

Основные тенденции цифровизации системы государственного и муниципального управления и их влияние на мотивацию персонала



Булетова Н.Е.
Доктор экономических наук, заведующая кафедрой корпоративного управления Волгоградского института управления - филиала РАНХиГС при Президенте Российской Федерации.
г. Волгоград

e-mail: buletovanata@gmail.com

Аннотация

В статье представлены результаты исследования основных тенденций, происходящих в органах исполнительной власти по внедрению информационных технологий и других реинжиниринговых процессов, приводящих к изменению формата трудовой деятельности в системе управления. Приводятся результаты экспертного и количественного анализа влияния цифровизации на мотивацию персонала и производительность труда. Определяется актуальность и востребованность индивидуального подхода к реализации мотивационной составляющей труда государственного и муниципального служащего в условиях меняющихся компетенций и требований к рабочему месту, сокращению занятости и обезличивания наемного работника, как исполнителя, так и менеджера среднего звена.

Ключевые слова

• цифровизация • цифровая трансформация • информационные технологии • мотивационные типы • кадры для цифровой экономики •



Активное внедрение цифровых технологий в процессы принятия управленческих решений в органах исполнительной власти требует от всех участников пересмотра условий труда, формата рабочего места, компетенций и навыков, способствующих «слиянию» личностных достижений человека и возможностей информационных технологий, направленных на решение одних управленческих целей и задач, но с разными результатами. На примере влияния внедрения цифровых технологий на потребности бизнеса в персонале и на изменение требований работодателя к специалистам можно говорить о следующих прогнозах:

- не менее 30% функций в рамках профессий могут быть автоматизированы на текущем уровне развития технологий;
- около половины рабочих мест может быть ликвидировано в России в случае одномоментной автоматизации;
- 375 млн работников (около 14% мировой рабочей силы) будут вынуждены поменять профессии к 2030 г. [3, С. 41].

По данным Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования развитие цифровизации способно высвободить 12,5 млн. занятых на рынке труда в российской экономике [1]. Тенденция – в росте безработицы среди работников низкой квалификации при одновременной росте спроса на IT-специалистов при дефиците подобных кадров, особенно в регионах с низким уровнем средней заработной платы. По прогнозам консалтинговой группы McKinsey, к 2036 году может быть автоматизировано от 2 до 50% работы, выраженной в человеко-часах, а к 2066 году эта доля может достичь от 46 до 99% [7]. Развитие цифровой экономики предполагает изменение не только количественных параметров рынка труда, но и трансформацию формата взаимодействия работников и работодателей – появление и расширение дистанционных отношений, сейчас формируется гибкий, виртуальный рынок труда и классическая модель занятости изживает себя.

Еще одна тенденция – работнику постоянно требуется приспосабливаться к требованиям на рынке труда, для чего необходимо постоянное повышение квалификации, расширение своих квалификационных характеристик [4, С. 177].

И самое важно в понимании ситуации на российском рынке труда – приказом Минэкономразвития России от 28 декабря 2018 г. № 748 была утверждена «Методика расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации», в соответствии с которой производительность труда измеряется как «отношение добавленной стоимости к численности сотрудников предприятий». Данный расчет расходится с практикой ЕС, ОЭСР, других стран мира, в которых при оценке производительности труда расчет данного показателя идет не по отношению к количеству занятых, а к количеству отработанных человеко-часов, что более корректно для учета неполной занятости.

С учетом этого по уровню производительности труда в сельском хозяйстве Россия более чем в два раза отстает от развитых стран, в обрабатывающих производствах – более чем в три раза, а в сфере добычи полезных ископаемых находится в целом на уровне развитых стран [8].

Те тенденции, которые уже характерны для органов исполнительной власти в сфере внедрения цифровых технологий в управленческие процессы, имеют положительные и негативные для работников последствия, что требует оценки тех трансформаций, которые происходят в характеристиках и перспективах «рабочего места» современного управленца с его лидерскими качествами и интеллектуальным капиталом.

Системное, целенаправленное внедрение цифровых технологий в систему государственного и муниципального управления на всех уровнях исполнительной власти связано с высокой экономической заинтересованностью государства в оптимизации системы управления и полноценной реализацией модели управления по результатам, которая имеет еще один важный результат – максимальное снижение энтропии от «человеческого фактора» из-за ошибок в принимаемых решениях и низком уровне персональной ответственности, текучести кадров, низкой мотивации и других негативных факторов, сдерживающих развитие всей системы государственного и муниципального управления. Ранее автор и другие исследователи заявленной темы в своих публикациях обосновывали риски и перспективы, которые несет в себе цифровизация рынка труда в целом [2; 4; 6], и в том числе для мотивации государственных служащих [5]. Говоря о цифровизации государственного и муниципального управления, необходимо

уточнить отличия и взаимосвязь основных автоматизации, цифровизации, цифровой трансформации:

- под автоматизацией понимают внедрение решений с использованием IT-технологий в существующие повторяющиеся (рутинные) процессы, это современная трактовка, учитывающая, что в настоящее время мировая экономика функционирует в условиях 4 промышленной революции, позволяющей участникам экономической системы создавать, накапливать инновационные технологии и получать конкурентные преимущества от их эксплуатации, продажи;
- цифровизацию можно трактовать как улучшение (реинжиниринг) существующих процессов с оцифровыванием большей части данных и внедрением IT-решений;
- цифровая трансформация связана с созданием принципиально новых моделей деятельности и взаимодействия участников, которое сопровождается кратным повышением эффективности деятельности и достижением существенных выгод для всех своих участников.

К самым перспективным в этом процессе видам экономической деятельности относятся транспортные перевозки и сама логистика, сфера общественного питания и Интернет-торговля, банковские сервисы и вся сфера финансовых услуг, рынок аренды жилья, бронирования гостиниц и других сегментов туристической индустрии, важную роль цифровая трансформация играет уже и в сельском хозяйстве, в медицине и системе государственного и муниципального управления. Благодаря широкому распространению Интернета, в том числе мобильного, разработке и внедрению искусственного интеллекта в процессы обработки больших данных и выбора наилучшего варианта принятия решения, появлению цифровых платформ и социальных сетей, облачных хранилищ и оцифровке бумажных документов, стало возможным переоценивать стратегию тактику развития и управления объектами – предприятиями, территориями.

Роль личности в системе управления находится в прямой и очень сильной зависимости от уровня цифровизации процессов принятия управленческих решений и всех работ, сопровождающих управленческую деятельность, так как эти процессы не только изменяют требования работодателя к компетенциям и навыкам специалистов, но и саму политику по отношению к специалистам и их личностно-профессиональному росту на фоне популярности аутсорсинга, аутстаффинга, лизинга персонала в коммерческих и некоммерческих организациях.

Внедрение цифровых технологий, реинжиниринг традиционных приемов и технологий управления несут угрозу обезличивания рабочего места, устойчивого прироста безработицы и снижения роли и значимости человеческого потенциала в процессах принятия управленческих решений, что меняет ориентиры в стимулировании труда со стороны работодателя (государства, собственника, индивидуального предпринимателя) в сторону минимизации затрат на личностно-профессиональный рост наемного работника и сопровождения его карьерного, профессионального роста и развития трудовых отношений в пользу договоров с высокопрофессиональными самодостаточными и саморазвивающимися специалистами.

Одновременно нужно учитывать тренды в трансформации мотивации самого специалиста или менеджера, для которых выбор между стилем поведения в моделях мотивационных типов «коммуникатор», «процессник», «достиженец» и «генератор идей» в условиях нарастающей автоматизации и цифровизации управленческих процессов заставляет реализовывать наиболее рутинные действия, либо дополняющие функционал информационных систем, либо обеспечивающие рост экономической эффективности от совершенствования существующих или внедрения новых цифровых технологий.

Генерация идей смещается в работу IT-специалистов, от этого зависит потенциал цифровизации конкретной организации или органа власти. Это несет угрозу снижения спроса на личностные, лидерские характеристики всех категорий работников, поэтому специалисты, особенно управленческого звена, для которых в мотивации к трудовой деятельности доминируют такие, как «генератор идей», «коммуникатор» или «достиженец» в условиях системной цифровой трансформации управленческих и других видов работ, тогда как качества «процессника» в наибольшей степени вписываются в жестко регламентированный, автоматизированный процесс принятия управленческих решений в соответствии с институциональным стилем управления, с максимальной формализацией всех должностных обязанностей.

На рисунке 1 представлена авторская версия матрицы соотношения этапов цифровой трансформации на рынке труда и мотивационных типов специалистов, в том числе в системе государственного и муни-

ципального управления.

Именно для мотивационного типа «Генератор идей» цифровая трансформация несет самые большие риски потери спроса и «широты» применения творческих, лидерских качеств таких компетенций и способностей специалиста, менеджера. Можно говорить об эффекте «узкого горлышка», который становится характерным для современных тенденций по автоматизации и цифровизации рабочего места и процесса управления.

Факторы и направления цифровизации системы управления	Мотивационный тип специалиста			
	«Генератор идей»	«Коммуникатор»	«Процессник»	«Достиженец»
1. Автоматизация рутинных процессов в работе специалиста	Высвобождение времени для реализации творческих проектов	Появление возможности налаживания новых связей и форм взаимодействия	Максимальное погружение в выполняемые функции	Использование возможностей информационных технологий для достижения целей роста
2. Накопление и цифровизация больших баз данных, создание автоматизированного и удаленного рабочего места специалиста	Появление границ спроса на результаты генерации идей в системах управления сферой ИТ	Возможность использовать доступную и полную базу данных для реализации должностных обязанностей	Достижение максимальной эффективности в выполняемых процессах и работах	Появление новых возможностей для успешной работы и продвижения по карьерной лестнице
3. Дистанционный формат реализации управленческих функций	Снижение востребованности и сферы применения результатов генерации идей	Переход в онлайн-формат с трансформацией коммуникационных процессов	Максимальная эффективность выполняемой роли в командной или индивидуальной процессной работе	На фоне снижения занятости рост конкуренции и снижение востребованности лидерских качеств

Рисунок 1 – Матрица формирования мотивационного типа личности государственного и муниципального служащего в рамках цифровизации рабочего места

Тем не менее, цифровая трансформация является уже «настоящим» современной модели государственного и муниципального управления, которая обеспечивает экономические преимущества, высокий уровень безопасности и минимальные потери от ошибок и неэффективного выполнения управленческих функций.

В органах власти к стратегическим целям цифровизации системы управления относятся направления, связанные как с подготовкой кадров, так и с автоматизацией, цифровизацией процессов в работе органов власти (таблица 1).

Таблица 1 – Основные стратегические цели и направления цифровизации системы государственного и муниципального управления

1. Обучение работников в целях создания основы для внедрения цифровых технологий	Разработка карты компетенций в сфере цифровой трансформации по должностям, исходя из стратегии и целей цифровизации
	Прохождение обучения (семинары, курсы и др.) работниками органа власти по направлениям цифровизации
	Проведение аттестации работников с учетом добавления вопросов по цифровизации
2. Автоматизация процессов в работе органа власти	Автоматизация подготовки годового отчета и других форм отчетности Анализ рынка программного обеспечения для органов управления и выбор наиболее подходящего варианта
	Внедрение программного модуля по цифровизации больших баз данных и созданию принципиально новых моделей деятельности и взаимодействия участников управленческой деятельности
3. Развитие дистанционных методов выполнения трудовых функций	Использование информационной системы управления проектами и участие в рабочих группах по ее развитию
	Составление реестра информационных систем (баз данных), использование которых позволит повысить эффективность деятельности органа власти
4. Совершенствование информационного обмена между подразделениями органа власти и с обществом	Разработка и реализация системы управления знаниями
	Общая структурированная информационная база (электронная библиотека) с функцией поиска
	Дополнительно: электронный календарь, стол информации, система оповещения
	Информационное взаимодействие с обществом для формирования позитивного имиджа, повышения информационной прозрачности, повышения доверия населения к органам власти

В рамках цифровизации всех возможных рабочих процессов, направленных на кратные экономические результаты и конкурентные преимущества по выполняемым функциям, результатам работы, можно говорить о целесообразности осуществления цифровизации любого органа государственной власти или органа местного самоуправления:

- создание цифровой инфраструктуры для поддержки реализуемых проектов цифрового развития системы управления;
- развитие дистанционных методов выполнения рабочих функций вплоть до разработки модели автоматизированного рабочего места;
- совершенствование процедур и механизмов обратной связи от населения и потребителей информации.

На фоне представленных тенденций цифровизации системы государственного и муниципального управления необходимо представить результаты исследования национального проекта «Цифровая экономика» по федеральному проекту «Кадры для цифровой экономики», в рамках которого государство решает несколько задач, как по освоению необходимых компетенций для специалиста в области цифровой экономики, так и по обеспечению освоения этими компетенциями. По официальным дан-

ным можно видеть следующие характеристики данного федерального проекта:

- по потребности в финансовом обеспечении федеральный проект по подготовке кадров для цифровой экономики занимает 4 место из 6-ти с долей финансирования 12,6% от общего бюджета всех проектов;
- по итогам 2019 года исполнение по освоению финансирования составило 41,9% (или 3,7 млрд рублей). Такие значения были характерны для большинства федеральных проектов «Цифровой экономики», что по данным Счетной палаты России, является наихудшим показателем исполнения бюджета среди всех других нацпроектов (на основе ранее сформированных одноименных госпрограмм). По состоянию на 28 декабря 2019 г., то есть за два рабочих дня до завершения года, уровень исполнения расходов «Цифровой экономики» составил 53,6%. С учетом того, что в 2019 г. на этот нацпроект из бюджета было выделено 108 млрд рублей без реального финансирования остались его элементы на 57,9 млрд рублей. На эту сумму ответственное за «Цифровую экономику» Минкомсвязи не заключило тематические госконтракты и не подписало соглашения о субсидиях. Это можно рассматривать как еще один серьезный риск, который несет в себе цифровизация рынка труда и сферы управления, так как сложность процесса подготовки кадров, обеспечение системного подхода к трансформации навыков и цифровых компетенций современного государственного и муниципального служащего – важные задачи государства-работодателя. В этих условиях важно обеспечить востребованность разных мотивационных типов специалиста, которые в целом дают наемному работнику возможность реализации интеллектуального и профессионального потенциала.

Список использованной литературы:

1. Белоусов Д. Развитие цифровой экосистемы: прямые и косвенные эффекты для экономики [Электронный ресурс] / V Санкт-Петербургский экономический конгресс «Форсайт Россия: новое индустриальное общество. Будущее» (СПЭК-2018). Электрон. версия печат. публ. URL: http://www.forecast.ru/_ARCHIVE/Presentations/DBelousov/2018-03-31ITECO.pdf
2. Булетова Н.Е., Шаркевич И.В. Влияние цифровой трансформации на региональный рынок рабочей силы // Экономика и управление: проблемы, решения. 2020. Т. 3. № 2 (98). С. 109-122.
3. Гусев А.А. Цифровизация трудовых отношений и ее влияние на производительность труда и стоимость компаний // Экономика. Налоги. Право. 2019. № 12(6). С. 39-47. DOI: 10.26794/1999-849X 2019-12-6-39-47
4. Кознов А.Б. Влияние цифровизации на рынок труда // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. № 4-2. С. 177-179.
5. Коробкин С.Н. Мотивация государственных служащих как важный фактор эффективного государственного управления по результатам // NovalInfo.Ru. 2017. Т. 2. № 75. С. 91-94.
6. Чуланова О.Л. Вызовы и тренды на рынке труда: синергия цифровизации и Softskills // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2018. Т. 7. № 3. С. 66-72.
7. Исследование экспертной группы Digital/McKinsey. Цифровая Россия: новая реальность [Электронный ресурс] / Электрон. версия печат. публ. URL: <http://www.tadviser.ru/images/c/c2/Digital-Russia-report.pdf> С. 53.
8. Отчёт о промежуточных результатах экспертно-аналитического мероприятия «Анализ планирования и реализации мероприятий национального проекта «Производительность труда и поддержка занято-

The main trends in the digitalization of the system of state and municipal administration and their impact on staff motivation

Buletova N.E.

Doctor of Economics, Associate Professor, Head of the Department of Corporate Management, Volgograd Institute of Management - branch of RANEPa, Volgograd

E-mail: buletovanata@gmail.com

Abstract

The paper presents the results of a study of the main trends occurring in the executive authorities in the implementation of information technologies and other reengineering processes leading to a change in the format of labor activity in the management system. The results of an expert and quantitative analysis of the impact of digitalization on staff motivation and labor productivity are presented. The relevance and demand for an individual approach to the implementation of the motivational component of the work of a state and municipal employee in the context of changing competencies and requirements for a workplace, a reduction in employment and depersonalization of an employee, both a performer and a middle manager are determined.

Key words

• digitalization • digital transformation • information technology • motivational types • personnel for the digital economy •

References

1. Belousov D. Development of the digital ecosystem: direct and indirect effects for the economy [Electronic resource] / V St. Petersburg Economic Congress «Foresight Russia: a new industrial society. Future» (SPEC-2018). Electron. version print. publ. URL: http://www.forecast.ru/_ARCHIVE/Presentations/DBelousov/2018-03-31ITECO.pdf.
2. Buletova N.E., Sharkevich I.V. The impact of digital transformation on the regional labor market // Economy and management: problems, solutions. 2020. Vol. 3. No. 2(98). P. 109-122.
3. Gusev A.A. Digitization of labor relations and its impact on labor productivity and the value of companies // Economics. Taxes. Right. 2019. No. 12(6). P. 39-47. DOI: 10.26794 / 1999-849X 2019-12-6-39-47.
4. Koznov A.B. Impact of digitalization on the labor market // International Journal of Humanities and Natural Sciences. 2019. No. 4-2. P. 177-179.
5. Korobkin S.N. Motivation of civil servants as an important factor in effective public administration based on results // NovalInfo.Ru. 2017. Vol. 2. No. 75. P. 91-94.
6. Chulanova O.L. Challenges and Trends in the Labor Market: Synergy of Digitalization and Softskills // Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia. 2018. Vol. 7. No. 3. P.66-72.
7. Research by the Digital/McKinsey expert group. Digital Russia: new reality [Electronic resource] / Electron. pechat version. publ. URL: <http://www.tadviser.ru/images/c/c2/Digital-Russia-report.pdf>. P. 53.
8. Report on the interim results of the expert-analytical event «Analysis of planning and implementation of activities of the national project «labor Productivity and employment support». Accounting chamber of the Russian Federation. Electronic resource: <http://audit.gov.ru/activities/control/4> P. 23.