

Совершенствование кадрового потенциала региона в условиях цифровой трансформации*

Increasing the Region's Human Resources Potential in the Context of Digital Transformation

И. СЕРГИЕНКО, Д. ШАРАФУТДИНОВ

Сергиенко Иван Викторович, д-р пед. наук, канд. экон. наук, профессор, проректор по цифровому развитию ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан». E-mail: sergienko@bagsurb.ru

Шарафутдинов Динар Данилович, заместитель министра цифрового развития государственного управления Республики Башкортостан. E-mail: sdd@bashkortostan.ru

Статья посвящена вопросу совершенствования кадрового потенциала региона в условиях цифровой трансформации. Представлены результаты апробации модели управления подготовкой руководителей и специалистов, осуществляющих профессиональную деятельность в условиях цифровой трансформации. Проведено исследование уровня сформированности профессиональных, личностных и цифровых компетенций кадров региона. Количество респондентов, принявших участие в исследовании, составляет 400 человек.

Ключевые слова: цифровая трансформация, совершенствование кадрового потенциала региона, управление подготовкой, профессиональные компетенции, личностные компетенции, цифровые компетенции.

The article is devoted to the issue of improving the human resources potential of the region in the context of digital transformation. The results of testing a model for managing the training of managers and specialists carrying out professional activities in the context of digital transformation are presented. A study was conducted of the level of formation of professional, personal and digital competencies of the region's personnel. The number of respondents who took part in the study is 400 people.

Keywords: digital transformation, improving the region's human resources potential, training management, professional competencies, personal competencies, digital competencies.

Введение

Цифровая трансформация становится одним из ключевых факторов регионального развития, охватывая все сферы социально-экономического развития общества. Согласно Указу Президента РФ от 07.05.2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», одной из ключевых задач рассматривается «цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы», которая определяет «достижение к 2030 году “цифровой зрелости” государственного и муниципального управления» [4].

В условиях перехода государства к цифровой экономике внедрение цифровых технологий способствует изменению условий труда, меняет подходы к управлению человеческими ресурсами и требует формирования новых цифровых компетенций. Экономика требует подготовки специалистов, способных работать в условиях многозадачности, высокой плотности коммуникации, неопределённости, применять высокотехнологические организационные и управленческие решения, использовать цифровые технологии в интеграции с профессиональной деятельностью. В связи с этим, важной задачей успешного перехода в цифровую экономику становится «совершенствование кадрового потенциала каждого региона, базирующегося на формировании

* Ссылка на статью: Сергиенко И.В., Шарафутдинов Д.Д. Совершенствование кадрового потенциала региона в условиях цифровой трансформации // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2025. № 1. С. 118–124. DOI: 10.34773/EU.2025.1.20.

готовности специалистов и руководителей к осуществлению профессиональной деятельности в условиях развития цифровой экономики» [3]. Это, как следствие, требует отдельного внимания «к развитию профессиональных, личностных и цифровых компетенций на новом уровне» [1, 12] и, как результат, сформированную компетентность современного специалиста.

Методы

Исследование вопроса совершенствования кадрового потенциала в условиях цифровой трансформации и управления их подготовкой базировалось на следующих методах:

1) Теоретический анализ научной (Абдрахманов Д.М., Барсукова Н.В., Бураева Е.В., Ваниюшина О.И., Лозовая О.В., Сычева А.В., Фрисова О.Р. и др.) и нормативно-правовой литературы (Указ Президента РФ от 07.05.2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», паспорт федерального проекта «Содействие занятости», паспорт федерального проекта «Кадры для цифровой экономики»), посвященной вопросам совершенствования кадрового потенциала в условиях цифровой трансформации и управлению их подготовкой.

2) Теоретический анализ научной литературы, посвященной вопросам развития цифровых компетенций (Александрова Л.Д., Алексеевичева Ю.В., Можяева Г.В., Баранов А.В., Жигин Д.В., Котлярова О.В., Пуляева В.Н., Симарова И.С., Токарева М.В. и др.)

3) Моделирование. Изучены существующие модели подготовки и совершенствования руководителей и специалистов. Спроектирована и апробирована модель управления подготовкой руководителей и специалистов, осуществляющих профессиональную деятельность в условиях цифровой трансформации.

4) Анкетирование. Проведено исследование по изучению уровней сформированности профессиональных, личностных и цифровых компетенций посредством диагностического инструментария (входное и выходное анкетирование).

5) Метод классификаций и группировок. В результате исследования осуществлена группировка респондентов по выявленным характеристикам: Группа 1. Характеристика – «применяю цифровые инструменты со сторонней помощью», Группа 2. Характеристика – «применяю цифровые инструменты самостоятельно», Группа 3. Характеристика – «применяю цифровые инструменты самостоятельно и могу научить другого».

Результаты

Задача совершенствования кадрового потенциала региона в условиях цифровой трансформации решалась на базе Академии в рамках участия в федеральном проекте «Содействие занятости» национального проекта «Демография» [1]. За период реализации проекта, с 2021 года по 2024 год, подготовлены профессиональные руководители и специалисты для республики в количестве 2091 человек. В процессе реализации проекта в 2024 году с целью повышения его качества спроектирована и реализована модель управления подготовкой руководителей и специалистов, осуществляющих профессиональную деятельность в условиях цифровой трансформации (рис. 1).

В основе модели спроектирована современная подготовка в цифровой образовательной среде. Отдельно определены требуемые организационно-педагогические и организационно-управленческие условия для качественной реализации образовательного процесса:

- подготовка ППС для работы в цифровой образовательной среде;
- применение цифровой платформы МТС Линк;
- применение цифровых инструментов и сервисов в процессе технологического сопровождения ППС и слушателей;
- наличие методического обеспечения; наличие цифрового образовательного контента;
- наличие диагностического инструментария.



Рис. 1. Модель управления подготовкой руководителей и специалистов, осуществляющих профессиональную деятельность в условиях цифровой трансформации

Построение электронного обучения и его реализация осуществляется на базе цифровой платформы МТС Линк, предоставляющей возможность организовать гибкий и качественный удалённый образовательный процесс благодаря удобному интерфейсу и технико-технологическим возможностям, отвечающим требованиям к организации учебного процесса и цифровой образовательной среды. Система дистанционного обучения позволяет слушателям выстроить индивидуальную, гибкую и адаптивную к профессиональным и социальным условиям образовательную траекторию, где каждому слушателю предоставляется неограниченный доступ к специально сформированному цифровому образовательному контенту по программе.

Особенностью модели является разработка и наличие учебно-методического обеспечения, направленного на повышение качества реализации образовательного процесса и, в том числе, самостоятельной работы слушателей. Процесс подготовки обеспечивалось постоянным технико-технологическим сопровождением и организационно-методической поддержкой со стороны педагогов и специалистов Академии в онлайн и офлайн форматах (телефон, электронная почта, мессенджеры, цифровая платформа МТС Линк). Использование современных технологий и цифровых инструментов гарантировало качественное взаимодействие участников образовательного процесса, эффективный мониторинг освоения программы и адаптацию обучения к современным социальным и профессиональным реалиям. Применение и функционирование модели призвано обеспечить требуемую подготовку кадров в условиях цифровой трансформации.

Содержание программ направлено на реализацию практико-ориентированной подготовки слушателей, где более 70 % часов отведено на практические занятия. Для формирования цифровой грамотности слушателей был разработан и внедрен в образовательные программы отдельный учебный модуль, направленный на формирование и развитие цифровых компетенций. С целью выявления сформированного уровня знаний, умений и навыков, перед началом программы и по результатам ее освоения, функционал модели предусматривает проведение диагностики данных уровней.

Апробация модели осуществлялась на базе Академии. Количество руководителей и специалистов из муниципальных образований и городских округов Республики Башкортостан, завершивших обучение, составило 2091 человек за период с 2021 по 2024 годы. Непосредственно в 2024 году успешно прошли подготовку по образовательным программам профессиональной

переподготовки «Специалист по информационным ресурсам и социальным сетям» и «Специалист по управлению персоналом в условиях цифровизации» 400 чел. из 44 районов и 8 городских округов РБ (рис. 2).

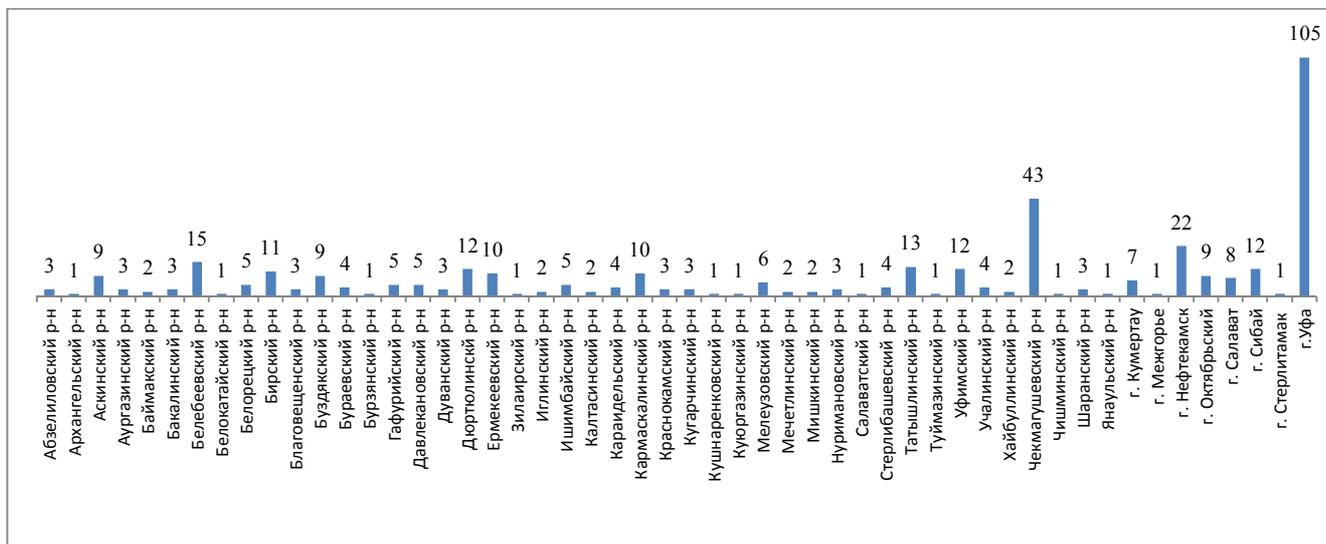


Рис. 2. Распределение слушателей по муниципальным районам и городским округам РБ, чел.

Большее количество слушателей, 362 чел., относятся к женскому полу, 38 чел. – к мужскому. 323 чел. имеют высшее образование, 77 человек – среднее профессиональное. Согласно статистике, 151 чел. относятся к возрастной категории от 50 до 54 лет, 69 чел. – в возрасте от 55 до 59 лет (рис. 3).

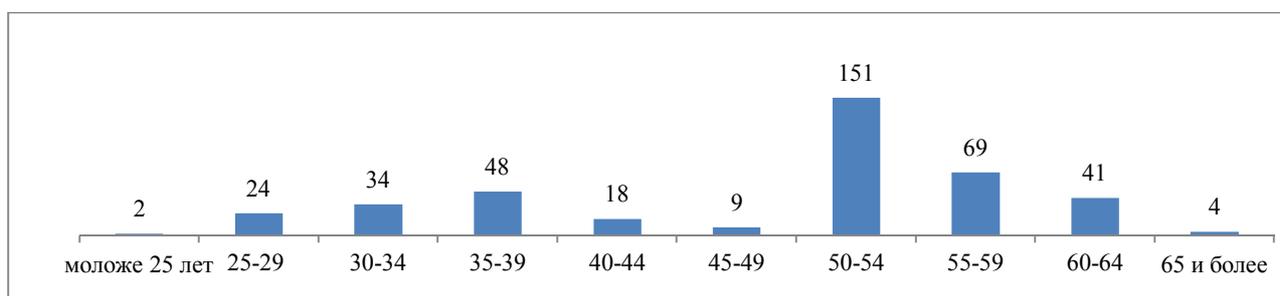


Рис. 3. Распределение слушателей по возрасту, чел.

Обучение в рамках федерального проекта предусматривало получение дополнительного профессионального образования отдельными категориям граждан, такими как: граждане в возрасте 50 лет и старше; граждане предпенсионного возраста; женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет; безработные граждане и другие. Наибольшее количество лиц, зачисленных на обучение, относится к категории «граждане в возрасте 50 лет и старше» и составляет 247 человек (рис. 4).



Рис. 4. Распределение слушателей по категориям, чел.

Распределение слушателей по сферам деятельности показало следующие результаты. Обучение прошли слушатели различных сфер отраслей экономики. Наибольшее количество слушателей, 111 человек, работают в администрациях муниципальных образований и сельских поселений, 83 – в сфере образования, 57 – в сфере здравоохранения (рис. 5).



Рис. 5. Распределение слушателей по сферам деятельности, чел.

Среди слушателей, прошедших обучение, 122 чел. занимают руководящие должности и 277 чел. являются специалистами (рис.6). Являются государственными гражданскими служащими 15 чел., муниципальными служащими – 106 чел., руководителями и специалистами организаций, предприятий муниципальных образований и городских округов РБ – 279 чел. (рис. 7).

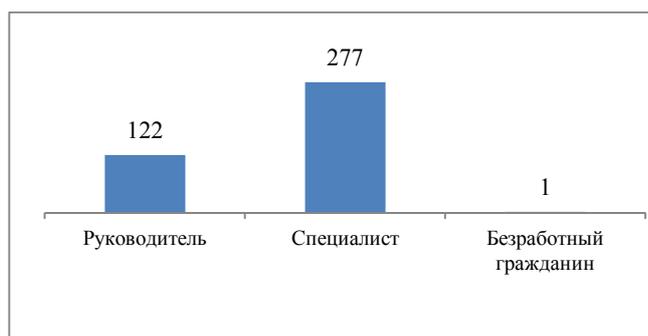


Рис. 6. Распределение слушателей по занимаемой должности, чел.

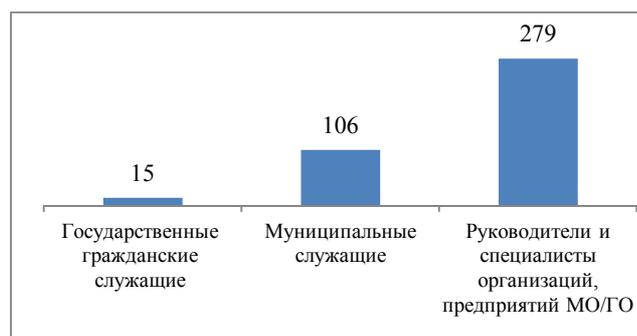


Рис. 7. Отношение к государственной и муниципальной службе, чел.

Средний балл слушателей по результатам итоговой аттестации составляет ~ 4,5, что говорит о достаточном уровне сформированности профессиональных, личностных и цифровых компетенций (рис. 8).

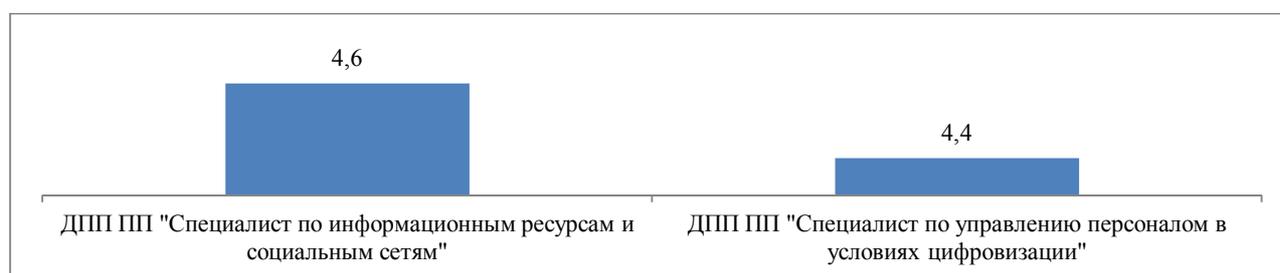


Рис. 8. Результаты итоговой аттестации по дополнительным профессиональным программам, средний балл

Результатами прохождения учебного модуля, направленного на формирование цифровой грамотности, стало формирование у слушателей цифровых компетенций, необходимых для реализации профессиональной деятельности. Слушатели изучили такие цифровые инструменты и технологии, как облачные сервисы, социальные сети, нейросети, интернет-браузеры, программные обеспечения для разработки презентаций, онлайн-сервисы для создания инфографики, фоторедакторы. Диагностика уровня сформированной готовности применения цифровых инструментов и технологий в профессиональной деятельности до начала обучения позволила выделить три группы слушателей с соответствующей характеристикой знаний и умений и количественным показателем от общей численности обучающихся (таблица).

Группа, характеристика знаний и умений	Результаты входной диагностики	Результаты выходной диагностики	Изменения
Группа 1. Характеристика – «применяю цифровые инструменты со сторонней помощью»	55 %	24 %	уменьшилось на 31 %
Группа 2. Характеристика – «применяю цифровые инструменты самостоятельно»	37 %	48 %	увеличилось на 11 %
Группа 3. Характеристика – «применяю цифровые инструменты самостоятельно и могу научить другого»	8 %	28 %	увеличилось на 20 %

Полученные результаты в процессе подготовки: средний балл слушателя и прирост в уровне знаний и умений позволяют говорить об эффективности предложенной модели. Данная модель позволяет осуществить подготовку профессиональных кадров на более высоком уровне, совершенствуя их профессиональные, личностные и цифровые компетенции.

Обсуждение

Проведенное исследование и апробация модели управления подготовкой руководителей и специалистов, осуществляющих профессиональную деятельность в условиях цифровой трансформации, доказала ее эффективность, позволила осуществить качественную и современную подготовку кадров. Разработанные дополнительные профессиональные программы, учебно-методическое обеспечение и цифровой образовательный контент рекомендуются к реализации в процессе подготовки руководителей и специалистов в качестве эффективного инструмента повышения качества учебного процесса и самостоятельной работы слушателей.

Заключение

В заключение отметим, что цифровая трансформация является неотъемлемой частью современного этапа развития общества и экономики, а подготовка и совершенствование кадрового потенциала – одним из главных факторов её успешного внедрения. В связи с этим процесс подготовки кадров должен выстраиваться с учётом современных требований к формированию и совершенствованию профессиональных, личностных и цифровых компетенций на более высоком уровне. В качестве эффективного инструмента данной подготовки становится построение интегрированного подхода в обучении, включающего полноценное традиционное и электронное обучение. Это позволяет сформировать и реализовывать адаптивную, гибкую и непрерывную бимодальную подготовку профессиональных кадров, обеспечивая концепцию подготовки – «в любое время, в любом месте, с любого цифрового устройства».

Литература

1. Абдрахманов Д.М. Совершенствование кадрового потенциала в условиях цифрового развития экономики / Д.М. Абдрахманов, И.В. Сергиенко, М.А. Крымова // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2022. № 6 (168). С. 11–18.
2. Паспорт федерального проекта «Содействие занятости» электронный / Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/demography/2>
3. Сергиенко И.В. Подготовка кадров региона в условиях цифровой трансформации / И.В. Сергиенко, М.А. Крымова, Е.Б. Сергиенко // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2024. № 2 (176). С. 145–150.
4. Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.consultant.ru/law/hotdocs/84648.html>