

Клименко Яна Володимирівна
yana.klimenko62@gmail.com

Науковий керівник:
Чукот С. А., д. н. держ. упр., проф.
ФСП КПІ ім. Ігоря Сікорського

РОЗВИТОК ЦИФРОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

За визначенням, викладеним у Законі України «Про державну службу», державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність, що передбачає виконання завдань і функцій держави [5]. Проте варто зауважити, що центральною фігурою у практичному виконанні поставлених задач виступає людина. Саме від її навичок, умінь, знань залежить функціонування усєї системи публічного управління, яке сьогодні перейшло у якісно нову фазу розвитку. Це означає, що разом зі змінами в науці, техніці, культурі, суспільних відносинах постали і перед державною службою нові виклики та необхідність реформування сфери управління. У цьому контексті саме цифровізації відведена провідна роль, адже цей невідворотний і багатоаспектний процес має вагомий вплив на всі сфери життя суспільства. Він є наслідком та одночасно каталізатором змін, які передбачають формування інформаційного суспільства, використання цифрових технологій, розширення можливостей співпраці як на міжособистісному, так і на міждержавному рівнях. Нові умови, серед яких посилення глобалізаційних процесів, збільшення тривалості життя, ролі інформації та швидкість її отримання, дають поштовх для створення нових можливостей використання цих технологій з метою економічного процвітання, соціальної інтеграції та екологічної стійкості держави. Поставлені цілі можуть бути досягнуті лише в тому випадку, коли населення володітиме певним багажем цифрових знань, які необхідні для адаптації до digital-середовища. І перш за все це стосується публічних службовців.

Питання розвитку компетентностей державних управлінців є актуальним, оскільки в інформаційному суспільстві на ранніх його етапах виникає необхідність у:

- довірі з боку громадськості до цифрової трансформації;
- прикладі для наслідування щодо використання інноваційних технологій у житті;
- пришвидшенні процесів діджиталізації;

- адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу тощо.

Характеризуючи цифрові компетентності, варто зазначити, що це сукупність певних навичок, знань, умінь, наявність рис і якостей, які дають змогу послуговуватися ІКТ та інноваційними технологіями під час професійної діяльності публічних управлінців. Конкретизуючи вищевикладене визначення, слід звернути увагу на класифікацію навичок, необхідних сучасному фахівцеві державного управління. Існують різні підходи до групування різних категорій навичок, одним з яких є поділ на сфери:

- інформація та вміння працювати з даними – перегляд, пошук, відфільтровування, редагування цифрового контенту;
- комунікація та співробітництво – взаємодія між державними інститутами, громадськістю за допомогою оцифрованих технологій;
- створення цифрового контенту – його обробка, розробка, програмування;
- безпека – захист персональних даних і конфіденційність у мережевому просторі [8].

Для порівняння, уточнення і конкретизації – класифікація С. Ганіуса, який виокремлює *технічні* (всі навички, пов'язані з ІТ), *соціально-технічні* (знаходяться на межі між технічними системами та людьми, поєднуючи їх), *організаційні* (інтеграція ІТ/е-уряду, організаційних структур та управлінських процесами), *управлінські* (ділові та управлінські навички в контексті ІТ/е-уряду) та *політико-адміністративні* (навички, що стосуються контексту, в якому працює ІТ/е-уряд, таких як правові умови та політика) компетенції держслужбовців у цифрову епоху [7].

Що стосується безпосередньо заходів, які потрібно вжити для реалізації стратегії цифровізації у публічному управлінні, то серед їх широкого спектру чільне місце посідає навчання. Адже все починається з освіти, з її якості. Використання в цьому процесі новітніх цифрових технологій є головним чинником розвитку «гнучких» та ІТ-навичок публічних управлінців. Так, наприклад, міжнародна Організація економічного співробітництва та розвитку в рамках Strengthening Digital Government-2019 [1] надає рекомендації урядам щодо посилення е-урядування. Серед цих рекомендацій наголошується на розвитку саме цифрових навичок представників держслужби з використанням доступних та зручних для досягнення цих цілей засоби і методи. Нормативно закріпленими порадами ОЕСР скористалася Канада, коли С. Брістон, міністр цифрового урядування, організував свого часу для федерального уряду цифрову академію, залучивши до цього процесу університет Далхаузі, завданням якого є

робота зі статистичними даними та інформацією про потреби навчання діджитал-технологіям у сфері публічного управління.

В Україні, як усім відомо, відбувається активне запровадження е-послуг, е-урядування в рамках експериментального проекту «держава у смартфоні», проте забезпечити належний рівень надання таких послуг можна, якщо функціонуватиме підготовлений до змін склад фахівців. Для цього, крім різних курсів підвищення кваліфікації, тренінгів, семінарів, потрібні зміни у підході до державної служби. Саме тому уряд Гройсмана представив пілотний проект HRMIS. Це автоматизована система збирання, оброблення, зберігання та захисту інформації щодо державних службовців, інших працівників державних органів, що формується (створюється) та використовується для забезпечення функціонування централізованої бази даних державних службовців, інших працівників державних органів, а також для задоволення потреб щодо автоматизації та цифровізації процесів, пов'язаних із виконанням функцій з питань управління персоналом [2]. Аналізуючи вітчизняний досвід, відзначимо, що «державна служба у смартфоні» має базуватися на певних принципах. Перш за все, це ефективність, а саме покращення її під час прийняття управлінських рішень; прозорість, що означає налагодження горизонтальної інтеграції та координації процесів управління людським ресурсами з можливістю доступу користувачів через єдине вікно; відкритість, яка надасть доступ громадянам до інформації про публічних управлінців; сучасність – це застосування в діяльності новітніх технологій [4]. Саме ця інформаційна система управління людськими ресурсами (HRMIS) відома під символічною назвою PoClick. Система PoClick дозволить оцифрувати всю складну систему державної служби та функціонуватиме на принципах, викладених вище. Вона складатиметься з 2 частин: перша – це внутрішня система управління людськими ресурсами. В ній знаходиться оргструктура, в ній будуть блоки зі складом персоналу, штатним розписом, наказами. А також блоки рекрутингу, службової кар'єри, таблиці і заробітна плата, особистий кабінет, шаблони документів та звітів; друга – публічний портал. На ньому буде відкрита переважна більшість тієї самої інформації, за виключенням персональних даних. Але ця інформація буде структурована і агрегована, для зручного порівняння та аналізу [3].

Цей та інші проекти реалізуються відповідно до розпорядження КМУ від 1 грудня 2017 року № 844-р, в якому уряд схвалив Концепцію впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та затвердив план заходів щодо реалізації цієї Концепції [6].

Отже, публічний службовець – це перш за все про взаємодію, це поєднання виконання завдань держави і задоволення інтересів її громадян. З розвитком цифрових технологій постало питання не тільки впровадження цих нововведень за допомогою створення різних мобільних додатків, систем, баз даних, а й формування певної діджитал-культури в суспільстві. Важливим завданням для фахівців публічного управління є здобуття довіри з боку громадян до інноваційних технологій. Це можливе завдяки розвитку спеціальних цифрових компетентностей, перш за все, публічних управлінців. І коли держслужбовці будуть володіти на належному рівні знаннями і вміннями у цій сфері, і таким чином демонструватимуть свої знання на практиці, неодмінно у населення з'явиться ця довіра, а довготривале і безпечне використання цих технологій призведе до формування нового мислення, культури, на основі чого відбудеться розширення як навичок, здібностей, так і повноважень публічних службовців.

Список використаних джерел:

1. OECD. (2019). Strengthening digital government. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.oecd.org/going-digital/>.
2. HRMIS. Пілотний проект із впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://public.nads.gov.ua/about>.
3. Ващенко К. Держслужба у смартфоні. Чому одних лише технологій недостатньо [Електронний ресурс] / Костянтин Ващенко – Режим доступу до ресурсу: <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/2733764-derzsluzba-u-smartfoni-comu-odnih-lise-tehnologij-nedostatno.html>.
4. Впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами (PoClick) в державних органах України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.center.gov.ua/component/k2/item/3456-%D0%B2%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D1%96%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97-%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B8-%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D0%BB%D1%8E%D0%B4%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B8%D0%BC%D0%B8-%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%83%D1%80%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%B8-poclick-%D0%B2-%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%85-%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D1%85-%D1%83%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8>.

5. Закон України "Про державну службу" [Електронний ресурс] / – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.

6. Розпорядження КМУ "Про схвалення Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та затвердження плану заходів щодо її реалізації" [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/844-2017-%D1%80#Text>.

7. Фостікова В. Сучасні вимоги до цифрових компетентностей державних службовців [Електронний ресурс] / Валерія Фостікова – Режим доступу до ресурсу: http://dridu.dp.ua/konf/konf_dridu/2020_06_25_APU_spesial.pdf

8. Цифрові компетенції як умова формування якості людського капіталу [Електронний ресурс] / В.Куйбіда, О. Петроє, Л. Федулова, Г. Андрощук – Режим доступу до ресурсу: file:///C:/Users/ASUS/Downloads/znpnadu_2019_1_16.pdf.