

исследовательский институт агролесомелиорации Россельхозакадемии»). 2012. - URL: <http://www.forestforum.ru/info/lesorazvedenije.pdf>.

4. Романова О. Приватизация сельскохозяйственных земель и реорганизация сельхозорганизаций в ходе земельной реформы 1991 года. 2020. - URL: <https://www.lexpro.ru/analytics/view/1826>.

УДК 351.004

ФОРМИРОВАНИЕ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Сафиуллин Нияз Азатович, старший преподаватель кафедры управления сельскохозяйственным производством ФГБОУ ВО «Казанский государственный аграрный университет», nsafiullin@outlook.com

Аннотация. В статье проводится анализ развития состояния цифровой трансформации органов муниципальной власти, автором предложены мероприятия по повышению цифровой грамотности муниципальных служащих.

Ключевые слова: цифровая трансформация, муниципальное управление, цифровые компетенции.

Новейшие технологии внесли изменения в формирование мировой экономики, а также в экономики различных сфер общества. Малые и большие предприятия полагаются на цифровые технологии, чтобы быть оставаться конкурентноспособными. Так как информационные технологии имеют большой охват распространения, бизнес-лидерам необходимо научиться управлять цифровыми ресурсами.

Формирование ключевых компетенции муниципальных служащих в период становления цифрового государства является актуальным процессом, так как в скором времени ни одна сфера общества не обойдется без использования информационно-коммуникационных технологий.

Проанализировав материал зарубежной компании, где за основу исследования было взято 400 крупных организации в каждой из них был задан вопрос: «Что для них означает цифровая трансформация?»

Исходя из проведенного анализа компании «Capgemini Consulting и MIT Sloan School of Management» можно сказать, что финансовые показатели зависят от внедрения новых технологии в управление:

- организации, которые активно используют новые технологии и методы управления, являются прибыльнее примерно на 26 % своих конкурентов;

- другие учреждения, инвестируя в цифровые технологии, но при этом игнорируя новые тенденции управления, имеют пониженные финансовые показатели в среднем на 11 %;

- часть представленных в исследование компаний улучшают только систему управления, и получают 9% к прибыли организации;

- остальные организации не имеют определенной стратегии, таким образом, финансовые показатели по сравнению с другими компаниями снижаются [1].

Данное исследование показывает то, что необходимы люди, которые могли бы провести цифровую трансформацию и сформировать модель для цифровых государственных и муниципальных учреждений.

Таким образом, цифровая трансформация и формируемая цифровая экономика требует новых специалистов с иными навыками и ключевыми компетенциями, что неизбежно влечет за собой реформирование системы образования, появление современных образовательных институтов и предложение актуальных программ обучения на рынке образовательных услуг.

Организационная структура благодаря цифровой трансформации в органах муниципальной власти станет гибче. С появлением CDO (Chief Digital Officer – директор по цифровой трансформации) компетенции сотрудников муниципальных учреждений меняются: директор по развитию цифровой трансформации должен владеть новейшими технологиями. В связи с переходом на путь цифровизации узкие специальности перестают цениться, однако, возникает потребность в дополнительном профессиональном обучении персонала муниципальных органов власти.

Задача внутренней среды муниципальных органов – развитие цифровой грамотности и организация взаимодействия сотрудников. Информацией, которой владеет, специалист отдела кадров передается программам на основе big data – большие данные. На место «кадровика» приходит HR-эксперт, работа данного сотрудника в муниципальном учреждении сосредоточена на человеческом капитале. В обязанности начальника Управления муниципального органа в процессе цифровой трансформации входит не только общее управление, но и формирование видения муниципального учреждения в цифровой экономике, а также передача ключевого образа персоналу.

Для перехода муниципальных органов власти к цифровой трансформации необходимо исключить консервативные модели принятия решений, бюрократизацию процессов. Концентрация к общению на равных и укрепление горизонтальных позиций управления приведет к современному, цифровому миру.

Результатом цифровой трансформации в муниципальных учреждениях является привлечение граждан к сотрудничеству с органами власти, связанные с тем, что аудитория все больше времени проводит в сети. Чтобы быть конкурентноспособными в современной цифровой экономике развивать компетенции персонала необходимо уже сейчас.

На сегодняшний день функционирует Программа Правительства Российской Федерации «Цифровая экономика в РФ», где образовательным структурам поручено совместно разработать новые образовательные стандарты. Определяются направления в сфере цифровой трансформации, обновляются стандарты, компетенции, которыми должен обладать высококвалифицированный специалист, на основе опыта зарубежных программ мировых вузов [1].

Таким образом, в Российской Федерации предпринимаются меры по развитию ключевых компетенций муниципальных служащих в процессе цифровой трансформации.

В современном мире новые знания являются видом конкуренции, возникшим в результате развития цифровой экономики. С развитием цифровой экономики в деятельности муниципальных органов появились существенные изменения, а именно: появление информационного производственного фактора, ставшего значимым ресурсом;

увеличение затрат на услуги, так как информация как товар и фактор имеет цену; снижение транзакционных издержек за счет применения ИКТ; рост значимости человеческого фактора при внедрении услуг, основанного на ИКТ; снижение значимости фактора неопределенности за счет активного применения информационного ресурса [2].

Эпоха цифровой экономики выдвигает на первый план стратегически важный актив - знания, от которых зависит устойчивое экономическое развитие учреждений разных отраслей. В связи с этим, целесообразно формировать новые подходы к разработке стратегий развития муниципальных органов, основанных на современных инструментах и методах интеграции корпоративных знаний в систему управления.

Грамотное использование ресурсов предприятия, своевременное формирование и развитие компетенций позволяет предприятию получить соответствующие желаемые результаты. Они отражаются в показателях, таких как, уровень удовлетворенности граждан, количество новых клиентов, уровень предоставляемых муниципальных услуг.

Эффективное управление «большими данными» с использованием соответствующих ключевых компетенций, влияет на финансовую часть муниципального учреждения. В эпоху цифровой экономики актуальными техническими компетенциями является создание цифровой платформы для граждан муниципального образования, провести анализ данных, обеспечить цифровую безопасность на уровне дизайн системы, владение новейшими технологиями, например: робототехника, искусственный интеллект, блокчейн- база данных, которая содержит информацию об операциях связанных с денежными средствами, высокоэффективный менеджмент, который функционирует с помощью информационных технологий, а также иметь навык в современной менеджерской практики (Lean, Kanban, SKRUM).

В отношении технических компетенций муниципальных служащих одинаково важны компетенции в области архитектуры системы и прорывных технологий. Цифровая трансформация может быть эффективной лишь с учетом и того, и другого. Как никогда муниципальным органам власти требуется знание инновационных моделей работы.

Специалистов с такими компетенциями ждут на позиции change-менеджеров, innovation-менеджеров и е-лидеров. Самые востребованные soft skills: дизайн-мышление, то есть ориентация на пользователя при разработке продуктов и услуг; цифровая психология- поведенческая экономика с учетом анализа больших данных; эмоциональный интеллект; коммуникационные навыки.

У Российской Федерации есть огромный потенциал для развития сферы HR (эйчер) – специалисты в области управления персоналом, которые основываются на работе с человеческим капиталом. Разработчики цифровых технологий в России имеет потенциал конкурентоспособности, в свою очередь, предприниматели быстро воспринимают новшества, в которые готовы вложить собственные средства.

Например, с момента появления на мировой арене технологии «блокчейн» прошло не более пяти лет, а Россия по уровню ее адаптации сегодня, по мнению автора диссертации, попадает в пятерку лидеров, и это несмотря на то, что оборот биткойна у нас запрещен.

Таким образом, есть надежда и уверенность, что темпы роста цифровой экономики в нашей стране будут не просто высокими, а более высокими, чем в странах-лидерах.

Библиографический список

1. Грибанов, Ю. И. Цифровая трансформация социально-экономических систем на основе развития института сервисной интеграции [Текст] : дис. ... д-р. экон. наук : 08.00.05 / Грибанов Юрий Иванович. - Санкт-Петербург, 2019. - 355 с.

2. Перпеляк А. И. Цифровая экономика: Новые возможности для бизнеса [Электронный ресурс] // Научное сообщество студентов XXI столетия. Технические науки: сб. ст. по мат. LII междунар. студ. науч.-практ. конф. Новосибирск, 2017.

УДК 377.1;377.354

РЕАЛИЗАЦИЯ СТАНДАРТОВ WORLDSKILLS В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ КОЛЛЕДЖА

Собина Евгения Павловна, аспирант кафедры педагогики и психологии профессионального образования, ФГБОУ ВО РГАУ - МСХА имени К.А. Тимирязева, evgeniya.sobina.1996@mail.ru

Аннотация. Раскрыты основные характерные особенности новых ФГОС СПО по ТОП-50 наиболее востребованных и перспективных профессий и специальностей, требующих среднего профессионального образования, в соответствии с международными требованиями и профессиональными стандартами.

Ключевые слова: ФГОС СПО, ТОП-50, демонстрационный экзамен, стандарты WorldSkills, дуальное обучение.

По данным Росстата, 59 % выпускников 9-х классов после получения основного общего образования выбирают в качестве дальнейшего обучения получение образования в системе среднего профессионального образования (СПО) [1]. Однако в настоящее время остается актуальной проблема адаптации выпускников СПО к профессиональной деятельности из-за новых условий на реальных предприятиях, которые оснащены современным высокотехнологичным оборудованием [2]. Проанализировав качественные характеристики среднего профессионального образования, А.А. Листвин отмечает, что «по международным оценкам, у нас пока не выдерживают конкуренции на мировом рынке труда 55 % выпускников по программам СПО» [3]. Пришедшему на производство выпускнику учреждения СПО с дипломом специалиста среднего звена и удостоверением о квалификации по рабочей профессии приходится снова проходить цикл обучения, но уже в системе переподготовки и повышения квалификации.

Среди шагов, которые повлияли на совершенствование системы среднего профессионального образования, стоит отметить интеграцию федеральных государственных образовательных стандартов, профессиональных стандартов и новых стандартов WorldSkills для рабочих профессий и специальностей. Данное слияние стандартов послужило толчком для реализации проектов по переходу на новые и актуализированные федеральные государственные образовательные стандарты по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям, требующим получения среднего профессионального образования (ФГОС СПО по ТОП-50). Это новые стандарты, которые приведены в соответствие с международными