

© Ирина Юрьевна Калмыкова , доцент, кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Владимирского филиала РАНХиГС	Kalmykova Irina U. Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Vladimir Branch of RANEPA, Vladimir
--	--

КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ И РОСТА ОГРАНИЧЕННОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Аннотация. В данном материале рассматриваются некоторые аспекты повышения качества системы подготовки кадров для региона, в том числе для органов государственного управления и местного самоуправления. В современных условиях цифровой трансформациикратно возрастет необходимость подготовки специалистов принципиально нового качества, обладающих современными компетенциями, в том числе и цифровыми. В статье рассматриваются некоторые инновационные подходы, формы и методы совместной работы высших учебных заведений, органов государственного управления, местного самоуправления, работодателей, общественных организаций по подготовке современных кадров для Владимирской области, которые входят в практику их взаимодействия.

Annotation. This article discusses some aspects of improving the quality of the personnel training system for the region, including for public administration and local self-government. In modern conditions of digital transformation, the need to train specialists of fundamentally new quality with modern competencies, including digital ones, will increase many times. The article discusses some innovative approaches, forms and methods of joint work of higher educational institutions, public administration bodies, local self-government, employers, public organizations for the training of modern personnel for the Vladimir region, which are included in the practice of their interaction.

Ключевые слова: компетенции, цифровые трансформации, инновации, ИТ-технологии, информационное общество, партнерство, органы государственного управления, органы местного самоуправления.

Keywords: competencies, digital transformations, innovations, IT technologies, information society, partnership, public administration bodies, local self-government bodies.

В рамках дискуссии по вопросам качества подготовки кадров для региона важно рассмотреть несколько актуальных тезисов, которые дают возможность расширить границы обсуждаемой на круглом столе проблемы.

Первое, сегодня всем понятно, что переход страны к новому технологическому укладу, усложнение национальных целей развития

государства и общества, стратегических социально-экономических задач выдвигают настоятельную необходимость перестройки всей системы подготовки, подбора и дальнейшего развития современных управленческих кадров для региона.

Актуальность решения этих задач в Российской Федерации, ее экономике, государственном управлении, особенно на региональном уровне, очевидна, значение их усилилось в условиях беспрецедентных экономических, финансовых, политических санкций, которые были приняты странами Европы и США в отношении Российской Федерации.

Правовая основа развития системы подготовки кадров определена Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, указами Президента РФ и другими нормативными правовыми документами [1, 2, 3]. Конкретные меры поддержки ИТ-сектора, принятые государством в условиях усиления санкционного давления и запретов в сфере современных технологий, закрепленные в Указе Президента РФ № 83 «О мерах по обеспечению ускоренного развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации», определили и конкретные меры поддержки кадров в этой сфере.

Цифровые трансформации происходят на фоне роста ограниченности трудовых ресурсов и, к сожалению, часто на фоне снижения их качества. *Дефицит кадров в экономике страны, по словам экспертов, достигает критической отметки и составляет более миллиона человек.*

Тенденции таковы, что, несмотря на возможное сокращение рабочих мест в некоторых отраслях экономики, связанное с действием санкций, к 2030 году дефицит кадров в системообразующих отраслях производства, может достигнуть трех миллионов человек и даже больше, если не принять кардинальных мер [7].

В последнее время все чаще работодатели сталкиваются с новыми тенденциями в работе с кадрами. Во-первых, усиливается процесс массовой подготовки кадров в системе высшего и среднего профессионального образования, переподготовки и повышения квалификации. Во-вторых, с другой стороны, усиливается конкуренция между работодателями за высококвалифицированные кадры. Это первую очередь касается специалистов, которые обеспечивают разработку высокотехнологичных решений, информационную безопасность, создание цифровых сервисов, облачных решений, управление на основе больших данных и др.

Следовательно, в настоящее время стоит важная задача не просто готовить много кадров для системообразующих секторов экономики и для модернизирующейся системы управления, а готовить кадры необходимых компетенций и высокого уровня качества, то есть нужна точечная, штучная подготовка высококлассных специалистов.

С другой стороны, стремительно формируются новые угрозы, которые в последнее время еще больше актуализировали необходимость создания конкурентоспособной отечественной ИТ-индустрии, отечественных онлайн-платформ, серверов, сетей и др., эти вызовы требуют массовой подготовки кадров. И в первую очередь, это касается кадров для органов публичной власти.

В эпоху усиления внешних и внутренних угроз органам публичной власти необходимы специалисты нового качества, обладающие современными компетенциями, в том числе и цифровыми. Таких специалистов объективно в стране, регионе мало. Решать данную проблему должны вместе и государство, и работодатели, и образовательная система, и общественные институты.

Второе, в научных дискуссиях и в практической деятельности все чаще в последнее время эксперты отмечают недостаточный, а в некоторых случаях низкий уровень цифровых компетенций у части государственных гражданских и муниципальных служащих, сотрудников государственных организаций и учреждений. Причиной, по мнению многих исследователей системы государственной службы, является ее закрытость, регламентация, формализм, неумение многих служащих быстро и эффективно реагировать на динамичные изменения в обществе и государстве. В таких закрытых системах сложно поддерживать творческую энергию, инициативу, умение брать на себя ответственность за принятые решения и др.

Из других проблем, которые снижают эффективность формирования и организации команд цифровой трансформации в системе государственного и муниципального управления и в госсекторе, можно выделить перегруженность государственных и муниципальных служащих текущими задачами, финансовые и нормативные ограничения, устаревшие формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, неэффективную систему мотивации и др.

Эти проблемы характерны и для коммерческих структур, их решение требует изменения системы подготовки кадров, которая должна формировать у специалиста новые компетенции, в том числе и цифровые (базовые ИКТ-навыки, умение работать с базами больших данных). Важнейшее требование к современной системе подготовки кадров – профессионализм и практическая востребованность.

Однако современные кадры, которые приходят в систему публичной власти, должны обладать широким спектром «мягких компетенций», среди которых инициативность, творчество, умение работать в команде, принимать решения, нести ответственность за их реализацию и др.

Главное – свою деятельность государственные и муниципальные служащие должны ориентировать именно на человека, им необходима высокая гражданская позиция и ответственность.

Если говорить в целом о подготовке кадров, то необходимо подчеркнуть, что даже вхождение российской системы образования в Болонский процесс (2003 г.) не привело к разрушению классической модели обучения и воспитания. Эта модель исторически выполняла и выполняет важную функцию *сохранения и передачи поколениями накопленного опыта, культурного наследия, знаний*. И неслучайно в настоящее время актуализировалась дискуссия в научном и образовательном сообществе по вопросам разработки отечественной образовательной системы.

Современные механизмы управления качеством подготовки и развития кадров для новой экономики уже активно внедряются в практику образовательных организаций. Примером может служить ориентированная на

запросы работодателя система подготовки кадров во Владимирском филиале Президентской академии, которая выстраивается на широком использовании в образовательном процессе инновационных форм и методов обучения (проектирование, анализ ситуаций, организация практики НИР и производственной в органах государственной власти, местного самоуправления и др.).

Считаем, что в рабочие программы по направлению подготовки кадров для государственного и муниципального управления необходимо более широко включать вопросы разработки и реализации стратегии цифровой трансформации страны и региона, создания новых «цифровых» решений в различных сферах деятельности, этики цифрового мира. Необходимо развивать у будущих специалистов креативное и критическое мышление и др., сочетая в процессе обучения инструменты *hardskills* и *soft skills* (жесткие и мягкие навыки).

Но для этого необходимо поэтапно решать вопросы подготовки кадров высшей квалификации для вузов, качественной переквалификации и переподготовки преподавателей вузов, формировать систему наставничества, когда опытные преподаватели выступают наставниками для молодых преподавателей, необходимо и коренное изменение модели мотивации труда.

Третье. Задача эффективного вовлечения работодателей в учебный процесс не нова. Много сделано для синхронизации действий работодателей и вузов по подготовке кадров. В современных реалиях эта задача становится более актуальной, т.к. реальной экономике, которая переходит на цифровые платформы, необходимы кадры, не просто имеющие знания, пусть даже очень глубокие и системные, но умеющие применить их в практической профессиональной деятельности.

И здесь хотелось бы сказать об использовании в системе подготовки кадров для региона опыта выпускников Академии, которые принимают участие в процессе образовательной деятельности, проводят учебные занятия, консультации, деловые встречи, являются руководителями практик студентов, научных работ. Интересен опыт работы региональной общественной организации «Ассоциация выпускников Владимирского филиала Академии народного хозяйства и государственной службы», которой в этом году исполняется 10 лет. Выпускники Владимирского филиала РАНХиГС, члены Ассоциации принимают активное участие в подготовке специалистов в рамках Договора о сотрудничестве с Владимирским филиалом РАНХиГС, являются инициаторами и организаторами региональных образовательных проектов, участвуют в реализации образовательных программ, проведении семинаров, лекций, тренингов, мастер-классов, в научной исследовательской работе. Особое внимание уделяется проектной деятельности, которая имеет очень высокую эффективность.

Совместная работа педагогического коллектива Владимирского филиала РАНХиГС, работодателей, большинство из которых являются выпускниками Академии, общественных организаций по подготовке кадров для региона, в том числе и для системы государственного и муниципального управления, дает положительные результаты. Большинство выпускников Владимирского филиала

РАНХиГС приходят на работу в органы государственного управления и местного самоуправления, и оценка их профессиональной деятельности достаточна высокая.

Инновационные механизмы, которые все шире внедряются в образовательную деятельность, позволяют повысить качество подготовки кадров для региональной системы управления. Главное преимущество их использования заключается в том, что усиливается роль работодателя в учебном процессе, в оценке знаний, организации практики. И, что важно, эта совместная работа дает возможность студентам в процессе обучения получить практические навыки управления, что помогает в трудоустройстве выпускников.

Список литературы

1. О национальных целях и стратегических задачах социально-экономического развития Российской Федерации до 2024 г.: Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/70170950/> (дата обращения: 29.02.2022).

2. О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации: Указ Президента РФ от 2 июля 2021 г. № 400 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2021. – № 1, ч. II, ст. 212.

3. О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года: Указ Президента РФ от 13 мая 2017 г. № 208 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2017. – № 20, ст. 2902.

4. О мерах по обеспечению ускоренного развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации: Указ Президента РФ от 2 марта 2022 Г. № 83 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru> (дата обращения: 16.03.2022).

5. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 21.04.2021 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru> (дата обращения: 16.03.2022).