

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ И ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: КАДРОВЫЙ АСПЕКТ

DIGITAL TRANSFORMATION OF ECONOMY AND PUBLIC ADMINISTRATION: PERSONNEL ASPECT

L. Svirina

Summary. The article analyzes the goals, objectives, indicators and progress of the implementation of the Federal project "Personnel for the Digital Economy", which is part of six federal projects of the National Program "Digital Economy of the Russian Federation". The necessity of introducing a model of digital competencies to solve the problem of training personnel for the civil service, taking into account the needs for specialists with different levels of digital competencies, is substantiated. A comparative analysis of the supplemented and adjusted versions of the federal project "Personnel for the Digital Economy" with its initial presentation is carried out in terms of the continuity of the tasks and targets set for implementation and the validity of updating its content. Special attention is paid to the competencies of the digital transformation team in the public administration system.

Keywords: digital economy, transformation of public administration, competencies, indicators.

Свирина Людмила Николаевна

*К.э.н., с.н.с., Институт экономики Российской Академии Наук
ludasvirina@mail.ru*

Аннотация. В статье проводится анализ целей, задач, показателей и хода реализации Федерального проекта «Кадры для цифровой экономики», который входит в состав шести федеральных проектов Национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Обосновывается необходимость внедрения модели цифровых компетенций для решения задачи подготовки кадров для государственной службы с учетом потребностей в специалистах, обладающих разными уровнями цифровых компетенций. Проводится сравнительный анализ дополненных и скорректированных вариантов федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» с его первоначальным представлением с точки зрения приемственности устанавливаемых к реализации задач и целевых показателей и обоснованности обновления его содержания. Отдельное внимание уделено компетенциям команды цифровой трансформации в системе государственного управления.

Ключевые слова: цифровая экономика, трансформация государственного управления, компетенции, показатели.

В современных условиях цифровая трансформация государственного управления относится к числу наиболее существенных факторов обеспечения повышения его эффективности и качества наряду с не менее значимыми базовыми предпосылками развития цифровых компетенций управленцев, повышающих уровень результативности их профессиональной деятельности и качество реализации государственных решений. Переход к цифровой модели государственного управления предопределяет возрастающую потребность в специалистах нового качества, обладающих современным уровнем цифровой компетентности, которых сейчас объективно недостаточно [1, 2]. К одной из обязательных компетенций административно-управленческого персонала в современных условиях специалисты относят знание информационно-телекоммуникационных технологий и умение применять их на практике [3]. Уровень квалификации государственного управленца будущего как высокопрофессионального специалиста, который владеет широким спектром цифровых компетенций, в совокупности будет оцениваться степенью владения им знаниями в сфере экономики и юриспруденции, государственно-

го (муниципального) управления и наличием развитых творческих и нравственных качеств [4, 5].

Развитие цифровых компетенций в системе государственного управления. Актуальность востребованности в специалистах-управленцев нового качества, осознаваемая, в первую очередь, органами государственного управления, побудил их форсировать решение вопроса о необходимости формирования модели компетенций управленцев, которая отвечала бы современным требованиям к участникам цифровой трансформации. Решение задачи подготовки кадров для государственной службы с учетом потребностей в цифровых компетенциях осуществлялась при активном взаимодействии с научным сообществом, в частности, с Центром подготовки руководителей цифровой трансформации ВШГУ РАНХиГС (<http://cdto.ranepa.ru>), разработавшему эту Модель компетенций команды цифровой трансформации в системе государственного управления [6]. Предназначена она, прежде всего, в помощь кадровым службам и руководителям подразделений госаппарата, заинтересованным в приоритетном формировании команд цифровой трансформации

Таблица 1. Набор компетенций и навыков служащих, входящих в команду цифровой трансформации, в государственных органах [4]

Компетенция	Компоненты компетенции
Цифровые базовые компетенции	1. Цифровое потребление – интернет, социальные сети, электронные государственные услуги 2. Цифровые компетенции – применять ИКТ в различных сферах жизни, использовать цифровые устройства, социальные сети, финансовые операции, онлайн-покупки, критически воспринимать информацию, производство мультимедийного контента 3. Цифровая безопасность – навыки защиты персональных данных, использования надежных паролей, легального контента, наличие культуры поведения, репутации, этики, возможность хранения информации, создания резервных копий
Профессиональные компетенции	1. Управление цифровым развитием 2. Развитие организационной культуры 3. Применение инструментов управления в процессе цифровой трансформации в системе государственного управления 4. Управление и использование данных 5. Применение цифровых технологий 6. Развитие ИТ-инфраструктуры
Личностные компетенции	1. Нацеленность на результат 2. Клиентоцентричность 3. Коммуникативность 4. Эмоциональный интеллект 5. Креативность 6. Критичность
Цифровая культура	Наличие общих идеологических, организационных, технологических ценностей, создающих цифровую интеграцию и развитие человека

и последующей эффективной реализации процесса цифровой трансформации.

В настоящее время эта модель нашла свое широкое применение в Министерстве цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ. Она используется для проведения тестирования кандидатов, которые будут ответственны за проведение цифровой трансформации, реализацию мероприятий, предусмотренных национальной программой «Цифровая Экономика» (Таблица 1).

Представленный в таблице перечень цифровых базовых компетенций очерчивает круг минимально необходимых требований к уровню знаний и навыков использования в профессиональной деятельности информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Группа профессиональных компетенций связана с решением сложных задач, которые предусматривают, в том числе, необходимость использования инструментария управления проектами, процессами, а также продуктами цифровых преобразований. Блок личностных компетенций отражает определенные индивидуаль-

ные характеристики личности, важные для достижения комплексных и широкомасштабных целей, а также решения задач, необходимых для реализации стратегии цифровой трансформации. Разработчики Модели компетенций определяют роль цифровой культуры в качестве ключевого блока, задающего систему установок, ценностей, правил и норм поведения, которую осознает и использует команда цифровой трансформации.

Центр подготовки руководителей и команд цифровой трансформации (Chief Digital Transformation Officer, CDTO) был создан по инициативе Правительства РФ и сформирован в феврале 2019 года на базе Высшей школы государственного управления (ВШГУ) РАНХиГС для реализации программ подготовки ответственных за цифровое развитие контингента государственных и муниципальных служащих. Уже в 2019 году с февраля по декабрь прошли обучение в Центре подготовки руководителей цифровой трансформации ВШГУ РАНХиГС 13490 управленцев из 85 российских регионов. На 2022 год запланировано осуществить обучение 10200 государственных и муниципальных служащих из 85 субъектов РФ. Дальнейшая работа по этому на-

Таблица 2. Ключевые показатели эффективности достижения цели «Обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров для цифровой экономики» [6]

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Базовое значение 2018 г.	Конечный результат 2024 г.
1.	Количество выпускников системы профессионального образования с ключевыми компетенциями цифровой экономики,	Тысяча человек	230,00	800,00
2.	Число принятых на программы высшего образования в сфере информационных технологий и по математическим специальностям	Тысяча человек в год	46,00	120,00
3.	Доля населения, обладающего цифровой грамотностью и ключевыми компетенциями цифровой экономики	Процент	26,00	40,00
4.	Количество специалистов, прошедших переобучение по компетенциям цифровой экономики в рамках дополнительного образования	Тысяч человек	200,00	1000,00
5.	Место в рейтинге привлечения талантов The Global Talent Competitiveness Index	Место	52,00	30,00
6.	Доля во Всероссийских проверочных работах заданий, при выполнении которых допускается использование цифровых ресурсов (инструментов, источников, сред, сервисов) профессиональной или повседневной деятельности	Процент	0,00	100,00

правлению осуществляется в рамках Федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» [7]. Одним из шести установленных ключевых целевых индикаторов реализации цели федерального проекта на конец 2024 года является подготовка лидеров, обладающих необходимыми качествами и компетенциями, которые смогут со специально подобранной командой обеспечить цифровой прорыв в экономике страны на базе новых моделей и образовательных программы, (в частности, программы CDO, позволяющей получить новые цифровые компетенции) в количестве 20000 тыс. управленцев.

Кроме представителей федеральных и региональных органов власти, которые несут ответственность за цифровые преобразования на местах, в круг целевой аудитории по освоению образовательной программы CDO (подготовка руководителей по цифровым технологиям) должны войти также представители высших учебных заведений, институтов и учреждений заинтересованных в цифровом развитии, менеджеры

высшего звена российских компаний, принимающих непосредственное участие в проектах, что в совокупности составит 50120 тыс. абитуриентов.

Кадры для цифровой экономики

Проект «Кадры для цифровой экономики» является одним из шести федеральных проектов, входящих в состав Национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Период реализации проекта находится в интервале 01.11.2018–31.12.2024. Для достижения главной цели — организация подготовки высококвалифицированных кадров для цифровой экономики необходимо решить следующие ключевые задачи:

- ♦ *повышение качества образования в сфере ИТ* (запланировано расширить прием в вузы на математические и ИТ специальности не меньше, чем до 120 тыс. абитуриентов в год, а также обеспечить ежегодный выпуск студентов и колледжей с ключевыми компетенциями цифровой

экономики в размере не менее 800 тыс. специалистов;

- ◆ *подготовка профессионалов для цифрового прорыва* (обучение более 50 тыс. государственных служащих и работников подведомственных учреждений по программам CDTO (подготовка руководителей цифровой трансформации), подготовка не менее 20 тыс. управленцев-лидеров и членов команд цифровой экономики на базе образовательных CDO-программ;
- ◆ *развитие компетенций граждан в условиях цифровой экономики* (обеспечение к 2024 году цифровую грамотность 40% населения РФ, обеспечение массового развития цифровой грамотности через онлайн- обучение, которое будет организовано на базе специальной платформы, объединяющей работу различных образовательных сервисов).

Раздел Паспорта федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» — «Цели и показатели федерального проекта» [8] включает в себя шесть, определяемых в нем в качестве «основных», показателей, которые в современной трактовке представляют собой ни что иное как ключевые целевые показатели или ключевые показатели эффективности (КПЭ). В таблице 2 приведены для сравнения количественные значения этих показателей на начало 2018 и конец 2024 года.

Сравнивая документ Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики» с его Паспортом, следует отметить, некоторые разногласия в представленных в них списках ключевых целевых показателей. В Паспорте федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» включены дополнительно два новых показателя в таблице 2 под номерами 5 и 6, которые, на наш взгляд, вряд ли можно возвести в ранг целевых ключевых показателей. По отношению к показателю «Место в рейтинге привлечения талантов GTCI», исходя из определения цели рейтинга — оценка ресурсов и усилий, которые страны тратят на развитие талантов, а также качество человеческого капитала, можно прийти к выводу, что суммарный «индекс талантов» не имеет непосредственное отношение к реализации цели проекта «Обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров для цифровой экономики». Шестой показатель в таблице 2, который с трудом можно интерпретировать в отсутствии сопутствующих комментариев в Паспорте, также, на наш взгляд, нельзя утверждать в качестве ключевого целевого показателя, исходя, к примеру, из существующих разногласий в оценке перспектив проведения Всероссийских проверочных работ. С одной стороны, Рособрнадзор планирует в ближайшие годы перевести всероссийские проверочные работы в формат компьютерной сдачи, с другой стороны, в государственную думу вносится предложение об отме-

не всероссийских проверочных работ в школах и колледжах, так как они «стали механическим тестированием».

Учитывая значимость реализации ключевой задачи федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» — *подготовка профессионалов для цифрового прорыва*, необходимо отметить не допустимое отсутствие в составе целевых ключевых показателей, представленных в Паспорте федерального проекта, таких индикаторов, как:

- ◆ до 2024 года 50120 госслужащих должны быть обучены по программе CDTO для руководителей цифровой трансформации;
- ◆ к 2024 году не менее 20 тысяч управленцев и членов команд цифровой экономики должны освоить CDO-программы подготовки руководителей по цифровым технологиям.

Последствия кризиса в нашей стране, начавшегося в 2020 году, обосновываются в качестве главной причины частичного обновления концепции и содержания федерального проекта «Кадры для цифровой экономики». Обновленную версию федерального проекта эксперты представили в рамках проектно-аналитической сессии «Кадры для цифровой экономики» V1.12», прошедшей 1–2 декабря 2020 года в онлайн формате. До конца 2020 года проект находился под ведомством Минэкономразвития РФ. Правопреемником обновленного федерального проекта с 1 января 2021 года становится Министерство цифрового развития. Существенные изменения коснулись финансирования проекта. Размер затрат сократился почти в два раза — до 76,07 млрд. руб. по сравнению с версией проекта 2019 г., объем затрат в котором был увеличен до 139 млрд. руб. на период реализации, включая 2024 год. К направлениям проекта, подвергнутым наибольшему сокращению их финансирования, относятся, такие как:

- ◆ обеспечение организационно-методического и экспертно-аналитического сопровождения программы «Кадры для цифровой экономики» (более чем в 5 раз);
- ◆ организация на базе ВУЗов сети из центров цифровой трансформации университетов (в 10 раз);
- ◆ создание специального ПО и цифрового контента, поддерживающих цифровую образовательную среду для населения с ограниченными физическими возможностями (почти в 70 раз);
- ◆ активное проведение мероприятий, которые будут направлены на поддержку обучения слушателей средней школы по направлениям информатика, дискретная математика, цифровые технологии (в 22 раза) и др. [9].

В новом проекте «Кадры для цифровой экономики» 2021–2024 г. представлен скорректированный по отно-

шению к версии ФП 2019–2024 г. на более качественный уровень вариант перечня целевых ключевых показателей, который уже не включает показатели не целевого предназначения, и дополнен четырьмя индикаторами совершенствования образовательной системы в рамках реализации главной цели проекта «обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров для цифровой экономики»: до 2024 года

1. 80 тыс. преподавателей ВУЗов и школ пройдут переподготовку и повышение квалификации для преподавания новых курсов для ИТ-специальностей;
2. 180 тыс. граждан смогут развить и расширить цифровые компетенции, участвуя в специальных программах и подготовительных курсах дополнительного образования;
3. 150 вузов внедрят типовые сервисы для организации учебного процесса и онлайн-обучения в вузах;
4. обеспечение 100% доступа школ, колледжей и техникумов к цифровым образовательным ресурсами [9].

В новой версии федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» изменениям не подверглись только два мероприятия, сохранившую изначально за-

ложенную динамику целевых показателей: подготовка управленческих кадров и численность приема студентов на ИТ-специальности.

В новой реальности, когда постоянно изменяется экономическая и геополитическая ситуация в нашей стране, прогнозировать и описывать что-либо довольно сложно. К огромному сожалению, в условиях нынешней неопределенности экономической ситуации действующие официальные прогнозы социально-экономического развития страны, включая целевые показатели национальных программ и федеральных проектов вероятнее всего претерпят изменения, в том числе из-за финансовых ограничений. Следует, на наш взгляд, не сбрасывать со счетов, предложенный специальным представителем президента РФ по вопросам цифрового и технологического развития Дмитрием Песковым на форуме «Кадры для цифровой экономики 1.2», прошедшем 5 марта 2020 года на площадке Аналитического центра (АЦ) при правительстве РФ, вариант будущего сценария реализации федеральных проектов, предполагающий их значительное сокращение, укрупнение и сосредоточение ресурсов на самых важных стратегических целях, к которым относится повышение уровня профессиональной подготовки кадров для цифровой экономики и государственного управления [10].

ЛИТЕРАТУРА

1. Оборин М.С. Формирование цифровых компетенций управления государственных служащих в условиях нового экономического формата // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. — Т. 7. — № 2. — 2021. — С. 69–81.
2. Добролюбова Е.И., Южаков В.Н., Ефремов А.А., Ключкова Е.Н., Талапина Э.В., Старцев Я.Ю. Цифровое будущее государственного управления по результатам // М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС. — 2019. — С. 114.
3. Боровских Н.В., Кипервар Е.А. Цифровые компетенции административно-управленческого персонала: проблемы идентификации и перспективы формирования в условиях цифровизации экономики // Креативная экономика. — 2019. — Том 13. — № 10. — С. 1943–1956. doi: 10.18334/ce.13.10.41193.
4. Камолов С.Г., Коржов И.А. Проблемы повышения квалификации государственных и муниципальных служащих // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2012. — № 2 (3). — С. 185–189.
5. Карапетян Н.С., Каунов Е.Н. Трансформация компетенций государственных служащих в условиях развития цифровых технологий // Креативная экономика. — 2020. — Том 14. — № 6. — С. 993–1010. — doi: 10.18334/ce.14.6.110503.
6. Модель компетенций команды цифровой трансформации в системе государственного управления. / под ред. Шклярук М.С., Гаркуши Н.С. — М.: РАНХиГС, 2020. — 84 с. — [Электронный ресурс]. URL: https://digital.ac.gov.ru/upload/iblock/af2/Competency_Model_CDTO_RANEPА.pdf. (дата обращения 13.05.2022).
7. Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики». — [Электронный ресурс]. URL: <https://digitalskills.center/fp>. (дата обращения 13.05.2022).
8. Паспорт ФП «Кадры для цифровой экономики». — [Электронный ресурс]. URL: <https://turov.pro/wp-content/uploads/2019/09/kadry-dlya-cifrovoj-ekonomiki.pdf>. (дата обращения 12.05.2022).
9. На подготовке кадров для цифровой экономики сэкономят 63 млрд. рублей. — [Электронный ресурс]. URL: https://www.cnews.ru/articles/2021-08-25_na_podgotovke_kadrov_dlya_tsifrovoj. (дата обращения 11.05.2022).
10. «Кадры для цифровой экономики» забуксовали. — [Электронный ресурс]. URL: <https://www.comnews.ru/content/204905/2020-03-06/2020-w10/kadry-dlya-cifrovoy-ekonomiki-zabuksovali?> (дата обращения 14.05.2022).

© Свирина Людмила Николаевна (ludasvirina@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»