

Берлин М.Д.

Студент магистратуры

2 курс, факультет «Экономики и права»

Московский финансово-юридический университет

Россия, г. Москва

ЦИФРОВИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: ГЕЙМИФИКАЦИЯ И АССИСМЕНТ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** Целью данной статьи является анализ развития в сфере государственного управления, где основным инструментом к этому является информатизация структуры. В статье будут выявлены направления развития кадровой деятельности в государственном управлении, где такие технологии, как «Ассесмент-Центр» и методы геймификации формируют эффективную систему управления персоналом.*

***Ключевые слова:** кадровые технологии, государственные служащие, система управления персоналом, информационное общество, оценка персонала.*

***Annotation:** The purpose of this article is to analyze in the field of public administration, where the instrument of development is the informatization of the structure. The article will identify the directions of development of personnel activities in public administration, where technologies such as "Assistant-Center" and gamification methods form an effective personnel management system.*

***Key words:** personnel technologies, civil servants, personnel management system, information society, personnel assessment.*

Само по себе развитие в системе государственного управления неотъемлемое явление, что обусловлено запросами современного общества.

Глобальный прогресс в системе государственного управления происходит в области информационного обеспечения, где цифровизация является предпосылкой для дальнейшего развития сферы.

В научной литературе развитие сопровождается терминами «информационный» и «постиндустриальный» этапы, где большая часть современных государств строит собственную информационную сеть или информационное общество, в основе которого лежит политический, социально-экономический и культурный рост. Безусловно, увеличивается и качество жизни населения [10, С. 130].

Если хозяйствующие субъекты успешно развиваются и функционируют, то в данных условиях и успешно используются методы по ведению конкурентной борьбы, и, как результат, фирма обладает достаточным уровнем конкурентоспособности по сравнению с фирмами-конкурентами [11, С. 26].

Только современные технологии способствуют данному успеху, та как информационное обеспечение и информационно-коммуникативные технологии, так или иначе, являются средствами развития информационного общества. Не стоит исключать того, что все непостоянно по причине меняющихся социально-экономических условий.

Теоретический анализ позволит вывить эффективность управления трудовыми ресурсами в системе государственного управления и позволит обнаружить место и роль сотрудника в организации в целом. Эволюция в системе управления человеческими ресурсами должна протекать плавно и должна олицетворять общий механизм организации. Конечно, не что, как трудовые ресурсы, так важны в деятельности любого хозяйствующего субъекта, в частности, в системе государственного управления.

Исследованиями управления трудовыми ресурсами занимались такие ученые, как: Турчинов А.И. и Кибанов А.Я. Они отмечают, что переход от традиционной экономики к инновационной в современных условиях подразумевает под собой необходимость смены модели управления. Иначе

говоря, современное управления трудовыми ресурсами, в частности в системе государственного управления, не должно отличаться от традиционного. При этом оно должно быть направлено на применение инновационных и цифровых технологий. К ним в данной статье будет отнесен метод геймификации и внедрение «Ассестент-Центра», а точнее, те технологии, на которых они базируются [9,13].

Развитие и внедрение новых информационных технологий – залог эффективной деятельности сферы государственного управления. Переход к постиндустриальному развитию и является основным этапом к достижению желаемых результатов.

По-разному ученые называют новый этап «века информации», где Дж. Лихтхайм говорил о постэкономическом обществе, а Р. Сейденберг упоминал постисторическое, в то время, как Р. Барнет говорил о нем, как о постнефтяное. При этом, все ученые приходили к единому выводу: переход к новому этапу веку информации невозможно без постиндустриального общества.

Современное информационное общество отличается важностью переоценки факта производства, потреблением и хранение информации. Советскими учеными была выявлена специфика современного этапа развития общества, заключающаяся в трансформации роли информации, которая стала стратегическим ресурсом общества.

Технологические инновации и разные типы информации рассматривают, как некое средство снижения затрат. А роль информации постоянно увеличивается, что связано, прежде всего, с изменениями социальных и экономических условий и внедрением новых научных разработок. Так, информационное общество становится на новую ступень развития и отвечает современным запросам общества.

В системе государственного управления нерешенным является вопрос или проблема использования кадровых технологий.

Кадровая деятельность в государственной системе регулируется Ст. 44 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ [2].

Так, в Российской Федерации были утверждены такие нормативные документы в области развития информационных технологий:

1. Указом Президента России от 09.05.2017 г. № 203 утверждена «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы»;

2. Распоряжением Правительства РФ от 28. 07. 2017 № 132-р утверждена программа «Цифровая экономика Российской Федерации», определяющая основные цели и задачи государственной политики в данной области [6].

Программа «Цифровая экономика» реализует информационное пространство для всех граждан страны и формирует благоприятную правовую среду для использования современных информационных технологий, например, по наращиванию компетенций в системе государственного управления, где соблюдаются требования к кибербезопасности и развития человеческого потенциала.

Данная целевая программа ориентирована на потребности рынка, где бизнес формирует стратегию и контент, а участие государственных структур сводится к тому, чтобы утверждать принятые решения, в основе которых лежит коллегиальное экспертное мнение.

Так, чтобы должным образом прошла реализация данной программы были сформированы пилотные правовые проекты, благодаря которым проводят эксперименты по внедрению современных информационных технологий, предоставляют возможность по оказанию передовых цифровых услуг на внутреннем рынке. Также в системе государственного управления на сегодняшний день реализация данной программы позволяет обеспечить данную сферу широкополосным доступом в Интернет, разворачивается сеть

пятого поколения и развиваются новые цифровые платформы по совершенствованию инфраструктуры, что также требует совершенного нового подхода к деятельности органов государственной власти [3].

На практике в системе государственного управления реализуются, обычно, традиционные кадровые технологии, эффективность которых носит формальный и субъективный характер.

В государственных структурах развитию кадровых технологий мешают технологии, которые связаны с оценкой служащих. Ведь именно результативность (или эффективность) - это то, что ждут от каждого государственного служащего в нашей стране. Эффект реализации всевозможных программ определяется системой отбора и набора государственных служащих, где оценка не может быть достоверной без использования инструментов мотивации сотрудников (материальной/нематериальной). Так, данная оценка может послужить причиной принятия на работу государственного служащего, его карьерного роста или его увольнения.

На сегодняшний день оценка работы государственных служащих проводится в форме их аттестации, которая для всех государственных структур едина, где проводится поиск эффективных методов оценки их ежедневной деятельности.

Основой внедрения информационных технологий в систему государственного управления является эффективные пути сообщения между структурами, передачей и хранением информации и принятие эффективных решений. Информационные технологии, так или иначе, нацелены на разрешение сложных задач, имеющих необходимые входные данные и процедуры обработки.

Только информационные технологии позволят любому хозяйственному субъекту, сфере государственного управления в частности, повысить производительность труда и освободить персонал от рутинных обязанностей.

Для государственных органов это особенно важно. В системе государственного управления информационные технологии направлены на реализацию различных коммуникативных процессов, в основе которых лежат компьютерные сети и прочие передовые средства работы с информацией.

Также за счет повышения производительности труда наблюдается и повышение их деятельности по обработке больших объемов данных. В системе государственного управления процесс документооборота осуществляется различными программами, которые выполняют контроль за исполнением приказов и ведению документации.

Для жизни общества государственные органы имеют важное значение для сохранения благосостояния общества и получения ими всей необходимой информации для полноценной жизни.

Так, учреждения государственных структур вовлекают в процесс информатизации собственной хозяйственной деятельности, где информационные технологии могут влиять по-разному, поскольку, с одной стороны, информационные технологии позволяют эффективно и оперативно выполнять работу, с другой стороны, они могут изменить ведение хозяйственной деятельности.

Технологии «автоматизированного офиса» представляют собой комплекс баз данных, компьютерных и не компьютерных технологий. Базы данных в системе государственного управления представляют собой программный комплекс, который предназначен для всестороннего и систематического подхода к организации данных и доступа к ним.

Расширению возможностей компьютерного оборудования способствует появление новых источников информации, к которым отнесем, например, оперативную память компьютера, хранящейся на жестких дисках. Также не стоит исключать наличие и использование на практике различных методов и средств построения информационных баз данных. Информационное обеспечение, по определению, делится на внешнее и внутреннее.

Классификация информационного обеспечения выглядит так:

- информация для бизнеса, в качестве определенного направления деятельности;
- информация для полноценного выполнения производственных функций организаций;
- информация не для управления отдельными технологическими процессами, а деятельностью предприятия в целом.

Переход к постиндустриальному этапу развития способствовал существенным изменениям в общей структуре общества, а именно, расширением сферы государственного управления.

Так, информация стала распространяться на все сферы общества и превратилась в производственный фактор, что связано, прежде всего, с достижениями научно-техническим прогрессом и всецелой информатизацией общества. Все это сопровождается расширением категорийного аппарата и появлением новых терминов и определений.

На сегодняшний день сети информационных комплексов достаточно развита, где переход к постиндустриальному обществу способствовал его трансформации, а именно, стал причиной внедрения информационного обеспечения.

Интересным выступает предложение о внедрении игровых методов в процесс аттестации государственного персонала. Так, предлагается проанализировать возможность внедрения метода геймификации в рабочее пространство государственного специалиста, что будет способствовать развитию у него особого мышления, которое позволяет задействовать весь потенциал работника в формировании рабочей среды. Следовательно, в результате использования данного метода работник вовлекается в рабочий процесс, он достаточно мотивирован для достижения необходимого результата. Так, сотрудник начинает мыслить нестандартно и проявляет интерес к выполняемым задачам, а также присутствует некий азарт.

Основной задачей геймификации является применение психологических методов и психологии игры, которая, в свою очередь, нацелена на достижение результата и получение удовлетворения от выполняемой работы. Сотрудник с особым интересом подходит к работе и отдается ей практически полностью. Данная инновация позволит процесс проведения аттестации среди государственных работников улучшить и способна повлиять на их трудовую мотивацию.

Следующим направлением развития системы оценки государственного персонала может послужить внедрение «Ассестент-Цетра». За границей данная технология уже давно используется на практике и представляет собой комплексный метод оценки их компетенций, которые так необходимы для работы на определенной должности. Данный метод основан на моделировании основных моментов профессиональной деятельности государственных работников.

Метод «Ассестент-Цетра» на сегодняшний день в России признается, как наиболее эффективный способ оценки компетентности государственных работников и их профессионализма.

На основе данной модели в Гоской области проводилось исследование по внедрению данной программы в кадровых резерв государственных служащих. Данная программа предусматривала наличие разных образовательных траекторий, а именно, выраженности у «резервистов» тех или иных профессиональных компетенций.

Лица, которые готовы к замещению управленческой позиции – это резерв категории А. Лица, которые должны пройти длительное обучение – это резерв группы В.

Итоги проведения оценки персонала выглядели, примерно, так:

– резерв группы А нуждается в дополнительном обучении в виде тренингов, что относится к органам государственной власти и к бизнесменам;

– резерв группы А нуждается в дополнительной подготовке в форме коучинга;

– резерв группы В нуждается в дополнительном обучении по специальности ГМУ (государственное и муниципальное управление), что относится только к резерву категории «Власть»;

– резерв категории В нуждается в обучении по программе переподготовки в рамках «Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ», что относится к категории «Бизнес».

Конечно, все оценочные данные формируются по материалам психологических тестов, данных экспертной оценки поведенческих особенностей работников, критериального интервью и прочих данных анализа продуктов индивидуального труда сотрудников [9].

Государственные работники, принимающие участие в данной методике, выполняют различные упражнения, которые имитируют реальные рабочие ситуации. Также они сравнивают полученные результаты с показателями, необходимыми для эффективной работы, конечно, в рамках занимаемой ими должности. «Ассистент-Цетр» по словам сотрудников, прошедших данную оценку, говорят о ее эффективности, которая является инструментом по формированию управленческих компетенций государственных работников.

Многими исследователями говорится, что данная методика послужит эффективным дополнением к подбору персонала, а ее результаты будут говорить о наличии тех компетенций, которым должен обладать сотрудник. Также она позволяет оценить проводимые кадровые назначения и перемещение сотрудников. Полученные результаты, так или иначе, превращаются в систему создания и развития кадрового резерва государственной сферы [12].

В итоге, отметим, что данная технология будет способствовать развитию управления кадровым составом государственных органов в соответствии с современными требованиями.

Информационные технологии в системе государственного управления, предлагаемые в данной статье, будут способствовать реализации действий по предоставлению полной и достоверной информации субъектам управления определенной периодичностью. Продукт и предмет информационной системы – это только информация, в то время, как информационные технологии строятся на базе программного и технического обеспечения.

Для любой системы управления так важно должное и эффективное информационное обеспечение, чтобы на всех уровнях государственной власти принимаемые решения были исчерпывающими и объективными.

Характерной особенностью применения информационного обеспечения – это его взаимодействие с информационными технологиями, которые представляют собой комплекс методов оценки деятельности персонала, одними из которых является геймификация и «Ассестент-Центр».

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод о том, что структура общества существенно изменилась за счет перехода к постиндустриальному обществу. Информация на сегодняшний день не только выступает производственным фактором, но и играет решающую роль во всех сферах жизнедеятельности. Именно за счет этого информационные технологии в сфере государственного управления становятся значимой частью управленческой и профессиональной деятельности.

Использованные источники:

1. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2018) // [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Справочная правовая система «Консультант Плюс» (дата обращения: 24.05.2019).

2. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2018) // [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Справочная правовая система «Консультант Плюс» (дата обращения: 24.05.2019).

3. Указ Президента РФ от 09. 05. 2017 г. №203 «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы». Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/c.

4. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» // [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Справочная правовая система «Консультант Плюс» (дата обращения: 31.05.2019).

5. Стратегия развития цифрового пространства ЕАЭС 2025. Drussia.ru. [Электронный ресурс]. URL: <http://drussia.ru/wpcontent/uploads/2016/10/strategy.pdf>.

6. Распоряжение Правительства РФ от 28. 07. 2017 № 132-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации».

7. Положение от 21.02.2019 «О порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс (дата обращение: 01.06.2019)

8. Бурмистров С.В. Ассесмен-Центр как новая технология в системе управления персоналом: журнал / Бурмистров С.В. Тихоновская С.А., Самыгин С.И. Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки ВАК 2017

9. Кибанов, А.Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. // - М.: Проспект, 2016. - 64 с.

10. Новикова В.С. Активизация экономического роста и демпфирование потери благосостояния населения, как ключевые задачи РФ в

условиях импортозамещения // Материалы XIII международной научной конференции. В 2-х частях. Под редакцией А.В. Семенова, Н.Г. Малышева, Ю.С. Руденко. 2017. Издательство: Московский университет имени С.Ю. Витте (Москва)

11. Рязанов А.А. Эволюция теории конкуренции. // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2017. №2 (21). С. 21-30.

12. Современные кадровые технологии в органах власти: Монография // Под общ. ред. С.Е. Прокофьева, А.М. Беляева, С.Г. Еремина. - М.: Юстицинформ, 2015 - 662 с.

13. Турчинов, А.И. Управление персоналом: учебник // 3-е изд. перераб. и доп. – М.: РАГС, 2017. – 608с.