

УДК 35.088.6  
ББК 60.82

DOI 10.47475/2618-9852-2023-8-2-42-47

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

*Н. А. Кривоногова, Е. Г. Алпацкая, В. А. Грищук*

Челябинский государственный университет,  
Челябинск, Россия

Современные цифровые технологии являются мощнейшим двигателем прогресса в различных сферах жизни человека, не стали исключением и кадровые вопросы, возникающие в процессе прохождения государственной гражданской службы РФ. В статье раскрывается понятие профессионального развития государственных гражданских служащих, рассматриваются основные «цифровые» тренды, применяемые в ходе совершенствования их знаний, умений и навыков.

**Ключевые слова:** государственное управление, профессиональное развитие, дополнительное профессиональное образование, цифровые технологии, государственная гражданская служба, цифровая трансформация.

На сегодняшний день практически ни одна сфера жизни человека не обходится без использования цифровых технологий, поскольку с их помощью можно быстро и эффективно решать различного рода задачи, возникающие в процессе осуществления той или иной деятельности. Одной из основных сфер, особенно нуждающейся в применении подобных технологий, является система государственного управления.

В соответствии с Указом Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» были определены пять основных целей развития, среди которых отдельно выделена «цифровая трансформация», а также установлены целевые показатели по каждому из направлений.

В рамках обеспечения ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере Правительством РФ сформирована национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», направленная на повышение уровня жизни граждан, защиту данных граждан, бизнеса и государства, подготовку

кадров «будущего» и повышение эффективности основных отраслей экономики. В состав данной национальной программы входят такие федеральные проекты, как «Нормативное регулирование цифровой среды», «Кадры для цифровой экономики», «Информационная инфраструктура», «Информационная безопасность», «Цифровые технологии», «Цифровое государственное управление», «Искусственный интеллект», «Обеспечение доступа в Интернет за счет развития спутниковой связи» и «Развитие кадрового потенциала ИТ-отрасли».

В связи с тем, что в последнее время цифровые технологии занимают особое место во многих сферах жизнедеятельности, Президентом РФ утверждена «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы», а также развивающая ее положения Концепция использования информационных технологий в деятельности государственной службы. Данные документы свидетельствуют о важности продвижения страны в данном направлении, а также о дальнейших планах внедрения

цифровых технологий в практику управления, развития и оценки персонала органов государственного управления [2].

Согласно указанным выше документам, применение передовых технологий в системе публичного управления будет способствовать повышению эффективности государственного управления в целом, созданию и развитию автоматизированных систем управления в деятельности государственной службы, росту компьютерной грамотности служащих, росту информационной культуры и т. д. [7].

Таким образом, на данный момент одной из приоритетных задач органов государственного управления РФ является активное внедрение и эффективное использование цифровых технологий в своей работе, поскольку с помощью цифрового оборудования возможна оптимизация множества процессов.

Также в последнее время все больше внимания уделяется вопросам профессионального развития государственных гражданских служащих РФ, ведь именно от их знаний, умений и навыков зависит качество и эффективность работы всей системы публичного управления [9].

Итак, в результате цифровизации общества в целом проблема профессионального развития государственных гражданских служащих РФ начала разрешаться с использованием целого ряда цифровых технологий, среди которых геймификация, мобильные приложения, чат-боты и т. п. Под цифровизацией в данном случае следует понимать процесс разработки, внедрения и практического использования цифровых технологий сбора, хранения, обработки, преобразования и передачи информации в различных областях жизнедеятельности человека и общества.

Актуальность выбранной темы очевидна, ведь при помощи использования современных технологий с целью развития служащих стирается множество барьеров, среди которых можно выделить эпидемиологическую обстановку (например, служащий может развиваться посредством онлайн-платформ, удаленного доступа), удаленность сотрудника от места работы на момент обучения и т. п. Также отдельно стоит отметить, что цифровые инструменты помогают сэкономить время и ресурсы в процессе развития служащих, повысить качество обучения за счет интерактивного формата, активно вовлекающего кадры в данный процесс.

Главная цель использования цифровых технологий в процессе профессионального развития состоит в том, чтобы сделать его наиболее качественным, упростить процесс мониторинга результатов и прогресса обучения, повысить интерес и вовлеченность государственных служащих.

Основным нормативно-правовым актом, регулирующим вопросы, связанные с профессиональным развитием государственных гражданских служащих, является Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Основные аспекты, касающиеся профессионального развития, раскрываются в 62 главе ФЗ № 79 (непрерывность профессионального развития, реализация мероприятий по развитию, информация о сертификате на дополнительное профессиональное образование и т. п.).

На данный момент четкого законодательно закреплённого определения понятия профессионального развития государственных гражданских служащих нет, однако в статье 62 Федерального закона № 79 «О государственной гражданской службе РФ» сказано, что «профессиональное развитие гражданского служащего направлено на поддержание и повышение гражданским служащим уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, и включает в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию»<sup>1</sup>.

На рисунке представлена схема, раскрывающая основные элементы профессионального развития государственных гражданских служащих РФ.

На основании рисунка можно сказать, что дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего включает в себя профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку.

Профессиональная переподготовка представляет собой процесс, направленный на получение дополнительных к основному высшему образованию новых знаний, умений и навыков, обеспечивающих возможность присвоить государственному гражданскому служащему новую специализацию и (или) квалификацию [1].

Под повышением квалификации, как правило, понимают процесс последовательного обновления знаний, совершенствования умений и навыков с целью роста профессионализма государственных служащих, поддержания уровня их квалификации, обеспечивающего качественное исполнение профессиональных задач [3].

Стажировка как одна из форм дополнительного профессионального образования представляет собой процесс по изучению государственным служащим передового опыта, углублению теоретических знаний, полученных при освоении программ профессиональной переподготовки

<sup>1</sup> О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ // КонсультантПлюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/).



Схема профессионального развития государственных гражданских служащих РФ

или повышения квалификации, а также приобретению практических навыков и умений, способствующих наиболее профессиональному исполнению целей и задач конкретного органа государственного управления [8].

В соответствии с Указом Президента РФ от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих РФ» под иными мероприятиями по профессиональному развитию государственных гражданских служащих следует понимать семинары, тренинги, мастер-классы, конференции, круглые столы, служебные стажировки, самообразование гражданских служащих, с использованием соответствующих материалов, образовательные курсы и т. п.<sup>1</sup>

Для того, чтобы качественно исполнять свои должностные обязанности и эффективно разрешать задачи, стоящие перед конкретным органом государственного управления, гражданский служащий должен обладать целым рядом профессиональных компетенций, которые все чаще развиваются кадровыми службами посредством таких цифровых технологий, как геймификация, виртуальная и дополненная реальность, интерактивные онлайн-платформы, мобильные приложения, чат-боты и т. п.

Далее рассмотрим в отдельности суть каждого вышеупомянутого «цифрового» тренда, исполь-

<sup>1</sup> О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента РФ от 21.02.2019 № 68 // КонсультантПлюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_318654/942772dce30cfa36b671bcf19ca928e4d698a928/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_318654/942772dce30cfa36b671bcf19ca928e4d698a928/).

зуемого для профессионального развития гражданских служащих РФ.

Геймификация представляет собой процесс создания игровой среды для решения реальных рабочих задач. Данный термин был впервые введен в широкий оборот в начале XXI в. британским программистом и писателем Ником Пеллингом.

В последнее время геймификация стала очень популярной формой работы с кадрами, так как способна привнести элементы игры, позволить ощутить азарт и конкуренцию между служащими, тем самым повышая их интерес, мотивацию и вовлеченность в процесс. Неоспоримым преимуществом геймификации является то, что служащий не просто выполняет определенные действия «в одностороннем режиме», но и получает обратную связь [5].

Стоит отметить, что геймификация может применяться не только для профессионального развития государственных служащих, но и в других кадровых процессах, например, при адаптации новых сотрудников, сплочении коллектива и выстраивании командных отношений, мотивации и вовлечении в рабочий процесс и т. п.

По мнению экспертов в области профессионального развития, популярность геймификации будет активно возрастать, так как игровой формат психологически привлекателен для многих людей. В процессе геймификации каждый четко понимает свои цели и задачи, имеет возможность отслеживать прогресс по их достижению и получать определенное вознаграждение по итогам своей работы.

Итак, зачастую геймификация представляет собой сложный и дорогостоящий процесс, однако стоит отметить, что данная технология демонстрирует отличные результаты в профессиональном развитии кадров и их оценке.

Далее рассмотрим несколько цифровых технологий профессионального развития кадров, непосредственно связанных с геймификацией, – технологии виртуальной реальности (VR – virtual reality) и дополненной реальности (AR – augmented reality).

VR – мир, созданный с помощью технических средств, передающих человеку часть его чувств (зрение, слух, осязание и обоняние). Воспользоваться данной технологией можно далеко не везде, чаще всего на просторных площадках типа офисов или павильонов.

Первый виртуальный симулятор был запатентован М. Хейлингом в 1962 г. В 1980-е гг. были разработаны первые очки и перчатки с применением данной технологии, официально появился термин «виртуальная реальность».

AR представляет собой дополнение к реальному миру, данная технология используется с целью

добавления или устранения какого-либо предмета, явления из окружающей среды человека.

В широкий оборот термин «дополненная реальность» вошел только в 1990-е гг.

В настоящий момент вышеописанные технологии являются серьезными инструментами, применяемыми при обучении, оценке и развитии персонала. С их помощью возможно максимально реалистично моделировать различные ситуации, направленные на заточивание профессиональных навыков и решение самых разнообразных задач. Данные технологии, как правило, применяются для решения кадровых задач в органах государственного управления и крупных коммерческих организациях, таких как Jaguar, Walmart, Сбер, Газпром и т. п. [6].

Интерактивные платформы представляют собой пространства на веб-сайтах, где размещаются различные тесты, задания и обучающие материалы, предлагаемые кадровым отделом организации. В настоящее время такие платформы весьма популярны при оценке, найме и профессиональном развитии персонала.

Для профессионального развития государственных гражданских служащих РФ используется отдельная онлайн-платформа (сайт Госслужба), на которой доступны материалы для самостоятельного изучения, а также тест для самооценки знаний.

К преимуществам подобной формы развития персонала относят невысокую стоимость разработки платформы и простоту в использовании, так как человеку, желающему с ней поработать, не нужно дополнительно что-либо скачивать и устанавливать, достаточно просто зарегистрироваться в системе.

К минусам можно отнести невозможность работы с платформой при отсутствии подключения к сети Интернет.

На сегодняшний день к подобной форме профессионального развития служащих прибегают множество стран, включая РФ. Используя современные онлайн-платформы, возможно проводить различные симуляции, деловые игры, тренинги и турниры, а также образовательные курсы и сессии для государственных служащих [4].

Мобильное приложение представляет собой специальное программное обеспечение, предназначенное для работы на различных мобильных устройствах и разработанное для конкретной мобильной системы (iOS, Android, Windows Phone и т. д.).

Сейчас на рынке представлено огромное количество мобильных приложений в сфере работы с персоналом. Наиболее популярны приложения, используемые для найма персонала, развития и оценки производительности работников. Суще-

ствуют комплексные приложения по работе с персоналом, охватывающие все основные этапы (найм, адаптацию, оценку, обучение и увольнение) [10].

Важно отметить, что для государственных служащих РФ планируется разработка отдельного мобильного приложения, об этом еще в 2021 г. заявил заместитель главы Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ О. Ю. Качанов.

В перспективе мобильные приложения смогут занять одно из первых мест по работе с персоналом, так как являются достаточно легкими в разработке и простыми в использовании.

В широком смысле под чат-ботами принято понимать программы, имитирующие взаимодействие с человеком. Чат-боты применяются для решения различных задач, активно используются для работы с кадрами (HR-боты). С помощью HR-ботов проводится отбор кандидатов, адаптация новых сотрудников, обучение и развитие персонала, управление производительностью, а также оценка и определение уровня удовлетворенности и вовлеченности кадров.

HR-боты помогают специалистам по персоналу быстро и эффективно просматривать большие объемы данных на основе заранее определенных показателей, дают возможность отслеживать запросы, связанные с HR (отпуск, больничный и т. д.), и своевременно отвечать на них.

В сфере обучения и развития открываются новые горизонты, так как HR-боты придерживаются индивидуализированного подхода в данных вопросах. Боты могут выборочно предоставлять определенные учебные материалы для конкретного служащего, привлекать сотрудников к обучению, вносить предложения по развитию, а также проводить тесты, квизы, викторины и т. п.

С помощью HR-ботов руководители и сотрудники могут оперативно предоставлять и получать обратную связь. Специалисты кадровых служб могут собирать, сопоставлять и анализировать данные о производительности сотрудников.

Также боты могут выявлять эмоциональное состояние сотрудника, коллектива в целом, собирать отзывы сотрудников об организации. Полученные данные могут быть переданы высшему руководству для принятия решений в рамках кадровой политики организации. Кроме того, HR-боты зачастую выступают интерактивными помощниками при оценке и диагностике персонала.

Итак, чат-боты (HR-боты) являются эффективными инструментами в работе с персоналом, помогают сэкономить время, решая до 80 % стандартных вопросов за считанные минуты. В 2022 г.



чат-боты были признаны главным «цифровым» трендом.

Выше были рассмотрены основные цифровые технологии, применяемые в процессе профессионального развития не только государственных служащих РФ, но и кадров во всех отраслях страны. Каждая из описанных технологий уже нашла применение в работе с кадрами. Выбор конкретной технологии для развития служащих РФ зависит от цели, стоящей перед органом государственного управления. Важно отметить, что данные «цифровые» тренды зачастую применяются комплексно.

В заключение стоит отметить что для слаженной, эффективной и качественной работы любого органа государственного управления важно уделять пристальное внимание организации профессионального развития государственных служащих. Руководителям кадровых служб следует систематически применять в своей работе современные цифровые технологии, рассмотренные выше, ведь с их помощью возможно существенно повысить эффективность профессионального развития гражданских служащих, тем самым обеспечив качественное и своевременное исполнение

их должностных обязанностей. На основе вышеизложенного материала можно выделить ряд рекомендаций, способствующих дальнейшему совершенствованию профессионального развития государственных гражданских служащих РФ:

- ориентация на конкретного государственного служащего, выбор определенных цифровых технологий, способствующих его профессиональному развитию, получению предметных знаний и умений, необходимых для исполнения собственных должностных обязанностей;
- разработка отдельного мобильного приложения для государственных гражданских служащих РФ, обеспечивающего удобство взаимодействия с кадровыми службами;
- постепенная автоматизация HR-процессов в органах государственного управления РФ, включая обучение и профессиональное развитие служащих;
- развитие цифровых компетенций у служащих в связи с появлением огромного количества современных технологий, обеспечивающих работу государственного механизма в целом.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бычков В. П. Управление персоналом: учеб. пособие / под ред. В. П. Бычкова. Москва: ИНФРА-М, 2018. 237 с. URL: <https://znanium.com/catalog/product/935371> (дата обращения: 18.01.2023).
2. Зеленцов А. В., Носачев К. В., Колесников А. М., Красивская Л. Ю., Батуева Т. Б. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих на основе ИКТ // Государственная служба. 2017. № 5. С. 30–36.
3. Знаменский Д. Ю. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов / отв. ред. Н. А. Омельченко. 4-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрайт, 2021. 405 с. URL: <https://urait.ru/bcode/477963> (дата обращения: 19.01.2023).
4. Ижунинов М. А., Струнин Д. А., Антипо А. В., Лыткина Е. А. Информационные технологии в области государственной службы // Молодой ученый. 2022. № 16. С. 26–27.
5. Кайсарова В. П., Винокурова М. Ю. Профессиональное развитие цифровых компетенций современных государственных служащих: российский и зарубежный опыт // Государственное управление. Электронный вестник. 2021. № 88. С. 216–232.
6. Караковский К. А., Обухова Л. А. Управление профессиональным развитием государственных гражданских служащих в цифровой экономике // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. № 4. С. 56–60.
7. Мешкова И. В., Чехоева А. И. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих как фактор повышения эффективности государственной службы // Крым: альманах. 2018. № 14. С. 65–72.
8. Черноморченко С. И. Управление профессиональным развитием персонала организации: учеб. пособие. Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018. 192 с. URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571957> (дата обращения: 20.01.2023).
9. Четверикова Н. А., Колмыкова М. А. Современные тенденции профессионального развития государственных гражданских служащих // Вестник университета. 2019. № 9. С. 33–38.
10. Шахворостов Г. И., Гаркавцева А. С. Разработка рекомендаций по развитию цифровых компетенций государственных гражданских служащих Российской Федерации // Регион: системы, экономика, управление. 2020. № 4. С. 100–107.

#### СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

**Кривоногова Наталья Андреевна** – магистрант кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. [natad10@mail.ru](mailto:natad10@mail.ru)

**Алпацкая Елена Геннадьевна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. [selena90@yandex.ru](mailto:selena90@yandex.ru)

**Грищук Владимир Андреевич** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. [vova\\_303@mail.ru](mailto:vova_303@mail.ru)

## USE OF MODERN DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF STATE CIVIL SERVANTS

N. A. Krivonogova, E. G. Alpatskaya, V. A. Grischuk

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

Modern digital technologies are the most powerful engine of progress in various spheres of human life, and personnel issues arising during the passage of the state civil service of the Russian Federation are no exception. The article reveals the concept of professional development of state civil servants, examines the main “digital” trends used in the course of improving their knowledge, skills and abilities.

**Keywords:** *public administration, professional development, additional professional education, digital technologies, state civil.*

### REFERENCES

1. Bychkov V. P. (2018). Upravlenie personalom [Personnel management]. Moscow, 237 p. Available at: <https://znanium.com/catalog/product/935371>, accessed: 18.01.2023. (In Russ.).
2. Zelentsov A. V., Nosachev K. V., Kolesnikov A. M., Krasivskaya L. Yu. & Batueva T. B. (2017). Professional'noe razvitiye gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh na osnove IKT [Professional development of civil servants based on ICT]. Gosudarstvennaya sluzhba [Public service]. No. 5. Pp. 30–36. (In Russ.).
3. Znamenskiy D. Yu. (2021). Gosudarstvennaya i munitsipal'naya sluzhba [State and municipal service]. Moscow, 405 p. Available at: <https://urait.ru/bcode/477963>, accessed: 19.01.2023. (In Russ.).
4. Izhuninov M. A., Strunin D. A., Antipko A. V. & Lytkina E. A. (2022). Informatsionnye tekhnologii v oblasti gosudarstvennoy sluzhby [Information technology in the field of public service]. Molodoy uchenyy [Young scientist]. No. 16. Pp. 26–27. (In Russ.).
5. Kaisarova V. P. & Vinokurova M. Yu. (2021). Professional'noe razvitiye tsifrovyykh kompetentsiy sovremennykh gosudarstvennykh sluzhashchikh: rossiyskiy i zarubezhnyy opyt [Professional development of digital competencies of modern civil servants: Russian and foreign experience]. Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyy vestnik [Public administration. Electronic messenger]. No. 88. Pp. 216–232. (In Russ.).
6. Karakovskiy K. A. & Obuhova L. A. (2020). Upravlenie professional'nym razvitiem gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh v tsifrovoy ekonomike [Managing the professional development of civil servants in the digital economy]. Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki [Humanities, socio-economic and social sciences]. No. 4. Pp. 56–60. (In Russ.).
7. Meshkova I. V. & Chekhoeva A. I. (2018). Professional'noe razvitiye gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh kak faktor povysheniya effektivnosti gosudarstvennoy sluzhby [Professional development of public civil servants as a factor in improving the efficiency of public service]. Krym: al'manakh [Almanac Crimea]. No. 14. Pp. 65–72. (In Russ.).
8. Chernomorchenko S. I. (2018). Upravlenie professional'nym razvitiem personala organizatsii [Management of professional development of the organization's personnel]. Tyumen, 192 p. Available at: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571957>, accessed: 20.01.2023. (In Russ.).
9. Chetverikova N. A. & Kolmykova M. A. (2019). Sovremennyye tendentsii professional'nogo razvitiya gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh [Modern trends in the professional development of civil servants]. Vestnik universiteta [University Bulletin]. No. 9. Pp. 33–38. (In Russ.).
10. Shahvorostov G. I. & Garkavtseva A. S. (2020). Razrabotka rekomendatsiy po razvitiyu tsifrovyykh kompetentsiy gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh Rossiyskoy Federatsii [Development of recommendations for the development of digital competencies of public civil servants of the Russian Federation]. Region: sistemy, ekonomika, upravlenie [Region: systems, economics, management]. No. 4. Pp. 100–107. (In Russ.).