# ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ ПУБЛИЧНЫХ СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ: КЕЙС СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ВАК: 22.00.04, 22.00.08 ГРНТИ: 04.51.00

**С.Н. Костина**
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия
AuthorID: 353439

**Г.А. Банных**
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия
AuthorID: 268523

**Л.И. Воронина**
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия
AuthorID: 291208

**АННОТАЦИЯ:**
Глобальный тренд проникновения цифровых технологий во все сферы жизнедеятельности общества, государства и личности затронул и профессиональную деятельность. Исследователи и практики разработали модели новых профессиональных компетенций, соответствующих вызовам цифровизации. Однако в процессе профессионализации публичных служащих в новых условиях возникли существенные противоречия, связанные, в первую очередь, с включением компетенций цифровой экономики в модель профессиональных требований к служащему. Исследовательская проблема заключается в недостаточности знаний относительно профессионализации публичных служащих в условиях цифровизации. Поэтому цель настоящей статьи заключается в попытке анализа и систематизации особенностей профессионализации государственных и муниципальных служащих в условиях цифровизации государственного управления и общественных отношений (на материалах исследования, проведенного в Свердловской области).

В исследовании авторы опирались на теорию информационного общества, теорию цифровой экономики, теорию социальной идентичности и социализации, компетентностный подход. В качестве эмпирических методов применялись метод анализа документов (анализ зарубежных и отечественных теоретических источников), метод анкетного опроса действующих публичных служащих Свердловской области (при проведении социологического исследования в апреле – мае 2020 года).

В результате проведенного исследования были выделены особенности профессионализации публичных служащих в современных условиях: отсутствие включения компетенций цифровой экономики в нормативные документы, а, как следствие, и отсутствие системы формирования этих компетенций и неготовность публичных служащих эффективно осуществлять свою профессиональную деятельность в условиях цифровизации. По результатам опроса публичных служащих Свердловской области можно констатировать сформированность у них части цифровых компетенций и компетенций цифровой экономики. Однако, формирование этих компетенций происходило в ходе осуществления профессиональной деятельности, зачастую инициативно (потребности самого служащего), бессистемно (об этом говорит и разброс оценок о наличии или сформированности определенных компетенций).

Для повышения эффективности института публичной службы, роста профессионализма публичных служащих необходимо системно и целенаправленно формировать у них необхо-

© Костина С.Н., Банных Г.А., Воронина Л.И., 2020

димые современные профессиональные компетенции. Решение этой проблемы возможно на основе разработанных моделей профессиональных компетенций публичных служащих, соответствующих уровню службы, ветви органов государственной власти, ведомственной и должностной специфике. Непрерывная профессионализация – современный глобальный тренд, который должен быть учтен в функционировании системы публичной службы РФ.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** профессионализация, профессиональная социализация, профессиональная идентификация, цифровые компетенции, компетенции цифровой экономики, цифровизация, государственная и муниципальная служба, публичная служба, Свердловская область.

**ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:**

**Светлана Николаевна Костина** – кандидат социологических наук, доцент; Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (620002, Россия, Екатеринбург, ул. Мира, 19); s.n.kostina@urfu.ru. ORCID: 0000-0001-9346-600X.

**Галина Алексеевна Банных** – кандидат социологических наук, доцент; Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (620002, Россия, Екатеринбург, ул. Мира, 19); g.a.bannykh@urfu.ru. ORCID: 0000-0002-8175-591X.

**Людмила Ивановна Воронина** – кандидат социологических наук, доцент; Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (620002, Россия, Екатеринбург, ул. Мира, 19); l.i.voronina@urfu.ru. ORCID: 0000-0002-2538-5627.

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

## Введение

Курс на повышение эффективности государственного управления в условиях современной реальности продолжает оставаться актуальным. И, безусловно, одним из приоритетных направлений этой деятельности является повышение профессионализма тех, кто занят в системе государственного муниципального управления. Государственная и муниципальная служба как особая профессиональная деятельность выделяется среди остальных в этой системе и требует от потенциальных и реальных служащих особой подготовки, сформированных профессиональных компетенций и качеств. Однако, весь процесс профессионализации сегодня осложняется необходимостью формирования у любого профессионала в сфере интеллектуального труда новыми навыками и компетенциями в цифровой экономике.

В соответствии с этим, целью настоящей статьи является попытка анализа особенностей профессионализации публичных (государственных гражданских и муниципальных) служащих в условиях цифровизации государственного управления и общественных отношений (на материалах исследования, проведенного в Свердловской области).

## Теоретические основы изучения профессионализации публичных служащих

Феномен профессионализации активно изучается как зарубежными, так и отечественными исследователями. Вопросы профессионализации нашли свое отражение в трудах М. Вебера, Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, Г. Беккера, Е. Хьюза, Дж. Эветта, А. А. Ангеловского, Э. И. Забневой, А. И. Турчинова, Д. А. Савчука, В. К. Антоновой и др. Процессы профессионализации рассматриваются с позиций разнообразных методологических подходов: деятельностного, компетентностного, персоналистского, стратификационного и институционального. В самом общем виде профессионализацию можно представить как процесс становления индивида профессионалом в определенном виде деятельности, процесс освоения необходимых для выполнения этой деятельности компетенций.

Отметим, что в научной литературе понятие профессионализации тесно связано с понятиями профессиональной социализации и профессиональной идентификации [1, с. 120] – они могут пониматься и как синонимы, и как этапы развития единого процесса. 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 [2].

Специфика профессионализации государственных и муниципальных служащих связана в том числе с неоднозначным пониманием статуса публичной службы как отдельной профессии. С одной стороны, государственная и муниципальная служба, согласно российскому законодательству, отделены друг от друга, они не представлены в российском справочнике профессий, с другой – в многочисленных публикациях отечественных авторов выделяется ряд характерных признаков профессиональной деятельности служащих, позволяющих их отнести к одной профессии, например, схожесть трудовых функций, системы квалификационных требований, социально-культурных особенностей данной общности (в том числе, ценностей и норм поведения) [3, с. 43].

Профессионализацию публичного служащего можно рассматривать как «пожизненный, мотивированный процесс идентификации, развития и поддержки профессиональной компетентности человека в соответствии с параметрами профессии, должности через систематизированное профессиональное обучение и социализацию в гражданском обществе с целью обеспечения предоставления услуг, представляющих интерес для потребителя» [4, с. 157]. Профессионализация включает в себя: 1) профессиональное самоопределение и профессиональную самоидентификацию индивида; 2) приобретение им профессиональных знаний, умений, навыков и опыта; 3) усвоение сущностных характеристик определенной профессиональной среды при овладении профессией [5, с. 91].

Обычно профессионализация начинается в процессе получения 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 [6, с. 49]. Однако для публичных служащих характерен иной способ вхождения в профессию, начинающийся в основном уже «на рабочем месте» [7, с. 406], так как их образование, в основном, носит не профильный характер. Установление требований к направленности образования появилось в законодательстве о гражданской и муниципальной службе сравнительно недавно и носит скорее рекомендательный характер.

Как уже отмечалось выше, профессионализация представляет собой перманентный процесс, обусловленный изменениями профессиональной деятельности. Одним из важнейших факторов, влияющих на содержание профессиональной деятельности публичных служащих, выступает политика государства. По мнению экспертов, «профессионализация госслужащих контролируется государством, которое также, как и граждане, и политики, является их клиентом» [7, с. 80]. В современный период для публичных служащих одним из наиболее актуальных и в то же время сложных, требующих значительных усилий, направлений изменений выступает цифровизация государственного управления.

Цифровизация понимается как глобальный процесс проникновения цифровых технологий, решений на основе информационных технологий во все сферы жизнедеятельности общества. «Цифровизация является серьезным глобальным процессом, который глубоко и существенно воздействует на все сфере общества, одновременно вовлекая в себя все мезотерритории, государства независимо от уровня развития их инновационно-воспроизводственных, цифровых и социально-экономических направлений» [8, с. 64].

Цифровизацией охвачено и государственное (публичное) управление: «Свойственное процессной модели размывание границ между менеджментом частного и публичного секторов способствует активному трансферу в сферу государственного управления методов из

бизнеса, основанных на новейших цифровых технологиях» [9, с. 58]. В качестве результата цифровизации предполагается, что интеграция возможностей информационных и цифровых технологий с традиционной сферой деятельности публичных служащих может привести к появлению инновационных эффектов, к росту профессионализма в системе публичного управления через достижение общественных целей в реализации профессиональных функций.

В РФ цифровизацию государственного управления регламентирует федеральный проект «Цифровое государственное управление», который включен в состав национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации». До недавнего времени теоретический концепт цифровизации был связан с идеей «электронного государства» или «электронного правительства», которое понимается как новый механизм организации взаимодействия между органами власти, гражданами, организациями и другими субъектами экономики на основе ИК-технологий [10, с. 48]. Сегодн цифровизация государственного управления рассматривается скорее в контексте понятия «цифровое государство», в котором одним из главных источников принятия решений выступают цифровые данные, большие данные; в которых сформированы так называемые цифровые двойники организаций и структур, а взаимодействие с гражданами ведется через цифровые платформы. Формирование цифрового правительства предполагает трансформацию административных процессов по принципу «цифровые по умолчанию», т. е. без бумажного аналога. Однако цифровая трансформация взаимодействия граждан и государства связана не только с выгодами, но и с рисками для ее участников [11, с. 59]. В первую очередь, это вопросы информационной безопасности, фактором повышения которой может служить в том числе и цифровая грамотность публичных служащих.

В условиях перестройки административных процессов на основе создания цифровых платформ одной из важнейших задач государственной кадровой политики выступает повышение профессионализма публичных служащих, решение которой предполагает максимально возможное повышение знаний и профессионального опыта специалистов [12, с. 64]. Успешность профессионализации в новых условиях зависит и от субъективных факторов — от способов реализации «внутренних характеристик личности» в новых формах и средствах управления [13, с. 156]. Как отмечают А. С. Никитина и Н. Г. Чевтаева, в ответ на внедрение изменений публичные служащие реализуют различные виды инновационного поведения [14, с. 10].

«Ядром» профессионализации публичных служащих в условиях цифровизации, на наш взгляд, выступает процесс освоения ими новых компетенций. Профессиональная компетентность, согласно мнению И. А. Коха и В. А. Орлова, представляет собой не только совокупность разнообразных профессиональных знаний и умений работника, но и «способность творчески мыслить, умение предвидеть результаты своей деятельности и критически оценить их последствия, грамотно владеть инновационными технологиями в условиях рыночных отношений, «человековедческую» образованность» [15, с. 89].

Расширение использования цифровых сервисов (в том числе информационно-коммуникационных технологий) и сети «Интернет» непосредственно на рабочем месте вызывает повышение спроса на новые цифровые навыки [16, с. 32]. В настоящее время выделяют два вида компетенций, связанных с происходящими процессами цифровизации, — это «цифровые компетенции» и «компетенции цифровой экономики». Под цифровыми компетенциями обычно понимают способность решать разнообразные задачи в области использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) для целей как повседневных, так и профессиональных. Суть большинства определений компетенций цифровой экономики сводится к пониманию таких компетенций как наиболее приоритетных в цифровой экономике будущего. Различными институтами и исследователями были разработаны модели компетенций цифровой экономики, включающие разный набор и количество необходимых, по их мнению, компетенций для любого занятого в цифровой экономике (например, модель Всемирного экономического форума,

модель *DigComp*, Сколково и др.). Разработанные модели являются как универсальными, так и ориентированными на специфику конкретных видов профессиональной деятельности (прежде всего, в сфере IT).

Обычно компетенции цифровой экономики включают в себя «жесткие» компетенции (специализированные, базовые по профессии, «знаниевые») и «мягкие», софт-компетенции (эмоциональный интеллект, профессиональная гибкость, креативность и др.). В приказе Министерства экономического развития РФ, подготовленном в 2020 году, представлен перечень ключевых компетенций цифровой экономики, которые положены в основу оценки реализации проекта «Кадры для цифровой экономики». К ним отнесены коммуникация и кооперация в цифровой среде; саморазвитие в условиях неопределенности, креативное мышление, управление информацией и данными, критическое мышление в цифровой среде [17]. К «мягким» компетенциям относится, например, коммуникативная компетентность, которая позволяет профессионалу успешно функционировать и взаимодействовать с коллегами, населением как при личном общении, так и опосредованно различными цифровыми технологиями. Это касается и публичных служащих, для которых в условиях сервисного государства необходимо развивать способности к общению, способности оценить свой коммуникативный потенциал и принять правильное решение [18, с. 32].

В настоящее время компетентностный подход в практике публичной службы практически не представлен. В квалификационных требованиях к замещению должностей государственной гражданской и муниципальной службы применяется традиционный подход (знания и умения), а понятие компетенций отсутствует [19]. Наиболее по своему содержанию к условиям цифровизации приближены требования к знаниям и умениям публичных служащих в сфере информационно-коммуникационных технологий. Они определяются категорией и группой должностей гражданской службы и делятся на три уровня – базовый, продвинутый и специальный [20]. Что касается компетенций цифровой экономики, то они практически не нашли отражения в законодательстве о государственной и муниципальной службе.

## Результаты исследования особенностей профессионализации публичных служащих Свердловской области

Для анализа особенностей профессионализации публичных служащих в условиях цифровизации авторами в апреле-мае 2020 года было проведено эмпирическое исследование методом онлайн-опроса (*GoogleForm*), в котором приняли участие 140 государственных гражданских и муниципальных служащих Свердловской области, проживающих на территории более 20 населенных пунктов региона. В выборочной совокупности было представлено 81,1 % женщин и 18,9 % мужчин всех возрастных групп: до 25 лет (10,5 %), 26–35 лет (23,8 %), 36–45 лет (37,8 %), 46–55 лет (19,6 %) и старше 55 лет (8,4 %).

В ходе исследования служащим было предложено оценить, насколько они согласны с утверждениями, характеризующими изменения их профессионального труда в цифровой экономике (табл. 1).

Наибольшее единодушие у опрошенных вызвали утверждения о том, что интернет представляет собой глобальное информационное и коммуникационное пространство, а информационная безопасность и кибербезопасность в современный период выступают в качестве важнейших личных и профессиональных принципов.

Также большинство служащих склоняются к тому, что цифровые технологии сегодня в качестве важнейших составляющих являются элементом образа жизни, источником обновления социального опыта, а также источником профессиональной и образовательной информации. В этом ответы респондентов идентичны результатам, полученным в 2018 году при опросе так называемого «цифрового поколения»: исследователь делает вывод, что «интернет стал одним из главных инструментов в удовлетворении базовых социальных и информационных потребностей» [21].

В то же время опрошенные публичные служащие дали достаточно противоречивые оценки изменениям профессиональной деятельности в условиях цифровой экономики. С одной стороны, большинство опрошенных со-

Таблица 1 – Оценка публичными служащими Свердловской области изменений характера труда в цифровой экономике (в % от числа опрошенных)

| Значения | Да, полностью согласен | Скорее согласен | Полностью не согласен | Скорее не согласен | Затрудняюсь ответить |
|---|---|---|---|---|---|
| Интернет – это глобальное информационное и коммуникационное пространство | 92,3 | 6,3 | 0 | 1,4 | 0 |
| Информационная и кибербезопасность сегодня одни из важнейших личных и профессиональных принципов | 60,1 | 27,3 | 8,4 | 0 | 4,2 |
| Цифровые технологии – элемент образа жизни | 35 | 47,6 | 12,6 | 1,4 | 3,5 |
| Цифровые технологии – источник обновления социального опыта | 37,8 | 44,8 | 14,7 | 1,4 | 1,4 |
| Цифровые технологии – источник профессиональной и образовательной информации | 44,8 | 46,2 | 6,3 | 0 | 2,8 |
| Традиционные формы труда – более сложные, должны оплачиваться выше | 32,2 | 23,8 | 19,6 | 10,5 | 14 |
| Онлайн-труд (сетевые, цифровые формы труда) так же важен, как и другие | 43,4 | 42 | 11,9 | 2,1 | 0,7 |
| Готовность к профессиональной мобильности (изменение профессии, места работы, должности) – характеристика современного профессионала | 41,3 | 39,9 | 3,5 | 10,5 | 4,9 |
| Хочешь быть успешным – умей меняться и подстраиваться | 56,6 | 37,8 | 3,5 | 0,7 | 1,4 |
| Профессиональный успех сегодня связан с цифровыми технологиями | 51,7 | 11,2 | 4,9 | 27,3 | 4,9 |

гласились с утверждением, что онлайн-формы труда так же важны, как и другие, с другой – более половины опрошенных считают, что традиционные формы труда являются более сложными и должны оплачиваться выше. Также публичные служащие считают готовность к профессиональным изменениям и профессиональной мобильности характеристиками успешного профессионала – полностью с этим утверждением согласились 41,3 % опрошенных, скорее согласны с ним – 39,9 % опрошенных. Можно сделать вывод, что профессиональная гибкость и готовность к принятию изменений – компетенции современного публичного служащего.

Половина опрошенных согласна с мнением, что цифровые технологии напрямую связаны с профессиональной успешностью, а для 27,3 % опрошенных – это утверждение не совсем верно. Анализ показал, что данные результаты коррелируют с возрастом опрошенных. Уровень согласия с данным утверждением растет по мере увеличения возраста: если среди служащих от 26 до 35 лет полностью согласны с данным утверждением 23,5 %, среди 35–45-летних их уже 25,9 %, в возрасте 46–55 лет – 32,1 %, а среди служащих старшего возраста – 36,4 %. Именно для старшего поколения изменения профессиональной деятельности в условиях цифровизации становятся достаточно ощутимыми, требующими дополнительных усилий по усвоению новых профессиональных компетенций. Молодые служащие – представители нового поколения, успешно освоившие базовые цифровые компетенции играя, еще в детском возрасте, а вот более страшим поколениям служащих пришлось это делать в ходе различных обучающих технологий, путем приобретения опыта, им несвойственного.

Несмотря на то, что публичные служащие признают произошедшие вследствие цифровизации изменения в профессиональной сфере, существенной угрозы для своего рабочего места они в этом не видят (табл. 2). Наименьшую степень тревоги у них вызывает неготовность применять цифровые технологии, автоматизация и роботизация труда, а также возможность работодателя использовать фрилансеров. В большей степени (около половины) опрошенные испытывают тревогу в связи с наличием более молодых, адаптивных и компетентных специалистов, а также в связи с изменением требований к профессии. В нашем исследовании также наблюдалась корреляция ощущения угроз професси-

Таблица 2 – Уровень тревоги публичных служащих, связанный с угрозой потери своего рабочего места из-за процессов цифровизации (в % от числа опрошенных)

| Значения | Да | Скорее да | Скорее нет | Нет |
|---|---|---|---|---|
| Автоматизация труда | 4,9 | 7 | 22,4 | 65,7 |
| Роботизация | 4,9 | 9,8 | 16,8 | 68,5 |
| Необходимость постоянно учиться новому | 5,6 | 13,3 | 25,2 | 55,9 |
| Изменения требований к профессии и качественному труду | 4,9 | 20,3 | 25,9 | 49 |
| Возможности работодателя нанимать персонал удаленно или на время (фрилансеры) | 4,9 | 4,2 | 23,1 | 67,8 |
| Наличия более компетентных специалистов | 9,8 | 15,4 | 34,3 | 40,6 |
| Наличия более молодых и адаптивных специалистов | 7 | 18,2 | 26,6 | 48,3 |
| Неготовность применять цифровые технологии | 3,5 | 7,7 | 21,7 | 67,1 |

ональной деятельности с возрастом служащих. Молодежь в большей степени ощущает угрозы вследствие автоматизации и роботизации труда, более взрослые служащие (36–45 лет) – с необходимостью учиться новому, служащие более старших возрастов – с изменением требований к профессии, переходом на удаленную работу, неготовностью применять цифровые технологии, наличием более компетентных, более молодых и адаптивных специалистов. Это подтверждается и результатами других исследований, которые показали, что у граждан пожилого возраста, у пожилых работников наибольшее беспокойство вызывают ускорение темпов работы, а также нарастание изменений, за которыми, по их мнению, сложно успевать [22, с. 139].

И действительно, цифровизация публичного управления, прежде всего, связана с появлением разнообразных цифровых сервисов и информационных систем для различных сфер деятельности государственного аппарата. Соответственно, профессиональная деятельность публичных служащих все больше становится связана с ИК-технологиями. Согласно результатам проведенного опроса, у 32,2 % опрошенных служащих Свердловской области 100 % рабочего времени связано с использованием ИК-технологий. Еще 42,7 % работают с цифровыми технологиями до 75 % рабочего времени, а 15,4 % опрошенных – до половины рабочего времени.

Для оценки успешности профессионализации к условиям цифровой экономики публичным служащим предлагалось оценить у себя степень сформированности компетенций цифровой экономики, а также цифровых компетенций (связанных с владением ИК-технологиями) по шкале, которая отражает традиционную дидактическую структуру компетенции: «знаю – умею – применяю в профессиональной деятельности (владею)». Наиболее высокие результаты самооценки у опрошенных были выявлены по тем компетенциям, которые были связаны с применением собственно цифровых технологий – способностью достигать поставленных целей при помощи различных цифровых средств (67,8 %), а также способностью искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств (67,1 %).

Как видно из данных таблицы 3, остальные компетенции освоены публичными служащими в меньшей степени. Наибольшие проблемы у опрошенных вызвала такая компетенция, как способность мыслить креативно, генерировать новые идеи для решения задач цифровой экономики – только треть применяет ее в своей профессиональной деятельности. Это может быть связано, на наш взгляд, и с особенностями самого профессионального труда публичных служащих. Так, согласно результатам опроса, только 10,5 % опрошенных отметили, что их профессиональная деятельность носит творческий характер. Остальные публичные служащие считают, что при достаточно высокой ежедневной нагрузке в их служебной деятельности преобладают рутинные действия, связанные с обработкой и анализом информации, а также подготовкой документов.

Также в ходе опроса публичным служащим предлагалось оценить степень сформированности у них цифровых компетенций (табл. 3). Наиболее высоко опрошенные оценили сфор-

Таблица 3 – Оценка публичными служащими Свердловской области сформированности у них компетенций цифровой экономики и цифровых компетенций (в % от числа ответивших)

| Значения | Знаю | Умею | Применяю в профессиональной деятельности |
|---|---|---|---|
| *Компетенции цифровой экономики* | | | |
| Способность достигать поставленных целей при помощи различных цифровых средств | 10,5 | 21,7 | 67,8 |
| Способность ставить себе образовательные цели и подбирать способы решения и средства развития | 10,5 | 49 | 38,5 |
| Способность мыслить креативно, генерировать новые идеи для решения задач цифровой экономики | 29,4 | 35,7 | 32,9 |
| Способность человека искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств | 8,4 | 23,1 | 67,1 |
| Способность работать с большими и нестандартными данными, проводить оценку информации, ее достоверность | 19,6 | 35,7 | 42,7 |
| Способность критически мыслить | 14 | 34,3 | 49 |
| *Цифровые компетенции* | | | |
| Искать, понимать цифровую информацию | 9,1 | 30,1 | 60,8 |
| Фильтровать информацию, поступающую по ИК-каналам | 13,3 | 34,3 | 52,4 |
| Анализировать информацию, поступающую по ИК-каналам | 16,1 | 32,2 | 51,7 |
| Использовать цифровые технологии, чтобы заявлять свою гражданскую позицию (голосовать, подписывать электронные петиции, публиковать социально значимую информацию и пр.) | 23,8 | 36,4 | 39,9 |
| Соблюдать правила сетевого этикета (нэтикета) | 18,2 | 34,3 | 47,6 |
| Управлять своей идентификацией в интернет | 27,3 | 32,9 | 39,9 |
| Разрабатывать цифровой контент | 65 | 23,1 | 11,9 |
| Соблюдать авторские права и лицензии | 43,4 | 32,9 | 23,8 |
| Программировать | 79,7 | 11,2 | 9,1 |
| Обеспечивать защиту своих личных данных в интернет | 37,8 | 35,7 | 26,6 |
| Обеспечивать защиту электронного устройства в интернет | 41,3 | 33,6 | 25,2 |
| Обеспечивать защиту своего здоровья и благополучия при помощи и от цифровых технологий | 50,3 | 32,2 | 17,5 |
| Решать возникающие технические проблемы | 42 | 29,4 | 28,7 |

мированность у себя компетенции «искать, понимать цифровую информацию» – 60,8 % респондентов применяют ее в своей профессиональной деятельности. Достаточно хорошо сформированной оказалась еще такая компетенции, как «фильтровать и анализировать информацию, поступающую по ИК-каналам».

Их применение в профессиональной деятельности отметили более половины опрошенных публичных служащих Свердловской области. Наибольшие затруднения у служащих вызвали компетенции, связанные с разработкой цифрового контента и программированием.

Недостаточно сформированными у опрошенных публичных служащих оказались компетенции, связанные с обеспечением информационной безопасности как на личностном, так и на профессиональном уровне. То есть имеют представления и знания в этой области безопасности примерно 40 % опрошенных, около трети опрошенных умеют обеспечивать защиту от информационных угроз, и только четверть применяет эти навыки в профессиональной деятельности.

Эти результаты коррелируют с тем, что для 60,1 % опрошенных проблемы информационной безопасности – одни из приоритетных в современных общественных и профессиональных отношениях (см. табли. 1). Данный результат свидетельствует о необходимости разработки общих программ повышения квалификации публичных служащих в области обеспечения информационной безопасности.

## Заключение

Результаты теоретического и эмпирического исследований позволяют сделать следую-

щие выводы. Процесс цифровизации как глобальный тренд оказывает влияние на сферу профессиональной деятельности публичных служащих. Под воздействием цифровизации изменяются основные процессы, характеризующие включение индивида в профессиональную среду и рефлексию относительно выбранной профессии.

Профессионализация публичных служащих как представителей конкретной профессии в условиях цифровизации имеет специфические характеристики. Переход к цифровой экономике и цифровая трансформация государственного управления приводят к необходимости пересмотра существующих профессиональных компетенций публичных служащих, требуют включения в этот набор цифровых компетенций и компетенций цифровой экономики. Несмотря на объективную необходимость разработки и включения таких моделей и наборов компетенций, в законодательстве о публичной службе данный подход не нашел своего отражения. Только на уровне методического обеспечения можно встретить рекомендации для органов власти о разработке требований к информационно-коммуникационным навыкам служащих.

Согласно результатам проведенного эмпирического исследования, публичные служащие Свердловской области отмечают значительное влияние цифровизации на их профессиональную деятельность. Это привело к формированию у них достаточно высокого уровня овладения цифровыми компетенциями. В меньшей степени служащие владеют «мягкими» компетенциями, необходимыми в цифровой экономике будущего. Однако это отдельные компетенции, а не набор, и тем более не модель. Соглашаясь с Э. Зеером, заметим, что «успешное выполнение любой профессиональной деятельности обеспечивается сочетанием (интеграцией) *hard*, *soft* и *digital skills*» [20]. Законодательно и на практике в качестве квалификационных требований к публичным служащим представлены в основном «жесткие» навыки, компетенции в сфере непосредственной профессиональной деятельности по ведомственной специфике. А на практике современный публичный служащий как профессионал обязан овладеть более высоким уровнем *soft*- и *digital*-компетенций для успешной профессиональной деятельности в новых условиях.

Решить эту проблему возможно комплексными усилиями – адаптируя под вызовы цифровой экономики систему профессиональной подготовки и переподготовки публичных служащих, а также мотивируя их на самостоятельное активное профессиональное развитие. Подобные изменения и их последовательность должны найти отражение в нормативных правовых актах, в том числе по реализации конкретных государственных программ и национальных проектов.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Банных Г.А., Воронина Л.И., Зайцева Е.В., Костина С.Н., Чевтаева Н.Г. (2019). Институт публичной службы: социокультурное измерение. Екатеринбург : УрФУ.

2. Becker H. S. (1970). Sociological work. Method and substance. Chicago, Aldin Pub. Co.

3. Забнева Э.И. (2014). Условия формирования устойчивой профессиональной идентичности муниципальных служащих // Вестник ВолГУ. Серия 7. Философия. Социология и социальные технологии. № 1 (21). С. 41–45.

4. Газарян С.В., Дементов В.А. (2013). Профессионализация как ключевой фактор развития государственной службы и службы в органах местного самоуправления в условиях демократизации Украины // Вестник государственного и муниципального управления. № 2. С. 153–159.

5. Турчинов А.И. (1998). Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. М. : Флинта.

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

7. Bannykh G., Kostina S. (2020). Formation of digital competence of state servants in the conditions of government digitalisation: the problem statement. XIII International Conference named after professor L. N. Kogan (Ekaterinburg,

March 20–21, 2020). Ekaterinburg : Institute of Modern Management Technologies, pp. 403–411.

8. Антонова В.К. (2016). Особенности профессионализации госслужащих в условиях современных российских реформ // Социологические исследования. № 2. С. 76–82.

9. Баринов М.А. Мониторинг уровня цифровизации в системе управления социально-экономическим развитием территорий // Вопросы управления. 2020. № 1 (62). С. 63–72. URL: http://journal-management.com/issue/2020/01/05 (дата обращения: 05.09.2020).

10. Маслов Д.В., Дмитриев М.Э., Айвазян З.С. (2018). Отдельные аспекты трансформации государственного управления: процессы и качество: аналитический обзор / под общ. ред. М. О. Комина. М. : РАНХиГС.

11. Батракова Л.Г. (2019). Развитие цифрового управления в регионах // Социально-политические исследования. № 2. С. 45–60.

12. Добролюбова Е.И. (2019). Методические подходы к оценке выгод от цифровизации государственного управления для граждан // Вопросы управления. № 5 (60). С. 51–62.

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

14. Никитина А.С., Чевтаева Н.Г. (2018). Профессиональная деятельность государственных служащих: традиции и инновации. Екатеринбург : УрГПУ.

15. Кох И.А., Орлов В.А. (2011). Профессиональная компетентность в структуре профессиональной подготовки рабочих // Вопросы управления. № 1 (58). С. 88–93.

16. Игнатов В.Г., Понеделков А.В. (2003). Государственная служба: теория и организация. Курс лекций. Ростов-н/Д.

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

18. Об утверждении методик расчета показателей федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» : Приказ Минэкономразвития России от 24.01.2020 № 41 // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации. URL: https://legalacts.ru/doc/prikaz-minekonomrazvitija-rossii-ot-24012020-n-41-ob-utverzhdenii/#100038 (дата обращения: 05.09.2020).

19. Запорожец Е.А. (2009). Коммуникативная компетенция государственных служащих: структура, содержание, условия формирования // Вопросы управления. № 3 (58). С. 29–38.

20. 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 // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. URL: https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/1 (дата обращения: 05.09.2020).

21. Вьюгина Д.М. (2018). Интернет в ежедневном медиапотреблении цифрового поколения России // Медиаскоп. Вып. 3. URL: http://www.mediascope.ru/2475 (дата обращения: 05.09.2020).

22. Воронина Л.И., Касьянова Т.И., Радченко Т.Е. (2020). Социальные изменения человеческого капитала российских граждан пожилого возраста в трудовой деятельности // Вопросы управления. № 1 (62). С. 134–146.

23. Зеер Э.Ф. Методология развития транспрофессионализма субъекта деятельности // Официальный сайт Научного Центра Российской академии образования на базе Российского государственного профессионально-педагогического университета. URL: http://ncrao.rsvpu.ru/sites/default/files/konf_files/e_f_zeer.pdf (дата обращения: 05.09.2020).

# THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PUBLIC SERVANTS IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION: THE CASE OF THE SVERDLOVSK REGION

**S.N. Kostina**
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

**G.A. Bannykh**
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

**L.I. Voronina**
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

**ABSTRACT:**

The global trend of digital technologies entering every sphere of life of society, state and individual has also affected professional activities. Researchers and practitioners have developed models of new professional competencies meeting the challenges of digitalization. However, under new conditions major inconsistencies have emerged in the process of public servants professional development, first of all, arising from the digital economy competence added to the employees' professional requirements model. The research problem is in the lack of understanding of the the public servants' professional development in the context of digitalization. Thus, the purpose of this article is to try to analyze and systematize the specific features of professional development of public and municipal employees in the context of public administration and public relations digitalization (based on research conducted in the Sverdlovsk region).

The research is based on the information society theory, the digital economy theory, the theory of social identity and socialization and competence approach. As empirical methods the authors used the method of document analysis (analysis of foreign and domestic theoretical sources), the method of questionnaire survey of current public servants of the Sverdlovsk region (while conducting a sociological survey in April – May 2020).

The results of the research are the identified features of the professional development of public servants in modern conditions: no digital economy competencies included in the regulatory documents, and, as a result, no system to develop these competencies and the unwillingness of public servants to efficiently exercise their professional activities in the context of digitalization. According to the survey results of public servants of the Sverdlovsk region, they can be said to have developed part of their digital competencies and digital economy competencies. However, these competencies were developed while exercising their professional activities, often beyond the duty (the employees' own needs), randomly (the evidence is the range of assessments on the level of competencies development).

In order to increase the efficiency of public service institution and to improve the professional development level of public servants, it is necessary to develop modern professional competencies in a systematic and targeted way. The problem can be possibly solved relying on the developed models of professional competencies of public servants, corresponding to their rank, government body branch, departmental and official specifics. Continuous professional development is a modern global trend which should be taken into account in the RF public service system functioning.

**KEYWORDS:** professional development, professional socialization, professional identification, digital competencies, digital economy competencies, digitalization, public and municipal service, public service, Sverdlovsk region.

**AUTHORS' INFORMATION:**

**Svetlana N. Kostina** – Ph.D. of Sociological Sciences, Associate Professor; Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (19, Mira St., Ekaterinburg, 620002, Russia); s.n.kostina@urfu.ru. ORCID: 0000-0001-9346-600X.

**Galina A. Bannykh** – Ph.D. of Sociological Sciences, Associate Professor; Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (19, Mira St., Ekaterinburg, 620002, Russia); g.a.bannykh@urfu.ru. ORCID: 0000-0002-8175-591X.

**Lyudmila I. Voronina** – Ph.D. of Sociological Sciences, Associate Professor; Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (19, Mira St., Ekaterinburg, 620002, Russia); l.i.voronina@urfu.ru. ORCID: 0000-0002-2538-5627.

**FOR CITATION:** Kostina S.N., Bannykh G.A., Voronina L.I. (2020). The professional development of public servants in the context of digitalization: the case of the Sverdlovsk region, *Municipality: Economics and Management*, no. 3 (32), pp. 73–85.

**REFERENCES**

1. Bannykh G.A., Voronina L.I., Zaitseva E.V., Kostina S.N., Chevtaeva N.G. (2019). Public Service Institute: Sociocultural Dimension. Yekaterinburg, Ural State University.

2. Becker H. S. (1970). Sociological work. Method and substance. Chicago, Aldin Pub. Co.

3. Zabneva E.I. (2014). Conditions for the formation of sustainable professional identity of municipal employees, *Bulletin of VolSU. Series 7. Philosophy. Sociology and social technologies*, no. 1 (21), pp. 41–45.

4. Gazaryan S.V., Dementov V.A. (2013). Professionalization as a key factor in the development of public service and service in local governments in the context of democratization of Ukraine, *Bulletin of State and Municipal Management*, no. 2, pp. 153–159.

5. Turchinov A.I. (1998). Professionalization and personnel policy: problems of development of theory and practice. Moscow, Flinta.

6. Hughes E. (2012). Professions in society. Anthropology of professions: the boundaries of employment in the era of instability. Moscow, National Research University "Higher School of Economics", pp. 47–58.

7. Bannykh G., Kostina S. (2020). Formation of digital competence of state servants in the conditions of government digitalisation: the problem statement. XIII International Conference named after professor L. N. Kogan (Ekaterinburg, March 20–21, 2020). Ekaterinburg : Institute of Modern Management Technologies, pp. 403–411.

8. Antonova V.K. (2016). Features of the professionalization of civil servants in the context of modern Russian reforms, *Sociological studies*, no. 2, pp. 76–82.

9. Barinov M.A. (2020). Monitoring the level of digitalization in the management system for the socio-economic development of territories, *Management Issues*, no. 1 (62), pp. 63–72. URL: http://journal-management.com/issue/2020/01/05 (accessed 05.09.2020).

10. Maslov D.V., Dmitriev M.E., Ayvazyan Z.S. (2018). Selected aspects of the transformation of public administration: processes and quality: an analytical review. Moscow, RANEPA.

11. Batrakova L.G. (2019). Development of digital management in the regions, *Socio-political research*, no. 2, pp. 45–60.

12. Dobrolyubova E.I. (2019). Methodological approaches to assessing the benefits of public administration digitalization for citizens, *Management issues*, no. 5 (60), pp. 51–62.

13. Savchuk D.A. (2016). Professionalization of civil service personnel: problems and prospects, *Izvestia of SPbGEU*, no. 6 (102), pp. 64–69.

14. Nikitina A.S., Chevtaeva N.G. (2018). Professional activity of civil servants: traditions and innovations. Yekaterinburg, USPU.

15. Kokh I.A., Orlov V.A. (2011). Professional competence as part of manpower professional

training system, *Management issues*, no. 1 (14), pp. 88–93.

16. Ignatov V.G., Ponedelkov A.V. (2003). Public service: theory and organization. Lecture course. Rostov-on-Don.

17. Vasilyeva E.V., Pulyaeva V.N., Yudina V.A. (2018). Development of digital competencies of state civil servants of the Russian Federation, *Business Informatics*, no. 4 (46), pp. 28–42.

18. On the approval of the methods for calculating the indicators of the federal project "Personnel for the digital economy" of the national program "Digital Economy of the Russian Federation" : Order of the Ministry of Economic Development of Russia No. 41 dated January 24, 2020, *Laws, codes and regulatory legal acts of the Russian Federation*. URL: https://legalacts.ru/doc/prikaz-minekonomrazvitija-rossii-ot-24012020-n-41-ob-utverzhdenii/#100038 (accessed 05.09.2020).

19. Zaporozhets E.A. (2009). Communicative competence of public servants: structure, contents, terms of development, *Management issues*, no. 3 (8), pp. 29–38.

20. Directory of qualification requirements for specialties, areas of training, knowledge and skills that are necessary to fill positions in the civil service, taking into account the area and type of professional service of civil servants. Official website of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation. URL: https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/1 (accessed 05.09.2020).

21. Vyugina, D.M. (2018). Internet in the daily media consumption of the digital generation of Russia, *MediaSkop*, Iss. 3. URL: http://www.mediascope.ru/2475 (accessed 05.09.2020).

22. Voronina L.I., Kasyanova T.I., Radchenko T.E. (2020). Social changes in human capital of older Russian citizens in their work, *Management Issues*, no. 1 (62), pp. 134–146.

23. Zeer E.F. Methodology for the development of transprofessionalism of the subject of activity. Official site of the Scientific Center of the Russian Academy of Education on the basis of the Russian State Professional Pedagogical University. URL: http://ncrao.rsvpu.ru/sites/default/files/konf_files/e_f_zeer.pdf (accessed 05.09.2020).