

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВА

О.В. Ефремов

М.Г. Семерикова

Научно-исследовательский институт теории и практики
государственного управления Академии управления
при Президенте Республики Беларусь

Аннотация

В статье анализируется влияние цифровой трансформации на рынок труда, потребность в кадрах и требования к ним, подходы к организации кадровой работы в системе государственного управления. По мнению авторов, изменения, происходящие в экономике и обществе в результате цифровой трансформации, обуславливают необходимость развития системы государственного управления, чтобы обеспечить ее соответствие сложности (скорости изменения) управляемых процессов. Решение этой задачи невозможно без укрепления кадрового потенциала государственных органов.

По результатам исследования авторами сформулированы приоритетные задачи кадровой политики в системе государственного управления, решение которых будет способствовать реализации стратегического курса на поддержание стабильности в обществе и рост благосостояния граждан в условиях цифровой трансформации.

Ключевые слова: государственное управление, государственная кадровая политика, кадры, кадровый потенциал, цифровая трансформация.

В последние годы при описании процессов общественного развития все чаще используется термин «цифровая трансформация», под которой в широком смысле понимается изменение всех аспектов общества, связанное с применением цифровых технологий [1].

В результате цифровизации изменяются не только производственные процессы и бизнес-модели в промышленности, но и структура экономики, и общественно-экономических отношений в целом, усиливается роль информации, которая становится ключевым ресурсом (фактором производства).

Указанные процессы ведут, в том числе, к структурной перестройке рынка труда, изменению потребности в кадрах и требований к специалистам.

С одной стороны, увеличивается запрос на квалифицированных работников, которые обладают цифровыми компетенциями и навыками использования современных программно-технических решений в практической деятельности. С другой стороны, наблюдается снижение потребности в профессиях, которые предполагают выполнение формализованных повторяющихся операций, сокращается жизненный цикл отдельных профессий и др. [2].

Первостепенное значение приобретает не прогнозирование конкретных профессий, а формирование набора навыков, которые будут востребованы на рынке труда в будущем. На смену принципу «обучение на всю жизнь» приходит принцип «обучение через всю жизнь». Особо значимой становится способность кадров к самостоятельному обучению. В системе профессионального развития работников возрастает роль такой формы получения знаний как самообразование, что предполагает самостоятельное освоение обучаемыми образовательных материалов в соответствии с направлением их профессиональной деятельности в дистанционной форме с использованием различных информационных ресурсов. Кроме того, повышаются требования к гибкости и вариативности механизмов и инструментов подготовки кадров различных уровней управления и секторов экономики.

Наряду с этим изменяются подходы к организации работы по формированию, рациональному использованию и развитию кадрового потенциала как на уровне отдельных организаций, отраслей экономики и сфер деятельности, так и государства в целом. Современные информационно-коммуникационные технологии и построенные на их основе цифровые решения позволяют осуществить комплексную автоматизацию всех кадровых процессов в организациях (прогнозирование потребности в кадрах, отбор и подбор кандидатов на работу с требуемыми компетенциями, оценка результатов деятельности работников, управление мотивацией, планирование карьеры, организация обучения и профессионального развития и др.), а также создают условия для формирования единого информационного пространства в области реализации государственной кадровой политики, которое позволит использовать для управления трудовыми ресурсами современные технологии хранения, обработки и интеллектуального анализа больших данных.

Изменение ценностных ориентаций новых поколений работников, профессиональное становление которых происходит в эпоху цифровизации, ведет к усилению роли различных форм нематериальной мотивации при управлении кадровым потенциалом. В первую очередь, речь идет о таких методах морального стимулирования как общественное признание заслуг работника, создание комфортных условий труда, содействие профессиональному и карьерному росту, предоставление возможностей для реализации личностного потенциала, а также комфортного сочетания семейной жизни и профессиональной деятельности, гибкий режим труда и др. Управление мотивацией превращается в один из ключевых кадровых процессов.

Изменения, происходящие в экономике и обществе в результате цифровой трансформации, обуславливают необходимость развития системы государственного управления, чтобы обеспечить ее соответствие сложности (скорости изменения) управляемых процессов. Решение этой задачи невозможно без укрепления кадрового потенциала государственных органов. По оценкам российских исследователей, под влиянием цифровизации меняются требования, предъявляемые к компетенциям государственных

служащих, руководителей государственных органов и организаций. Возрастает роль таких качеств как: «восприимчивость к инновациям; подготовленность в области психологии электронной коммуникации, в сфере самоуправления и самоконтроля; способность к ... внедрению технологий электронного управления в профессиональную деятельность, интеграции процессов и функций, диверсификации услуг» [3, с. 107]. При этом государственным органам при комплектовании своего кадрового состава приходится действовать в условиях постоянно усиливающейся конкуренции за квалифицированных специалистов, обладающих соответствующими знаниями, способностями и навыками. В этой связи в Российской Федерации, Республики Казахстан и других странах значительное внимание уделяется формированию позитивного имиджа государственных органов как нанимателей, пересмотру задач и функции кадровых служб с целью их трансформации в службы управления человеческим капиталом государственных органов, активном использовании информационно-коммуникационных технологий для повышения качества и результативности работы с кадрами.

Полагаем, что в условиях цифровой трансформации общества приоритетными задачами кадровой политики в системе государственного управления должны стать следующие:

формирование и регулярный пересмотр требований к знаниям, умениям и навыкам работников;

совершенствование порядка отбора кандидатов для замещения государственных гражданских должностей, методов оценки их деловых и личностных качеств, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий;

совершенствование механизма управления кадровым потенциалом государственной гражданской службы на основе объективной оценки квалификации, деловых и личностных качеств, результатов служебной деятельности государственных гражданских служащих, лиц, которые претендуют на замещение руководящих должностей и включение в резервы кадров в государственных органах;

повышение престижа государственной службы, создание условий для привлечения на работу в государственные органы и иные государственные организации наиболее квалифицированных специалистов, способных применять эффективные технологии управления и творческие подходы к деятельности во всех сферах жизни общества;

стимулирование государственных гражданских служащих к повышению эффективности и результативности своей служебной деятельности, развитие системы государственных правовых и социальных гарантий на гражданской службе;

создание условий для непрерывного профессионального развития, продолжительной трудовой деятельности и реализации личностного потенциала государственных гражданских служащих, расширение практики использования дистанционной формы получения образования при освоении

работниками государственных органов и организаций образовательных программ основного и дополнительного образования взрослых;
формирование единого информационно-коммуникационного пространства для кадровых служб государственных органов.

Список использованных источников:

1. Stolterman, E. Information Technology and the Good Life / E. Stolterman, A. Croon Fors // Information systems research: relevant theory and informed practice / ed.: В. Kaplan [et al.]. – Boston, 2004. – P. 687–692.

2. Масюк, Н. Н. Рынок труда и ключевые компетенции цифровой эпохи / Н. Н. Масюк, О. С. Панькова // Цифровой регион: опыт, компетенции, проекты : сб. ст. II Междунар. науч.-практ. конф., Брянск, 19 нояб. 2019 г. / Брянский гос. инженерно-технологический ун-т. – Брянск, 2019. – С. 467–471.

3. Цифровое будущее государственного управления по результатам / Е. И. Добролюбова [и др.]. – М. : Дело, 2019 – 114 с.