

Отдельный проект НАН Беларуси

**«Разработать модель цифровых
компетенций
государственных служащих
в условиях открытого
информационного общества»**

Исполнитель проекта – ГНУ «Институт экономики НАН Беларуси»

Руководитель проекта: Вертинская Татьяна Сергеевна, д-р экон. наук

Сроки выполнения: 01.11.2022 г. – 31.11.2023 г.

«Разработать модель цифровых компетенций государственных служащих в условиях открытого информационного общества»

Приоритетное направление научной, научно-технической и инновационной деятельности в Республике Беларусь на 2021–2025 годы:

- п. 1. Цифровые информационно-коммуникационные и междисциплинарные технологии, основанные на них производства: развитие информационного общества, электронного государства и цифровой экономики.

«Разработать модель цифровых компетенций государственных служащих в условиях открытого информационного общества»

Актуальность:

- цифровая трансформация экономики и государственного управления Республики Беларусь;
- приоритеты государственной политики, закрепленные в нормативных правовых актах Республики Беларусь;
- отсутствие комплексных отечественных научных исследований и методических подходов по теме.

Цель:

разработать модель компетенций государственных служащих Республики Беларусь в условиях открытого информационного общества как инструмента повышения эффективности системы государственного управления и интенсификации цифровизации национальной экономики.

Основные задачи:

1

дать сравнительную оценку практического применения компетентностного подхода в деятельности государственных органов в странах-членах ЕАЭС и проанализировать существующие модели цифровых компетенций

2

провести анализ НПА в сфере государственной службы и профессионального развития государственных служащих, должностных положений и инструкций, образовательных стандартов подготовки и переподготовки кадров в сфере государственного управления в Республике Беларусь

3

разработать электронный образовательный ресурс «Цифровая грамотность государственного служащего», содержащий теоретические материалы и тестовые задания, позволяющие самостоятельно оценивать уровень цифровых навыков

4

разработать модель цифровых компетенций государственных служащих в Республике Беларусь, которая будет включать набор компетенций государственных служащих для работы в цифровой среде и их характеристики, сформированный в соответствии с видом профессиональной деятельности

5

выработать рекомендации по внедрению модели цифровых компетенций в деятельность государственных органов и организаций Республики Беларусь

«Разработать модель цифровых компетенций
государственных служащих в условиях открытого информационного общества»

Ожидаемые результаты НИР

1

2

3

4

5

*обзор основных положений,
действующих НПА в сфере
государственной службы и
профессионального развития
государственных служащих,
образовательных стандартов
подготовки и переподготовки
кадров в сфере
государственного управления
в Республике Беларусь*

*сравнительная
характеристика
практического применения
компетентностного
подхода в сфере
государственного
управления в странах-
членах ЕАЭС, включая
анализ зарубежных
моделей цифровых
компетенций*

*электронный
образовательный ресурс
«Цифровая грамотность
государственного
служащего»*

*модель цифровых
компетенций
государственных
служащих в
Республике Беларусь*

*практические рекомендации
по внедрению модели
цифровых компетенций в
деятельность
государственных органов и
организаций Республики
Беларусь*

«Разработать модель цифровых компетенций государственных служащих в условиях открытого информационного общества»

Научная значимость результатов: научное обоснование с учетом зарубежной практики впервые применительно к Беларуси *модели цифровых компетенций* государственных служащих, представляющей собой набор компетенций и их характеристик, сформированный в соответствии с видом профессиональной деятельности государственных служащих, а также *механизма ее внедрения* в деятельность государственных органов.

Практическая значимость результатов: отбор, оценка, профессиональное развитие кадров в сфере управления; корректировка образовательных стандартов; подготовка образовательных программ, индивидуальных планов обучения и развития. Результаты научного проекта также будут способствовать реализации Государственной программы «Цифровое развитие Беларуси» на 2021 – 2025 годы.



«Разработать модель цифровых компетенций

государственных служащих в условиях открытого информационного общества»

План работы

Сравнительная характеристика практического применения компетентностного подхода в деятельности государственных органов и организаций в странах-членах ЕАЭС

Анализ НПА в сфере государственной службы и профессионального развития госслужащих, должностных положений и инструкций, образовательных стандартов подготовки и переподготовки кадров в сфере государственного управления в Республике Беларусь

1

01.11.2022–31.12.2022

2

Анализ существующих моделей цифровых компетенций

01.01.2023–31.10.2023

Разработка ЭОР «Цифровая грамотность государственного служащего»

Разработка модели цифровых компетенций государственных служащих в Республике Беларусь»

Формирование рекомендаций по внедрению модели цифровых компетенций в деятельность госорганов и организаций Республики Беларусь

«Разработать модель цифровых компетенций государственных служащих в условиях открытого информационного общества»

Основные выводы:

Сравнительная характеристика практического применения компетентностного подхода в деятельности государственных органов и организаций в странах-членах ЕАЭС

1. Компетентностный подход на государственной службе применяется: *при кадровом планировании* (оценка текущих и будущих организационных и индивидуальных потребностей в компетенциях), *при поступлении на госслужбу* (оценка компетенций, определенных для вакантной должности), *при обучении и профессиональном развитии* (оценка потребностей в обучении, основанная на анализе пробелов в компетенциях, планы профессионального развития), *при управлении эффективностью и оценке деятельности* (оценка производительности работника в соответствии с требованиями к компетентности), *при стимулировании и мотивации* (использование мер стимулирования развития компетенций).
2. В странах-членах ЕАЭС законодательно закреплён компетентностный подход в контексте определения принципов построения и функционирования государственной службы, обязанностей государственного служащего.
3. В Российской Федерации помимо аттестации может осуществляться также *всесторонняя оценка профессиональной служебной деятельности гражданского служащего*, которая, в том числе, направлена на оценку профессиональных и личностных качеств гражданского служащего и может служить основанием для профессионального развития, должностного роста, включения в кадровый резерв, а также поощрения и вознаграждения.
4. Помимо мер поощрения государственных служащих, закреплённых в законодательстве в сфере государственной службы Российской Федерации и Республики Беларусь, в России разработана *Методика нематериальной мотивации государственных гражданских служащих*.

«Разработать модель цифровых компетенций государственных служащих в условиях открытого информационного общества»

Основные выводы:

Сравнительная характеристика практического применения компетентностного подхода в деятельности государственных органов и организаций в странах-членах ЕАЭС

4. Опыт Российской Федерации:

определены приоритетные направления профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих на установленный период;

разработаны индивидуальные планы профессионального развития государственных гражданских служащих;

создан Единый специализированный информационный ресурс, предназначенный для профессионального развития государственных гражданских служащих;

функционирует Центр подготовки руководителей и команд цифровой трансформации, включая Рекрутинговый центр Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации;

разработаны «Модель компетенций команды цифровой трансформации в системе государственного управления» и Целевая модель компетенций 2025 «Россия 2025: от кадров к талантам»;

5. Иные страны-члены ЕАЭС:

созданы специализированные органы в сфере управления кадровыми ресурсами в государственной службе (в Казахстане – Агентство по делам государственной службы и противодействию коррупции; в Армении - Офис гражданской службы Аппарата Премьер-министра).

В Республике Казахстан разработана «Модель компетенций для административных государственных служащих Республики Казахстан».

«Разработать модель цифровых компетенций государственных служащих в условиях открытого информационного общества»

Сравнительная характеристика практического применения компетентностного подхода в деятельности государственных органов и организаций в странах-членах ЕАЭС

В целях профессионального развития государственных служащих в Республике Беларусь:

разработка профиля компетенций государственных служащих (совокупности компетенций, деловых и личностных качеств) в зависимости от области и вида деятельности государственных служащих;

определение критериев и методов оценки сформированности компетенций государственных служащих, в том числе с использованием современных информационных технологий;

совершенствование и разработка новых программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации в области цифровой экономики, информационной безопасности;

создание единого государственного информационного ресурса в области государственной службы и профессионального развития государственных служащих;

формирование национальной модели цифровых компетенций государственных служащих с учетом зарубежного опыта, интеграционных процессов и др.

Отдельный проект НАН Беларуси

**«Разработать модель цифровых
компетенций
государственных служащих
в условиях открытого
информационного общества»**