

УДК 378.1;35.082(045)

Подготовка кадров для государственного управления в условиях цифровизации

Колодина Анна Алексеевна,

студентка факультета государственного управления и финансового контроля,
Финансовый университет,
Москва, Россия
anna-kolodina98@yandex.ru

Аннотация. В статье рассматриваются особенности подготовки кадров в условиях цифровизации государственного управления. В современном мире быстро развиваются цифровые технологии, от степени применения и внедрения которых зависит экономический рост, качество и уровень жизни населения, конкурентоспособность страны на мировых рынках. В связи с такими изменениями меняется и структура рынка труда. На первый план выходят специалисты в области информационных технологий и инженеры. Но для эффективного управления цифровыми изменениями на уровне государства потребуются грамотные специалисты в сфере государственного и муниципального управления, обладающие соответствующими компетенциями. Формировать и развивать их возможно благодаря новому подходу к организации образовательного процесса, который предлагается в статье.

Ключевые слова: цифровое правительство; кадры; профессиональные компетенции; методы обучения; проектное обучение; традиционная модель обучения; инновационная модель образовательного процесса

Staff Training for Public Administration in the Context of Digitalisation

Kolodina Anna Alekseevna,

Third year student, Faculty of Public Administration and Financial
Control, Financial University, Moscow, Russia
anna-kolodina98@yandex.ru

Abstract. In the article the author considers the features of training in the conditions of public administration's digitalization. In the modern world, digital technologies are rapidly developing. The degree of them application and implementation determines economic growth, quality and standard of living of the population, the country's competitiveness in world markets. Due to these changes, the structure of the labor market is also changing. Information technology specialists and engineers are coming to the fore, but effective management of digital changes the state level isn't possible without competent specialists in the field of public and municipal administration, who have the appropriate competencies. To form and develop them is achievable through a new approach to the organization of the educational process, which is proposed in the article.

Keywords: digital government; personnel; professional competence; teaching methods; project training; traditional model of training; innovative model of the educational process

Научный руководитель: **Биткина И.В.**, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Государственное и муниципальное управление», Финансовый университет, Москва, Россия.

Введение

Потребность в высококвалифицированных кадрах на государственной службе обусловлена необходимостью наиболее эффективно решать задачи, стоящие перед органами государственной власти и управления, для чего необходимо внедрять инновации в государственном секторе. В условиях цифровизации государственного управления появляются технологии, позволяющие принимать управленческие решения, основываясь на анализе большого массива данных, иметь возможность проверять, действует ли новая государственная политика прежде, чем осуществлять их в реальном мире.

Возрастает потребность в квалифицированных кадрах, обладающих определенными компетенциями, необходимыми для работы в новой цифровой среде. Потребность в таких кадрах определена, в том числе, в таких стратегических и программных документах, как программа «Цифровая экономика Российской Федерации», Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации, Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации и пр.

Наиболее значимые позиции в цифровой экономике будут занимать специалисты сфер нейротехнологий, искусственного интеллекта, квантовых технологий, робототехники, сенсорики и других¹. Но для эффективного управления цифровыми изменениями на уровне государства потребуются специалисты в сфере государственного и муниципального управления.

«Цифровое правительство – правительство, создаваемое и действующее так, чтобы использовать преимущества цифровых данных при оптимизации, трансформации и создании государственных услуг»².

Для овладения современными инструментами и механизмами государственного управления государственным служащим необходимо обладать соответствующим набором компетенций, которые могут быть сформированы еще в рамках обучения в вузах.

¹ Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р «Об утверждении программы „Цифровая экономика Российской Федерации”». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_221756/ (дата обращения 04.11.2018).

² Цифровое правительство 2020. Перспективы для России. URL: <http://www.iis.ru/docs/DigitalGovernmentRussia2020RUS.pdf>. (дата обращения 04.11.2018).

Компетенции кадров цифрового правительства

Кадры цифрового правительства должны обладать как общими, так и профессиональными компетенциями. Ученые, среди которых В.П. Куприяновский, В.А. Сухомлин, А.П. Добрынин, называют в числе первых наличие базовых ИКТ-навыков, инициативность, творчество, адаптивность и восприимчивость к изменениям, умение работать в команде, создавать и обрабатывать большие массивы данных, умение думать критически и системно, принимать решения на многокритериальной основе, стремление к постоянному развитию и получению новых знаний [1, с. 21].

Организация экономического сотрудничества и взаимодействия определила шесть главных компетенций государственного служащего, необходимых ему для успешной работы в цифровом правительстве (см. *таблицу*). Высококвалифицированный государственный служащий должен стремиться к изменениям; постоянно совершенствоваться и стараться развивать объект управления; уметь грамотно коммуницировать с общественностью, чтобы донести сведения о предстоящих изменениях и о том, как они повлияют на их жизнь; также ему необходимо быть информационно грамотным, уметь работать с данными, потому что все решения государственного служащего должны быть объективными – основываться на достоверной информации. При этом государственный служащий обязан свою деятельность ориентировать именно на человека, быть любознательным, искать что-то новое и внедрять его, обладать целостным видением проблем и перспектив развития объекта управления.

Задачами подготовки кадров, способных использовать современные методы государственного управления, являются:

- проведение независимой оценки уровня знаний и сформированности компетенций;
- формирование навыков работы в быстроменяющихся условиях и ситуациях неопределенности;
- развитие нестандартного мышления;
- формирование сознания необходимости постоянного развития накопленных знаний;
- формирование навыков поиска и адаптации современных методов управления;

Компетенции, необходимые государственным служащим в цифровом обществе

	Компетенция					
	Стремление к изменениям	Коммуникация с ответственностью	Поступательное развитие (накопление знаний и технологий)	Информационная грамотность	Ориентация на население (пользователя)	Любознательность
Описание	Подвергать критическому рассмотрению привычный порядок работы	Умение донести до общественности варианты развития события с целью получения одобрения и поддержки, и сокращения негативного восприятия	Умение быстро накапливать знания и поступательно развивать их	Умение принимать решения на основе достоверной информации и массива данных	Умение разрабатывать и реализовывать государственную политику и предоставление услуг, направленных на обеспечение потребностей населения	Навыки поиска новых идей и подходов в работе
	Умение работать с различными нестандартными партнерами	Умение представлять преимущества внедрения инноваций	Навыки создания и отладки прототипов	Умение создавать базы проверенных и достоверных данных, навыки работы с ними	Умение учитывать интересы потребителей на каждом этапе принятия решения	Применение подходов, повсеместно используемых в других странах
	Умение выстраивать совместную работу для следования изменениям		Навыки проведения экспериментов и тестирования новых моделей	Навыки корректной передачи данных		Стремление к переосмыслению проблем и перспектив

Источник: Core skills for public sector innovation: a beta model. OECD – Better policies for better lives.

- формирование навыков работы с данными, используя их в принятии управленческих решений;
- развитие коммуникативных навыков – умение донести информацию и разъяснить суть принимаемых решений любой аудитории.

Процесс подготовки кадров, обладающих компетенциями

Вопрос подготовки кадров, обладающих компетенциями цифрового правительства, является краеугольным камнем для дальнейшего развития цифровой среды в России. Для подготовки вышеуказанных кадров необходима соответствующая организация образовательного процесса.

На данный момент образование осуществляется в рамках традиционной модели обучения, где преобладает контактно-линейный подход, сам образовательный процесс направлен на развитие у студента умения приобретать и хранить знания, а другие не менее важные навыки, такие как коммуникативные, творческие, фактически не развиваются. Несомненно, стоит признать, что сейчас внедряются различные методы обучения, такие как метод «проектов», «игр» и др. Но все же преобладающим остается классическое построение процесса обучения [2, с. 27]. Конечно, с позиций современности в нем можно видеть множество недостатков. Но не стоит забывать, что такая мо-

дель зародилась достаточно давно и выполняла свои определенные функции, главной из которых являлось сохранение и трансляция культурного наследия путем передачи накопленного опыта и знаний от старшего к младшим поколениям [3, с. 203–204]. Изменяется мир, меняется и миссия университета, меняются и сами студенты. Главная задача вузов — подготовка квалифицированных кадров с определенным набором компетенций, востребованных на рынке труда и позволяющих развивать их в будущем. Какой же подход позволит обеспечить подготовку таких кадров?

Сам образовательный процесс должен создавать и поощрять у студентов стремление к получению новых знаний, постоянному совершенствованию. «Безграмотными в XXI веке будут не те, кто не умеет писать и читать, а те, кто не умеет учиться, разучиваться и переучиваться», — говорил американский философ, социолог Э. Тоффлер. Цифровой, постоянно изменяющийся мир требует от людей таких же постоянных внутренних изменений. Это в том числе подтверждается и набором компетенций, необходимых государственным служащим для внедрения инноваций в государственном секторе, который отличается от привычного, определенного в российских образовательных стандартах³.

Также стоит отметить, что по результатам анкетирования в российских вузах студентами в получении образования в большей степени движет желание получить свидетельство об образовании, далее — найти хорошее место работы с высокой заработной платой и расширить свой круг общения [4, с. 63].

Сформировать правильную мотивацию студентов, повысить качество знаний и уровень профессиональной подготовки можно благодаря использованию в образовательном процессе новых форм и методов обучения. Активные методы обучения направлены на интенсификацию учебно-познавательной активности у студентов, возникающей благодаря широкой вовлеченности обучающегося в образовательный процесс. Данные методы способствуют развитию мышления, аналитических способностей, интереса к получению новых знаний. Их можно разделить на две большие группы: имитационные и неимитационные. К первым

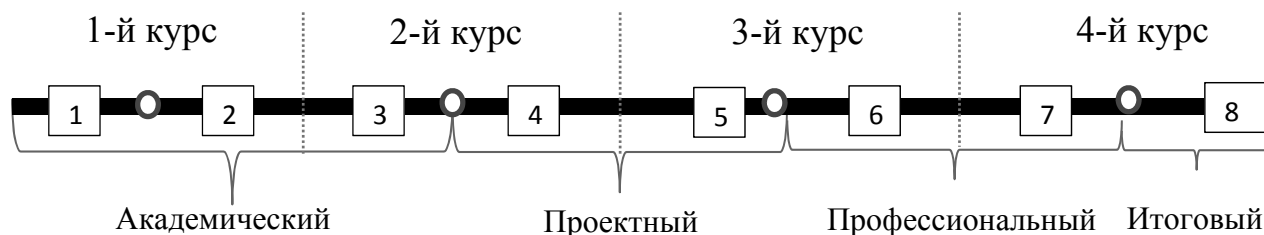
относятся проблемное обучение, лабораторная работа, проектирование, научно-практическая конференция и др. Вторые включают анализ ситуаций (кейс-технологии), деловые, ролевые игры и др. Последние наиболее популярны в современной учебной практике [5, с. 12–13].

Также должна возрасти роль работодателя в учебном процессе. Ведь на сегодняшний момент ставится задача подготовки кадров для реальной экономики, для реального цифрового мира, а только действующие экономические субъекты, органы власти владеют обширной практической базой и понимают, какие специалисты им нужны. Выпускники должны владеть актуальными знаниями и обладать практическими навыками, которые будут полезны в их дальнейшей профессиональной деятельности и организации, в которой они будут работать. Участие работодателя может проявляться в различных формах, таких как сотрудничество с образовательными учреждениями при составлении образовательных программ, их мониторинге и корректировке; проведение представителями работодателя различных семинаров, лекций, тренингов, мастер-классов, а также непосредственное их участие в процессе обучения в качестве преподавателей, где они будут вести конкретный учебный блок; оценка качества образования; совместная проектная деятельность со студентами [6, с. 35–36].

Следует особенно отметить последние два пункта.

Проектная деятельность имеет очень высокую эффективность. Она представляет собой интеграцию научной, образовательной и практической деятельности. Ее преимуществом является то, что студент получает знания и умения путем выполнения конкретного задания — проекта, целью которого является предложение путей решения какой-то реальной проблемы. Обучающийся сможет научиться работать в команде, анализировать, сопоставлять, прогнозировать, выбирать способы и пути достижения цели, системно, критически и творчески мыслить, оценивать реальные риски проекта, коммуницировать, организовывать процесс выполнения работы, интегрировать знания из различных областей [7, с. 36–37]. Хочется отметить тот факт, что в процессе данной деятельности большую роль играет инициативность и творчество, которые тесно связаны с эмоциональной составляющей человека, поэтому в ходе выполнения

³ Core skills for public sector innovation. URL: https://www.oecd.org/media/oecdorg/satellitesites/opsi/contents/files/OECD_OPSI-core_skills_for_public_sector_innovation-201704.pdf (дата обращения: 01.12.2018).



Этапы подготовки бакалавров по направлению «Государственное и муниципальное управление»

Источник: составлено автором.

студентом интересного для него проекта качество и размер полученных знаний и умений значительно будет выше, а главное, будут появляться мотивы к дальнейшей работе [8, с. 22]. При выполнении проектной работы с представителями работодателя студенты смогут перенять их опыт, получить практические советы и рекомендации, почувствовать себя ближе к своей профессиональной деятельности, понять, над чем им необходимо еще поработать, каких знаний и навыков им не хватает, чтобы в будущем успешно вести свою профессиональную деятельность.

Оценка качества образования, осуществленная работодателем, – эффективный инструмент повышения качества обучения в вузе путем независимой оценки роста востребованности выпускников на рынке труда и самих образовательных программ данного учебного заведения, что происходит за счет выявления недостатков и проблемных зон в обучении, учебных планах, программах и их устранения. Образование становится наиболее ориентированным на удовлетворение запросов экономики [9, с. 107].

Предлагается следующая модель организации образовательного процесса для подготовки кадров государственного и муниципального управления в условиях развития цифровизации. Обучение в бакалавриате по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» предлагается разделить на несколько этапов (см. рисунок).

1 этап – академический. Первый этап длится 1,5 года, состоит из 3 учебных периодов. На этом этапе отсутствует вариативная часть, изучаются предметы только обязательной части. В течение 1-го курса обучение происходит только по традиционной модели, т.е. лекции и семинары. По завершении каждого учебного периода академического этапа студенты сдают экзамены и зачеты по дисциплинам, а по завершении всего этапа

проводится независимая оценка знаний путем использования специализированных информационных ресурсов.

В рамках данного этапа для студентов организовываются экскурсии в органы государственной власти, проводятся лекции представителями данных органов, в ходе которых освещается основная характеристика их деятельности, происходит описание текущих задач, стоящих перед органом власти и последовательность их выполнения. На данном этапе обучающиеся приобретают теоретические знания, которые становятся основой для формирования их профессиональных компетенций.

2 этап – проектный. Его составляют 4- и 5-е семестры. На данном этапе вместе с дисциплинами обязательной части широко внедряются дисциплины по выбору, проводятся семинары, на которых студенты вместе с практиками государственного управления решают кейсы, основанные на реальных ситуациях. В рамках проектного этапа изучаются дисциплины, связанные с основными направлениями государственной политики (культура; образование и наука; экономика; социальная сфера; экология и природопользование и пр.). Они носят не только образовательный характер, но и нацелены на то, чтобы у студентов сформировалось представление о том, какой предмет и объект государственного управления выбрать для более детального изучения.

На данном этапе студенты создают два небольших проекта: первый – индивидуальный в 4-м учебном периоде, второй – коллективный в 5-м. В процессе разработки проекта должны использоваться знания, полученные в ходе изучения других предметов. Проверка знаний в рамках второго этапа заканчивается общим экзаменом для проверки знаний, а также проводится независимая оценка знаний путем привлечения к приему экзаменов представителей работодателя – органа государственной власти и управления.

В рамках проектного этапа вырабатываются навыки работы в команде, выявляются индивидуальные способности, развиваются навыки обработки больших объемов информации, ее критического осмысления, системного видения проблемы. Данный этап охватывает 2- и 3-й курс обучения, тот период, когда студенты уже имеют определенный объем знаний и есть необходимость на практике познакомиться со своей будущей профессиональной деятельностью. В связи с этим роль работодателя в процессе обучения заметно меняется – представители работодателя дают оценку проектов студентов, по итогам которой лучшим студентам предлагается стажировка в органах государственной власти, как и предусмотрено образовательным стандартом, студенты проходят учебную практику.

3 этап – профессиональный. Он длится на протяжении 6–7 учебных периодов. В начале 6-го семестра у обучающихся появляется возможность, в рамках выстраивания образовательной траектории, определить свой профиль в зависимости от объекта и предмета государственного и муниципального управления, общее представление о которых было получено на прошлом этапе. Студенты индивидуально выбирают интересную им сферу. Свою работу начинают лаборатории, где занятия проводят практики по основным сферам государственного управления. На протяжении года в лабораториях готовится несколько больших коллективных работ, относящихся к деятельности того или иного органа государственной власти. Каждый студент принимает участие в деятельности одной лаборатории. Лучшие студенты могут пройти стажировку в том государственном органе, по проблематике которого они работали. Результаты работы защищаются перед представителями органов власти и управления.

На этом этапе закрепляются навыки проектной работы, студент получает фактический профессиональный опыт и практические знания.

4 этап – итоговый. Длится на протяжении 8-го учебного периода. Студенты проходят производственную практику и проводят исследование в рамках выбранного на 3-м курсе направления «лаборатории» и готовят выпускную квалификационную работу.

Итоговый экзамен состоит из двух блоков. В первом содержатся вопросы по дисциплинам, читаемым всем студентам направления подготов-

ки, второй блок включает задания по профилю лабораторий. Участие в оценке знаний студентов принимают представители работодателя.

В условиях цифровизации государственного управления особую важность приобретают навыки работы с большими данными и специализированными программами. Формировать и развивать эти навыки у студентов предлагается тремя способами: включением специализированных дисциплин в учебный план, организацией факультативов и путем применения различных форм дополнительного образования (например, специализированные курсы с возможностью получить соответствующий сертификат по окончании).

Одним из перспективных направлений деятельности вузов является сетевое взаимодействие. Поэтому достаточно интересным и эффективным представляется сотрудничество университетов друг с другом, т.е. возможность преподавания отдельных дисциплин, факультативов привлечения специалистов из университета-партнера.

Высказанные предложения по построению инновационной модели обучения отвечают запросам цифрового правительства, так как у студентов будут сформированы необходимые компетенции. К тому же появляется возможность подготовить кадры, обладающие специализированными знаниями и навыками в конкретной сфере государственного и муниципального управления, в то время как сейчас студенты данного направления изучают много дисциплин, содержащих набор общих знаний.

Заключение

Предложенный подход к организации образовательного процесса студентов, обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление», обладает рядом преимуществ, позволяющих осуществлять подготовку кадров, готовых и способных реализовывать инновационные технологии в государственном управлении:

- направленность на формирование базовых и профильных знаний, отработка их на практике, наличие профилирования;
- система оценивания, включающая, помимо традиционных подходов, независимую оценку по целому этапу обучения, а не только по дисциплине, привлечение к оценке знаний представителей работодателей не только в рамках итоговой аттестации, но и в течение всего периода обучения;

- активизация проектного обучения, направленность на решение реальных задач государственного и муниципального управления;
 - возможность получить дополнительные знания и навыки, подтвержденные сертификатами.
- Новые методы и формы обучения, расширение роли работодателя в учебном процессе и оценке знаний, профилирование подготовки, элементы дополнительного профессионального образования позволяют сформировать исключительного специалиста, ведь современный цифровой мир — это мир инноваций, творчества, идей, где люди с типичными, одинаковыми и однообразными знаниями никому не интересны.

Список источников

1. Куприяновский В.П., Сухомлин В.А., Добрынин А.П. Навыки в цифровой экономике и вызовы системы образования. *International Journal of Open Information Technologies*. 2017;(1):19–25.
2. Игнатьева Е.Ю. Анализ моделей традиционного и развивающегося обучения в вузе. *Вестник Новгородского государственного университета*. 2013;2(74):27–30.
3. Гнатюк О.Л. Современные проблемы высшей школы. Часть 2. Дилеммы выбора российской модели высшего образования. *Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина*. 2014;2(3):202–210.
4. Ефремова Г.М., Мороз О.Н., Нитяго И.В. Проблемы формирования компетенций цифровой экономики. *Актуальные вопросы образования*. 2018;(2):55–60.
5. Безбородов А.С., Ога Р.Н. Современные активные методы обучения, как инструмент мотивации студентов вузов. Вузовская наука: теоретико-методологические проблемы подготовки специалистов в области экономики, менеджмента и права. Материалы Международного научного семинара. 2015:12–14.
6. Тростинская И.Р., Сафонова А.С. Профессионализация образования в цифровой экономике и коммуникативные компетенции. Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического развития региона. 2017;1:35–37.
7. Баева Л.В. Проектное обучение в современном вузе: опыт применения стандартов CDIO для подготовки студентов социогуманитарных направлений. *Знание. Понимание. Умение*. 2014;(1):82–89.
8. Сазбандян Т.В. Афоризмы в познании творческой деятельности человека. *Servis plus*. 2009;(4):9–25.
9. Измайлова М.А. Проблемы независимой оценки качества образования. *Вестник Финансового университета*. 2015;(85):103–111.

References

1. Kupriyanovsky V.P., Sukhomlin V.A., Dobrynin A.P. Skills in the digital economy and the challenges for the education system. *International Journal of Open Information Technologies*. 2017;(1)19–25. (In Russ.).
2. Ignatieva E. Yu. Analysis of traditional and developing education`s models in the university. *Vestnik Novgorodskogo Gosudarstvennogo Universiteta*. 2013;2(74):27–30. (In Russ.).
3. Gnatyuk O.L. Modern problems of higher education. Part 2. Dilemmas of choosing the Russian higher education model. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A.S. Pushkina*. 2014;2(3):202–210. (In Russ.).
4. Efremova G.M., Moroz O.N., Nityago I.V. Formation problems of the digital economy competencies. *Aktual'nye voprosy obrazovaniya*. 2018;(2):55–60. (In Russ.).
5. Bezborodov A.S., Oga R.N. Modern active teaching methods as a tool for motivating university students. *Materialy Mezhdunarodnogo nauchnogo seminara "Vuzovskaya nauka: teoretiko-metodologicheskie problemy podgotovki spetsialistov v oblasti ekonomiki, menedzhmenta i prava"*. 2015:12–14. (In Russ.).
6. Trostinskaya I.R., Safonova A.S. The professionalisation of education in the digital economy and communication skills. *Planirovanie i obespechenie podgotovki kadrov dlya promyshlennno-ekonomicheskogo razvitiya regiona*. 2017;1:35–37. (In Russ.).
7. Baeva L.V. Project training in a modern university: experience in applying CDIO standards for training students in social and humanities. *Znanie. Ponimanie. Umenie*. 2014;(1):82–89. (In Russ.).
8. Sazbandyan T. Century Aphorisms in the knowledge of human creativity. *Servis plus*. 2009;(4):9–25. (In Russ.).
9. Izmailova M.A. Problems of an independent assessment of the education quality. *Vestnik Finansovogo universiteta*. 2015;(85):103–111. (In Russ.).