DOI: 10.22394/2070-8378-2021-23-6-68-74

Цифровизация как условие профессионализации публичных служащих в России

ГАЛИНА АЛЕКСЕЕВНА БАННЫХ, **кандидат социологических наук, доцент кафедры теории, методологии и правового обеспечения государственного и муниципального управления**
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (Российская Федерация, 620002, Екатеринбург, ул. Мира, 19). E-mail: g.a.bannykh@urfu.ru
СВЕТЛАНА НИКОЛАЕВНА КОСТИНА, **кандидат социологических наук, доцент кафедры теории, методологии и правового обеспечения государственного и муниципального управления**
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (Российская Федерация, 620002, Екатеринбург, ул. Мира, 19). E-mail: s.n.kostina@urfu.ru

Аннотация: В статье рассматриваются особенности профессиональной социализации публичных служащих в новых условиях государственного управления. Отмечается, что вхождение в новые условия профессиональной деятельности публичных служащих сопровождается рядом проблем: это и продолжительность этого процесса, и ограниченность влияния профессионального образования на него, и неопределенность содержания необходимых цифровых компетенций, в том числе с учетом перспектив будущего развития. К профессии публичного служащего сегодня применим термин «трансфессионализм», который подразумевает формирование у представителя профессии разноплановых компетенций из разных профессиональных сфер. Авторы выявляют наличие противоречия между компетенциями, которые становятся необходимыми для успешной профессиональной деятельности в условиях цифровой экономики, и установленными квалификационными требованиями к публичным служащим, а также их собственными представлениями о необходимых качествах и способностях профессионала публичной службы. Такое противоречие можно рассматривать как препятствие для успешной профессионализации публичных служащих.
Ключевые слова: государственное управление, публичный служащий, государственный гражданский служащий, профессионализация, цифровизация, профессиональная социализация, цифровые технологии управления, цифровые компетенции

Статья поступила в редакцию 14 декабря 2021 года.

Банных Г.А., Костина С.Н. Цифровизация как условие профессионализации публичных служащих в России. *Государственная служба.* 2021. № 6. С. 68–74.

DIGITALIZATION AS A PREREQUISITE FOR PROFESSIONALIZATION OF CIVIL SERVANTS IN RUSSIA

GALINA ALEKSEEVNA BANNYKH, **Candidate of Sci. (Sociology), Associate Professor of the Department of Theory, Methodology and Legal Support of State and Municipal Administration**
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (19, Mira str., Yekaterinburg, 620002, Russian Federation). E-mail: g.a.bannykh@urfu.ru
SVETLANA NIKOLAEVNA KOSTINA, **Candidate of Sci. (Sociology), Associate Professor of the Department of Theory, Methodology and Legal Support of State and Municipal Administration**
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (19, Mira str., Yekaterinburg, 620002, Russian Federation). E-mail: s.n.kostina@urfu.ru

Abstract: The article considers the specifics of professional socialization for civil servants in the new conditions of public administration. The authors note that the introduction of the new conditions of professional activity is accompanied by several problems: the duration of this process, the limited influence of vocational education on this process, as well as the uncertainty of the content of the necessary digital competencies, including the prospects for future development. Today, for a modern public servant, the term “transfessionalism” refers to the formation of diverse competencies from different professional areas. The materials of the study show the existing contradiction between the competencies that are required for successful professional activity in a digital economy and the established qualification requirements for civil servants, as well as the opinion of civil servants concerning the necessary qualities and capabilities. This dichotomy can be considered a serious obstacle to the successful professionalization of civil servants.
Keywords: public administration, public servant, state civil servant, professionalization, digitalization, professional socialization, digital management technologies, digital competencies

The article was received on December 14, 2021.

Bannykh G.A., Kostina S.N. Digitalization as a prerequisite for professionalization of civil servants in Russia. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2021. No. 6. P. 68–74.

Введение

Изменение условий профессиональной деятельности публичных служащих были связаны с рядом нормативно-правовых документов, одним из первых среди которых стала Федеральная целевая программа «Электронная Россия» (2002–2010). В результате ее реализации был создан проект единого портала государственных услуг, который заложил основы для инновационных изменений в государственном управлении. Спустя 12 лет Президентом РФ в качестве национальной цели заявлена цифровая трансформация[1], на достижение которой направлен федеральный проект «Цифровое государственное управление»[2], подразумевающий в том числе совершенствование единого портала государственных услуг.

Глобальный тренд на всеобщую цифровизацию меняет структуру и содержание профессий, в том числе в системе государственного и муниципального управления. Одно из наиболее заметных изменений – это необходимость овладения работниками, профессионалами «универсальными» компетенциями для новой цифровой экономики. Однако такие компетенции основаны на цифровых технологиях, и их изменение происходит еще более быстрыми темпами, что затрудняет однозначное понимание профессионализма как высшей степени овладения профессиональными знаниями и навыками [Kostina, Bannykh, 2019. P. 2873].

В научной среде не сложилось однозначного понимания концепта и содержания таких феноменов, как «цифровизация», «цифровая трансформация», «цифровая трансформация государственного управления»; активно ведется дискуссия об определении цифровых компетенций – как общих, так и профессиональных. Все это осложняет процесс отклика общественной системы и системы государственного управления на новые цифровые вызовы.

В докладе сотрудников Центра технологий государственного управления ИПЭИ РАНХиГС [Добролюбова, Южаков, Ефремов, Клочкова, Талапина, Старцев, 2019. С. 20] отмечается, что в зарубежной практике цифровая трансформация в государственном управлении не сводится только к изменениям при предоставлении государственных услуг (как можно понять из содержания паспорта федерального проекта «Цифровое государственное управление» в РФ). Зарубежный опыт свидетельствует о внимании к оценке влияния цифровых технологий на функции и цели самого государственного управления, позволяя избежать редуцирования и возведения цифровизации в самоцель. Тем не менее, как условие профессиональной деятельности, активное внедрение и использование различных цифровых технологий требует наличия у современных публичных служащих адекватных цифровых компетенций, то есть обновления их профессиональных навыков. Это позволит развивать профессию государственного служащего, формировать изменяющуюся, а не кристаллизующуюся ее структуру.

Целью настоящей статьи является изучение особенностей и факторов профессионализации современных публичных служащих в новых общественных условиях. Для ее достижения последовательно рассматриваются:

– теоретические основы профессионализации публичных служащих;

– влияние цифровизации на профессионализацию публичных служащих;

– нормативно-правовые основы профессии и отношение самих служащих к изменению условий профессиональной деятельности.

Профессиональная социализация и цифровые технологии управления в контексте компетентностного и системного подходов

В ходе исследования применялись подходы и теории, разработанные в социологии управления, социологии профессий, цифровой социологии. Так, глобальный тренд, связанный с проникновением в общественные процессы цифровых технологий, «оцифровка» явлений и феноменов действительности раскрывается в рамках теории цифровизации. Особенности профессионализации публичных служащих изучаются в аспекте теории социализации и публичного управления. Овладение публичными служащими цифровыми компетенциями и компетенциями цифровой экономики рассматривается в контексте компетентностного и системного подходов.

Основными методами исследования являются анализ документов (нормативно-правовые, методические и теоретические), массовый опрос и вторичный анализ данных.

Для анализа готовности публичных служащих к профессиональной деятельности в условиях цифровизации авторами в апреле-мае 2020 года было проведено эмпирическое исследование методом онлайн-опроса (Google-form), в котором приняли участие 140 государственных гражданских и муниципальных служащих Свердловской области, проживающих на территории более 20 населенных пунктов региона (81,1 % женщин и 18,9 % мужчин всех возрастных групп).

Для вторичного анализа данных были использованы результаты авторского исследования, проведенного в 2018 году методом анкетирования по квотной выборке (пол и вид публичной службы), в ходе которого было опрошено 490 публичных служащих Свердловской области в более чем 40 населенных пунктах. Исследование было посвящено социокультурным осо-

1 Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2021 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

2 «Паспорт федерального проекта «Цифровое государственное управление»» (утв. президиумом Правительственной комиссии по цифровому развитию, использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности, протокол от 28 мая 2019 года № 9).

бенностям профессиональной деятельности публичных служащих, в том числе изучению личностно-профессиональных качеств.

Теоретические подходы к изучению профессионализации публичных служащих

Концепт «публичная служба» использовался ранее преимущественно в зарубежных исследованиях для характеристики видов деятельности центральных и местных органов власти, основанных на публичных (общественных) ценностях и интересах. Однако двойственность такого «служения» обществу в структурах, подотчетных государству, отмечалась некоторыми авторами [Barber, 2003]. Избежать подобной противоречивой трактовки этой профессиональной деятельности можно, отделив «служение» от «управления». Так, по мнению Дж. и Р. Денхардов, публичный служащий должен обладать следующими компетенциями: мыслить стратегически, действовать демократично, уметь служить, а не обслуживать или управлять [Denhardt, Denhardt, 2015. P. 15].

В российской научной традиции и практике больше принято использовать термины «государственная служба», «муниципальная служба», однако подход «нового публичного управления» (New Public Management) позволил исследователям сфокусировать свое внимание на институте публичной службы как более отвечающем вызовам глобальной трансформации в сфере государственного управления. Происходят эволюционные и радикальные преобразования, формируется новый опыт, однако само явление, феномен государственного управления и публичной службы не меняется, меняются только условия функционирования государственных организаций, учреждений, органов власти и управления [Lynn, 2006].

Однако, как справедливо отмечают Л.А. Василенко и В.В. Зотов, в настоящее время «появляются новые институциональные возможности и подходы к организации публичного управления», а именно – «менеджмент публичных ценностей» (Public Value Management), «цифровое гражданство» (Digital Citizenship) и «умное управление» [Зотов, Василенко, 2021. С. 100–101].

В массовом сознании российских граждан практически все занятые в системе государственного и муниципального управления (и государственные, и муниципальные служащие, и работники государственных и муниципальных организаций и учреждений) – суть «чиновники», «бюрократы» [Банных, Воронина, Зайцева, Костина, Чевтаева, 2019. С. 13]. А.Г. Борщевский, например, видит смысл использования термина «публичная служба» в обозначении и концептуализации всех направлений новой профессиональной «служебной» деятельности [Борщевский, 2017. С. 41].

Феномен профессионализации также является до сих пор актуальным в контексте методологических основ его изучения: институционального, деятельностного, стратификационного, компетентностного и персоналистского подходов. В самом общем виде профессионализацию можно представить как процесс становления индивида в качестве профессионала в определенном виде деятельности, процесс освоения необходимых для выполнения этой деятельности компетенций.

Наряду с понятием профессионализации активно используются понятия профессиональной идентификации и социализации, рассматриваемые исследователями и как этапы и элементы одного процесса, и как синонимичные понятия. Например, для Г. Беккера приобретение профессии, профессионализация начинается с профессиональной идентификации (процесса отождествления себя с определенным профессиональным статусом и присущими ему социальными ролями) и является основой социализации взрослых [Becker, 2017. P. 134]. Все вышеперечисленные термины описывают процессы включения индивида в профессиональную среду посредством овладения им как знаниями и навыками, так и ценностями и нормами, процессы «погружения» в профессиональную деятельность и рефлексии в отношении профессии.

Обычно профессионализация начинается при получении профессионального образования (так называемая первичная профессионализация) и предполагает в дальнейшем в реальной профессиональной деятельности (вторичная профессионализация) перманентный прирост знаний либо применение полученных в ходе подготовки знаний [Хьюз, 2012. С. 48]. «Ядром» профессионализации публичных служащих в условиях цифровизации, на наш взгляд, выступает процесс освоения ими новых компетенций.

Возникает вопрос о том, как система профессионального образования способна формировать новые компетенции, необходимые госслужащим: в процессе первичного получения высшего образования или в ходе профессиональной переподготовки и повышения квалификации, внутри образовательной организации или на рабочем месте, и самое главное – на основе какой модели компетенций?

В последние десятилетия в профессиональном образовании также произошли существенные изменения – например, переориентация содержания образования на освоение ключевых компетенций. В компетентностном подходе отражен такой вид содержания образования, который не сводится к «знаниево-ориентировочному» компоненту, а включает целостный опыт решения жизненных проблем, выполнения ключевых функций, социальных ролей, проявления компетенций. Исследователи [Сыманюк, Шемятихина, Синякова, 2009. С. 142] отмечают, что использование компетентностного подхода обусловлено социально-экономическими потребностями российской экономики.

В современных условиях волатильности и трансформаций профессионализация (как процесс накопления, сохранения и передачи профессионального опыта, профессиональной культуры и этики, норм и ценностей) становится слабо прогнозируемой, не позволяя индивидам оперативно приспособиться к меняющим-

ся правилам игры на рынке профессиональной занятости. Тем не менее профессия публичного служащего представляется максимально устойчивой в отношении подобных вызовов. Переоценка норм, ценностей, особенностей профессиональной культуры происходит в системе государственного и муниципального управления более медленными темпами, чем в коммерческой или некоммерческой сферах. Успешность профессионализации публичных служащих в новых условиях зависит и от субъективных факторов – от способов реализации «внутренних характеристик личности» в новых формах и средствах управления [Савчук, 2016. С. 68]. Однако вопрос о том, какие компетенции (знания и умения) необходимы служащим в условиях цифровизации, остается дискуссионным.

Цифровые компетенции публичных служащих: нормативная неопределенность

По мнению Э.Ф. Зеера, в новом мире все меньше становится профессий и все больше ситуативных трудовых функций, все чаще используется понятие «трансфессия», которое обозначает вид трудовой деятельности, направленной на решение комплексных профессиональных проблем на основе конвергенции знаний и компетенций, принадлежащих к разным областям социально-профессиональной деятельности [Зеер, Дорожкин, 2019. С. 170]. Публичный служащий – тоже своего рода «трансфессионал», которому необходимы компетенции из разных профессиональных видов деятельности.

Так, федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление[3] предусматривает формирование у выпускника общепрофессиональных компетенций в области информационно-коммуникационных технологий и информационных систем, информационных технологий, управления государственными и муниципальными финансами, государственным и муниципальным имуществом, закупками, взаимодействия с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации, проектной и правоприменительной деятельности и др. Некоторые из таких компетенций включены в обобщенные трудовые функции разнообразных профессиональных стандартов[4] (например, специалист по интернет-маркетингу, специалист по информационным ресурсам, руководитель проектов в области информационных технологий, менеджер по информационным технологиям, специалист и эксперт в сфере закупок и др.). Необходимо отметить, что не только в России, но и по всему миру правительства и органы государственного управления экспериментируют с технологиями и платформами цифровых сетей как для преобразования коммуникации с гражданами, так и для внутренней управленческой деятельности [Criado, Herranz, Villodre, 2019. P. 2]. В России была создана автономная некоммерческая организация «Диалог» для координации возможностей совершенствования механизмов коммуникации и обратной связи органов власти с населением. Сегодня эксперты организации оценивают федеральные и региональные органы власти по их «компетентности» в аспекте интернет-активности.

В современной науке и практике в связи с цифровизацией появились два понятия: «цифровые компетенции» (как общая способность использовать информационно-коммуникационные технологии в личной и профессиональной деятельности) и «компетенции цифровой экономики». К последним относят «набор приоритетных компетенций, наиболее востребованных в ближайшем будущем» [Гилева, 2019. С. 42], основополагающие человеческие, цифровые и деловые навыки, которые будут необходимы в интенсивной цифровой экономике будущего [Markow, Hughes, Bundy, 2018].

Согласно подходу М.В. Шмельковой, для эффективной деятельности гражданина и профессионала в XXI веке недостаточно просто знаний информационных технологий, необходимы компетенции XXI века [Шмелькова, 2016]. Например, вариативная модель цифровой компетентности может включать три блока: цифровые компетенции, инициативность и предпринимательские компетенции, «мягкие компетенции» (Softskills).

Особое внимание необходимо уделить профессиональным компетенциям тех должностных лиц, экспертов, специалистов, которые осуществляют цифровизацию, находясь в эпицентре происходящих изменений. М.С. Шклярук отмечает, что сегодня изменяются в сторону возрастания требования к кадрам, ответственным за цифровизацию: «Эти люди должны обладать широким спектром компетенций»[5].

Необходимость включения знаний и навыков в сфере ИКТ в требования к государственным и муниципальным служащим были обусловлены формированием электронного государства в РФ. Рекомендации о составе квалификационных требований компьютерной грамотности, необходимых для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими, утвержденные протоколом заочного голосования членов Правительственной комиссии по использованию информационных техноло-

3 Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 13 августа 2020 года № 1016 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление».

4 Реестр профессиональных стандартов. https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/

5 Более 13 тысяч госслужащих прошли обучение в Центре подготовки руководителей цифровой трансформации. https://digital.gov.ru/ru/events/39606/

гий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности, содержат пять разделов: основы информационной безопасности и защиты информации, основные положения законодательства о персональных данных, общие принципы функционирования системы электронного документооборота, основные положения законодательства об электронной подписи, основные знания и умения по применению персонального компьютера[6]. Данные требования были в таком же виде включены в Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, принятый Министерством труда и социальной защиты РФ[7].

Требования делятся на три уровня (базовый, продвинутый и специальный) и определяются категорией и группой должностей государственной службы. В таком формате они наиболее приближены к условиям осуществления профессиональной деятельности в цифровой среде. В то же время данные требования не полностью соответствуют условиям цифровизации и должны быть дополнены специфическими цифровыми знаниями и навыками, которые включают умения создавать цифровой контент, навыки формирования цифрового сотрудничества, сетевого этикета, навыки цифрового обмена, цифровой безопасности и т.п. [Васильева, Пуляева, Юдина, 2018].

Приобретение современных компетенций в ходе профессионализации публичных служащих затрудняется сразу несколькими ограничениями. Так, на публичную службу поступают граждане с разным уровнем и направленностью профессиональной подготовки / образования, что обусловлено квалификационными требованиями к должностям в органах государственной власти различной отраслевой принадлежности. Можно предположить, что профессионализация госслужащих происходит после поступления на службу, замещения должности и продолжается в ходе карьерного роста, ротации и пр. И в этом случае существенную роль могут сыграть внутренние факторы: наставничество, стажировки, дополнительное образование, а не внешняя (по отношению к институту публичной службы) система высшего образования.

Другое ограничение связано с доступом к федеральным, региональным и ведомственным информационным сервисам и системам – различным ГИС, ФГИС, АИС и др. Их количество возрастает по мере расширения электронного правительства, реализации принципа открытости и внедрения цифровых технологий в государственное управление. По уточненным публичным данным Федеральной государственной информационной системы координации информатизации, в России на конец 2019 года имелось 876 ГИС федерального уровня, общее число региональных ГИС – около 8 000 – 12 000 единиц[8]. Организовать профессиональное обучение работе в этих сервисах и системах внутри образовательной организации затруднительно и в связи с ограничением доступа, и в связи с недостатком квалификации педагогического состава, также не имеющего доступа к этим системам. В таких условиях решением может стать система дополнительного профессионального образования.

Ю.Р. Луканина отмечает, что для формирования и развития профессиональных компетенций публичных служащих в соответствии с профессиональной идентичностью необходима модернизация системы непрерывного профессионального образования [Луканина, 2014. С. 95].

Готовность публичных служащих к профессиональной деятельности в условиях цифровизации

Согласно данным авторского исследования, проведенного в апреле-мае 2020 года среди публичных служащих Свердловской области методом онлайн-опроса в Google forms (N=140), большая часть таких служащих (более 80 %) склоняются к тому, что цифровые технологии сегодня являются элементом образа жизни, источником обновления социального опыта, а также источником профессиональной и образовательной информации.

Государственные и муниципальные служащие Свердловской области считают готовность к профессиональным изменениям и профессиональной мобильности характеристиками успешного профессионала сегодня – это утверждение оказалось в той или иной степени верным для подавляющего большинства опрошенных – 82,2 %. Можно сделать вывод, что профессиональная гибкость и готовность к принятию изменений – компетенции современного публичного служащего.

Однако опыт постепенной цифровизации профессиональной деятельности оказался противоречивым – половина служащих связывают цифровые технологии с профессиональной успешностью, а для 27,3 % опрошенных – это утверждение не совсем верно. И здесь наиболее заметны возрастные различия – уровень согласия с утверждением растет по мере увеличения возраста респондентов. Этот факт может быть обусловлен более значительными усилиями служащих старшего поколения по мере освоения цифровых компетенций.

При этом 32,2 % опрошенных тратят 100 % рабочего времени на использование информационно-ком-

6 http://mpr.omskportal.ru/oiv/mpr/etc/kadry/treb?print

7 https://rosmintrud.ru/uploads/editor/d1/a9/20(2).pdf

8 Оценка открытости государственных информационных систем в России. Аналитический доклад. https://ach.gov.ru/upload/pdf/%D0%9E%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%B0%20%D0%BE%D1%82%D0%BA%D1%80%D1%8B%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D0%93%D0%98%D0%A1%202020.pdf

муникационных технологий, у 42,7% – на работу с этими технологиями уходит до 75 % рабочего времени [Костина, Банных, Воронина, 2020. С. 82].

Респондентам предлагалось оценить собственную готовность к профессиональной деятельности в условиях цифровизации по шкале «знаю – умею – применяю в профессиональной деятельности (владею)». Наиболее высокие результаты самооценки – это способность достигать поставленных целей при помощи различных цифровых средств (67,8 %) и искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств (67,1 %).

Оценивая наличие у себя цифровых компетенций, 60,8 % респондентов отметили применение в профессиональной деятельности компетенции «искать, понимать цифровую информацию», 52,4 % опрошенных – «фильтровать и анализировать информацию, поступающую по ИКТ-каналам». При этом менее 25 % служащих используют в своей деятельности технологии информационной безопасности, хотя осведомлены о необходимости и важности этой компетенции более 40 %, а для 60,1 % опрошенных проблемы информационной безопасности остаются одними из приоритетных. Для сравнения: согласно данным исследования, проведенного еще в 2013 году, 26,8 % государственных служащих не хватает знаний по работе с гражданами с использованием информационных технологий, 23,8 % госслужащих ощущают нехватку специалистов по управлению современными информационными процессами и 16 % – по информационным сетям и компьютерным технологиям [Василенко, 2014. С. 44].

В предыдущем авторском исследовании, проведенном в 2018 году также среди публичных служащих Свердловской области (N=490), респондентам предлагалось оценить некоторые навыки, отнесенные к компетенциям цифровой экономики. Наиболее важными профессиональными качествами публичные служащие назвали «умение применять на практике полученные знания и умения», «знание и умение применять специальные отрасли права и их специфику», «способность применять информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности». Предпринимательские навыки как необходимые в профессии служащего отметили всего 3,1 % опрошенных, инициативность – 15,6 %, способность развиваться – 30,9 % [Банных, Воронина, Зайцева, Костина, Чевтаева, 2019. С. 71]. Таким образом, публичные служащие постепенно овладевают цифровыми компетенциями (чаще не в ходе профессиональной подготовки, а на рабочем месте). В то же время они не считают качества, которые можно было бы отнести к компетенциям цифровой экономики, важными для современной государственной службы.

Заключение

В ходе исследования были изучены основные особенности, ограничения, оказывающие влияние на профессионализацию публичных служащих в России в условиях цифровизации. Цифровизация государственного управления и публичных отношений как глобальный тренд современности служит одним из наиболее влиятельных факторов совершенствования системы государственного и муниципального управления. Дефицит инновационных навыков в профессиональной среде государственного управления называется одним из препятствий на пути развития цифрового правительства [Carrasqueiro, Monteiro, 2019].

Однако, изначально в этой сфере сложился определенный дискурс, отражающий противоречивость и сложность любых изменений:

– неоднозначность и дискуссионность понятий «цифровизация», «компетенции», «профессия публичного служащего»;

– неопределенность эффективности разработанных моделей современных «цифровых компетенций» и «компетенций цифровой экономики»;

– неопределенность нормативно-правовых и организационных условий «вхождения» в профессиональную среду для публичных служащих;

– отсутствие модели профессиональных компетенций цифровой экономики для публичных служащих;

– неготовность системы высшего образования формировать цифровые компетенции и компетенции цифровой экономики у будущих публичных служащих;

– неготовность самих публичных служащих к освоению компетенций цифровой экономики в своей профессиональной деятельности.

Учитывая приоритетность национальной цели цифровой трансформации, реализацию федерального проекта «Кадры для цифровой экономики», усиление внимания к компетенциям руководителей в области цифровой трансформации и наличие достаточного потенциала для развертывания программ дополнительного обучения публичных служащих, существуют перспективы решения указанных ограничений для достижения высокого уровня профессионализации данного вида деятельности.

Литература

Банных Г.А., Воронина Л.И., Зайцева Е.В., Костина С.Н., Чевтаева Н.Г. Институт публичной службы: социокультурное измерение: монография. Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2019.

Борщевский Г.А. Направления институциональной трансформации государственной службы. *Управление*. 2017. № (1). С. 41–54.

Василенко Л.А. Формирование и реализация инновационных компетенций чиновников в условиях глобализации. *Государственная служба*. 2014. № 2 (88). С. 42–45.

Васильева Е.В., Пуляева В.Н., Юдина В.А. Развитие цифровых компетенций государственных гражданских служащих Российской Федерации. *Бизнес-информатика*. 2018. № 4 (46). С. 28–42.

Гилева Т.А. Компетенции и навыки цифровой экономики: разработка программы развития персонала. *Вестник УГНТУ. Наука, обра-*

зование, экономика. Серия экономика. 2019. № 2 (28). С. 40–53.

Добролюбова Е.И., Южаков В.Н., Ефремов А.А., Клочкова Е.Н., Талапина Э.В., Старцев Я.Ю. Цифровое будущее государственного управления по результатам. М.: Дело, РАНХиГС, 2019.

Зеер Э.Ф., Дорожкин Е.М. Основные тенденции обновления профессионального образования в постиндустриальном обществе // Транспрофессионализм как предиктор социально-профессиональной мобильности молодежи: Материалы Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции, Нижний Тагил, 29 января 2019 г. Нижний Тагил: Нижнетагильский государственный профессиональный колледж, 2019. С. 167–171.

Зотов В.В., Василенко Л.А. Влияние цифровизации на трансформацию методологии публичного управления. *Управленческое консультирование*. 2021. № 5. С. 98–109.

Костина С.Н., Банных Г.А., Воронина Л.И. Профессионализация публичных служащих в условиях цифровизации: кейс Свердловской области. *Муниципалитет: экономика и управление*. 2020. № 3 (32). С. 73–85.

Луканина Ю.Р. Развитие компетенций государственных служащих как условие формирования их профессиональной идентичности. *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки*. 2014. № 4 (32). С. 95–104.

Савчук Д.А. Профессионализация кадров государственной гражданской службы: проблемы и перспективы. *Известия СПбГЭУ*. 2016. № 6 (102). С. 64–69.

Сыманюк Э.Э., Шемятихина Л.Ю., Синякова М.Г. Компетентностный подход в подготовке отраслевых специалистов. *Фундаментальные исследования*. 2009. № 5. С. 141–146.

Хьюз Э. Профессии в обществе. Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности / под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. М.: НИУ ВШЭ, 2012. С. 47–58.

Шмелькова Л.В. Кадры для цифровой экономики: взгляд в будущее. Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2016. № 8 (30). http://www.dpo-edu.ru/wordpress/wp-content/uploads/Shmelkova_DPO_magazine_8-2016.pdf

Barber B. Strong democracy: Participatory politics for a new age. LA: Univ of California Press, 2003. In English

Becker H.S. Sociological work. Method and substance. Chicago: Aldin Pub.Co., 1970. [ebook] New York, Routledge, published 2017. URL: https://doi.org/10.4324/9781315129983 In English

Carrasqueiro S., Monteiro M. Engaging public servants for digital disruption: a case report of a gamification tool for capacity building on digital strategies experienced in the context of Higher Education // *CAPSI 2019 Proceedings*. 2019. 10. URL: https://aisel.aisnet.org/capsi2019/10 In English

Criado J.I., Herranz C., Villodre J. Informal virtual learning in the public sector: educating public servants in digital social innovation environments // The Palgrave Handbook of the Public Servant. 2019. P. 1–18. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-030-03008-7_46-1 In English

Denhardt J., Denhardt R. The new public service: serving, not steering. New York: Routledge, 2015. In English

Kostina S., Bannykh G. Features of professional self-determination in the course of life in the digital economy // Proceedings of the 12th annual International Conference of Education, Research and Innovation, Seville, 2019. P. 2872–2879. In English

Lynn Jr. Public management: old and new [Electronic resource]. London: Routledge, 2006. URL: https://doi.org/10.4324/9780203964774 In English

Markow W., Hughes D., Bundy A. The new foundational skills of the digital economy. 2018. Official website *Burning Glass* Technologies URL: https://www.burning-glass.com/wp-content/uploads/New_Foundational_Skills.pdf In English

References

Bannykh G.A., Voronina L.I., Zaitseva E.V., Kostina S.N., Chevtaeva N.G. Public service institute: sociocultural dimension. Monograph. Yekaterinburg: Izdatelstvo Uralskogo universiteta, 2019. In Russian

Borshevsky G.A. Directions for institutional transformation of civil service. *Upravleniye.* 2017. No. (1). P. 41–54. In Russian

Dobrolyubova E.I., Yuzhakov V.N., Efremov A.A., Klochkova E.N., Talapina E.V., Startsev Ya.Yu. The digital future of result-oriented public administration. Moscow: Delo, RANKhiGS. 2019. In Russian

Gileva T.A. Digital economy competencies and skills: designing the staff development program. *Vestnik UGNTU. Nauka, obrazovaniye, ekonomika. Seriya ekonomika*. 2019. No. 2 (28). P. 40–53. In Russian

Hughes E. Professions in society. Anthropology of professions: occupational boundaries in turbulent times. Ed. by P. Romanov, E. Yarskoy-Smirnova. Moscow: NIU VSHE, 2012. P. 47–58. In Russian

Kostina S.N., Bannykh G.A., Voronina L.I. Professional development of public servants in the context of digitalization: the case of the Sverdlovsk region. *Munitsipalitet: ekonomika i upravleniye*. 2020. No. 3 (32). P. 73–85. In Russian

Lukanina Yu.R. Developing competencies of government employees as a condition for forming their professional identity. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region. Obshchestvennyye nauki*. 2014. No. 4 (32). P. 95–104. In Russian

Savchuk D.A. Professionalization of civil service personnel: problems and prospects. *Izvestiya SPbGEU*. 2016. No. 6 (102). P. 64–69. In Russian

Shmelkova L.V. Human resources for digital economy: a look into the future. *Dopolnitelnoye professionalnoye obrazovaniye v strane i mire*. 2016. No. 8 (30). http://www.dpo-edu.ru/wordpress/wp-content/uploads/Shmelkova_DPO_magazine_8-2016.pdf In Russian

Symaniuk E.E., Shemyatikhina L.Yu., Sinyakova M.G. Competence-based approach in training industry specialists. *Fundamentalnyye issledovaniya*. 2009. No. 5. P. 141–146. In Russian

Vasilenko L.A. Creating and implementing innovative competencies for civil servants in the context of globalization. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2014. No. 2 (88). P. 42–45. In Russian

Vasilyeva E.V., Pulyaeva V.N., Yudina V.A. Developing digital competencies for state civil servants in the Russian Federation. *Biznes-informatika*. 2018. No. 4 (46). P. 28–42. In Russian

Zeer E.F., Dorozhkin E.M. General trends in renewing vocational education for a post-industrial society // Transprofessionalism as a predictor of social and professional mobility for youth: materials of the All-Russian (with international participation) scientific-practical conference, Nizhny Tagil, January 29, 2019. Nizhny Tagil: Nizhnetagilskiy gosudarstvennyy professionalnyy kolledzh. 2019. P. 167–171. In Russian

Zotov V.V., Vasilenko L.A. Digitalization influence on the transformation of public administration methodology. *Upravlencheskoye konsultirovaniye*. 2021. No. 5. P. 98–109. In Russian