось не только и не столько на задачи сегодняшнего дня, сколько на достижения и развитие системы управления в будущем» [4].

Указом Президента РФ от 24 июня 2019 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы» [2] была утверждена дорожная карта по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы РФ, которая предусматривает создание внутренней и де-факто замкнутой цифровой среды для государственных служащих. Данная работа проводится на базе федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы РФ» (ЕИСУКС) [1]. В настоящее время в единой системе зарегистрировано более 389 тысяч пользователей – граждан, желающих откликнуться на вакансии, из них учетные записи кадровых подразделений органов власти составляют более 39 тысяч.

Для работы в единой системе подключено более 18 тысяч органов власти, в том числе около 5,7 тысяч федеральных государственных органов и их территориальных подразделений, а также около 3,8 тысяч государственных органов субъектов Российской Федерации и более 3,8 тысяч органов местного самоуправления. По состоянию на 12 октября 2020 года в единой системе зарегистрировано более 18 300 органов власти, включая органы местного самоуправления и государственные организации.

В единую систему внесено более 629 тысяч личных дел сотрудников государственных органов, из них государственных гражданских служащих, состоящих на службе в настоящее время, более 510 тысяч, более 346 тысяч справок о доходах, расходах и обязательствах имущественного характера, а также размещено около 447 тысяч вакансий, по которым получено более 425 тысяч откликов заинтересованных граждан [3].

Система предусматривает возможности информационного взаимодействия с иными информационными ресурсами, обеспечивающими деятельность по противодействию коррупции, расчета и выплаты начислений автоматизированным способом, с применением модуля централизованной бухгалтерии. Важной вехой в развитие ЕИСУКС стало введение в 2020 году в эксплуатацию единого специализированного информационного ресурса, предназначенного для профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации. Функционалом системы предусмотрены модули планирования профессионального развития по приоритетным направлениям развития, включение в процесс организации образовательных организаций, реализующих мероприятия профессионального развития государственных служащих, мероприятия, направленные на самообучение. Мероприятия профессионального развития государственных служащих планируется интегрировать в создаваемые цифровые профили государственных служащих.

В ноябре – декабре 2020 года проводилась пилотная апробация отдельного функционала системы совместно с РАНХиГС. Итоги апробации ЕИСУКС в целом показали ее высокую эффективность и позволили выявить направления ее дальнейшей разработки и преодоления отмеченных недостатков. Так, в методологии и архитектуре системы целесообразно предусмотреть в качестве результата профессионального развития госслужащего изменение профиля его личностных и профессиональных компетенций, способствующих траектории его карьерного и профессионального движения, отметки об уровнях профессионального мастерства, профессиональных достижений, сегментация по группам, относительно уровня профессионального развития, взаимосвязь с результатами профессиональной деятельности и пр. Это позволит получить более глубокую и качественную оценку профессионального развития государственного служащего посредством осуществления всех предусмотренных в этом направлении

мероприятий. Также следует учесть, что заложенное описание процедуры оценки образовательных программ на сегодняшний день не обеспечивает реализацию задачи построения рейтинга образовательных организаций относительно качества представляемого продукта. Необходимо пересмотреть и саму модель оценки качества образовательных программ, начиная с определения понятий и их операционализации и завершая выбором адекватных методов, как с точки зрения их содержания, так и возможности реализации в рамках автоматизированного модуля системы.

Профессиональное развитие тесно связано с профессиональной компетентностью. Оценка профессиональной компетентности, как и оценка соответствия государственного служащего занимаемой должности должна обеспечивать основания для определения направлений профессионального развития. Целесообразно выделить это в отдельный блок и заложить связь модуля профессионального развития с модулем личностно-профессиональной диагностики и оценки. В основу такой оценки должна быть положена модель метакомпетенций, элементы которой должны быть взаимно-исключающими и совместно-исчерпывающими, что позволит на ее основе построить конструктор (набор) компетенций, содержащий как инварианты (личностно-профессиональные), так и вариативные компоненты (отраслевые, профессиональные, должностные и пр.) и упорядочить широкий спектр образовательных продуктов.

Пилотная апробация выявила узкие места и в системе при реализации полного цикла ЕИСУКС на практике, такие как запись на образовательные программы (взаимосвязь цифровых профилей государственных служащих и модуля профессионального развития), передача данных в систему о результатах проведенного обучения, подтверждение обучения путем использования усиленной квалифицированной подписью. Тем не менее единая информационная система управления кадровым составом государственной службы Российской Федерации несет в себе значительный потенциал совершенствования государственной службы, при условии устранения отмеченного и последующего развития данной системы.

Список использованной литературы:

1. О федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»: постановление Правительства РФ от 3 марта 2017 г. № 256 // СЗ РФ. 2017. № 11. Ст. 1573.
2. Указ Президента РФ от 24 июня 2019 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 – 2021 годы».
3. Лаврова Т.Б., Маслов Д.В. Новое качество подготовки госслужащих: внедрение единой информационной системы управления // Стандарты и качество. – 2020. – № 12. – С. 58-61.
4. Синягина Н.Ю. Обучение государственных служащих работе в новой цифровой реальности. – Сб. тр. по проблемам дополнительного профессионального образования. – Выпуск 34: РГУ нефти и газа им. И.М.Губкина, 2018. – С.77-88.

Digital transformation: issues of professional development of civil servants

Lavrova T.B.

PhD in economic, Head of the research laboratory «Modern technologies in public management», Graduate School of Public management

E-mail: Lavrova-tb@ranepa.ru

Abstract

This article deals with the digital transformation of the system of professional development of civil servants on the basis of the unified information system for human resources management of civil service of the Russian Federation. The results of the study of problems arising under the conditions of digital transformation of the public administration system are presented. Conclusions are drawn on the necessity of digital transformation of processes of management of professional development of civil servants through the deployment of a unified information system, the importance of measuring and studying the requirements and expectations of civil servants as direct consumers of the unified system. The article was prepared within the framework of the research work of the state assignment of the Russian Academy of National Economy and Public Administration.

Key words

• public management • professional development system • public service • human resources management • digital transformation •

References

1. On the Federal State Information System «Unified Information System for Personnel Management of the State Civil Service of the Russian Federation»: Resolution of the Government of the Russian Federation No. 256 of March 3, 2017. 2017. No. 11. Article 1573.
2. Decree of the President of the Russian Federation No. 288 of June 24, 2019 «On the main directions of development of the State Civil Service of the Russian Federation for 2019-2021».
3. Lavrova T. B., Maslov D. V. New quality of training of civil servants: introduction of a unified information management system // Standards and quality. – 2020. – N 12. – P. 58-61.
4. Sinyagina N. Yu. Training of civil servants to work in the new digital reality. - Sat. tr. on the problems of additional professional education. – Issue 34: Gubkin Russian State University of Oil and Gas. – 2018. – P. 77-88.