
УДК 373.5

Бородін Є. І., доктор іст. наук, професор

Квітка С. А., доктор держ. упр., професор

Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»

ФОРМУВАННЯ ЦИФРОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Сучасні цифрові технології змінюють всі сторони життя суспільства. Цифрова трансформація є загальним трендом розвитку людства на перехід до цифрового суспільства [2]. Великі бази даних та штучний інтелект стають невід'ємною складовою управління як в економічній, так і в суспільно-політичній сфері [1]. Можливості існуючих технологій штучного інтелекту, враховуючи сучасні вимоги цифровізації публічного управління є найактуальнішими і затребуванішими до вирішення широкого комплексу адміністративних завдань, пов'язаних з практикою надання публічних послуг громадянам та організаціям [3].

Нині спостерігається відставання від потреб часу рівня цифрових компетентностей і громадян, і публічних службовців. У науковій літературі, в численних нормативно-правових документах відзначається потреба розвитку цифрової освіти як підґрунтя подальшого розвитку українського суспільства.

У цьому сенсі цифрову компетентність можна розглядати в трьох напрямках:

- 1) інструментальні навички використання цифрових інструментів і медіа;
- 2) знання, теорії та принципи, пов'язані з цифровою трансформацією;
- 3) ставлення до стратегічного використання, відкритості, критичного розуміння, «креативності» цифрових технологій.

Це потрібно враховувати під час відбору працівників на публічну службу, тобто необхідно застосовувати нові вимоги, які передбачають наявність цифрових навичок, уміння орієнтуватись у цифровому середовищі і наявність професійної підготовки в галузі цифрових технологій та комунікацій.

У публічному управлінні перехід до цифрової моделі діяльності обумовлює компетентісно орієнтований підхід до цифрової освіти

працівників публічного управління, що передбачає нові методи і технології, що стимулюють і розвивають персонал. Для цього потрібно спочатку оцінити поточний рівень, готовність та знання особи для того, щоб мати уявлення про те, на якому робочому рівні в публічній службі він або вона будуть здатні впоратися з інноваційним цифровим навколишнім середовищем.

Існує прямий зв'язок між професійними навичками адміністративного менеджменту у сфері цифрових технологій та розвитком публічної влади як цифрової платформи. Що вище професійний цифровий рівень компетентностей публічних службовців, то ефективніше здійснюється управлінська діяльність.

Однак, нині в українській практиці публічного управління ще офіційно не затверджено модель цифрових компетентностей публічного службовця. Певну плутанину вносить і те, що в науковій літературі немає єдиної думки щодо розуміння самого поняття «компетентність». Різниця між поглядами коливається між уявленнями про особистий потенціал та реальними знаннями, уміннями, які сформувалися у людини в сукупності з професійними та соціальними якостями. Між тим об'єктивними умовами визначення компетентностей є права та обов'язки працівників, а їх суб'єктивні компетентності є додатковою системою внутрішніх стимулів та індивідуальних характеристик (психологічного складу, знань, умінь і навичок). Тож, на наш погляд, основна причина низького рівня цифрових компетентностей публічних службовців – це відсутність загальнодержавних методик для визначення складу цифрових компетентностей і їх рівня, який впливає на ефективність роботи органів влади, як цифрових платформ.

Таким чином, виникає суперечлива ситуація, коли, з одного боку, громадськість висуває високі вимоги до чиновників для підвищення рівня цифрових компетентностей, а з іншого – не забезпечено елементарний перелік необхідних компетентностей для роботи у державних установах чи органі місцевого самоврядування в новому цифровому просторі.

Для вирішення цього протиріччя потрібно, принаймні для дискусії, запропонувати певний погляд на цифрові компетентності публічних службовців. Можна визначити 3-и рівні таких компетентностей – базовий, технічний, просунутий.

Базовий (початківці): використовувати цифрові технології (електронну пошту, соціальні мережі та мобільні медіа); спілкуватися та обмінюватися інформацією; працювати в команді через інформаційні

канали спілкування; працювати в міждисциплінарних групах і проектах спілкування; дотримуватися інформаційної безпеки та правил поведіння з документами під час роботи.

Технічний (виконавці): застосовувати аналіз великих обсягів інформації та баз даних; діяти відповідно до принципів прозорості та підзвітності; використовувати різні джерела для пошуку необхідної інформації для вирішення професійних завдань; розуміти специфіку цифровізації органів публічного управління відповідно до галузевих особливостей; вміти взяти на себе відповідальність за управління громадськими ресурсами, включаючи інформаційні та технологічні активи; розуміти можливості та специфіку соціальних мереж; використовувати правові та нормативні аспекти цифрової трансформації; вміти застосовувати законодавство про охорону персональних даних; виконувати універсальні функції з надання послуг зацікавленим громадянам та комерційним організаціям; мати навички роботи з протоколами безпеки.

Просунутий (керівники): стежити за змінами в інформаційних системах і адаптуватися до них; вміти налагоджувати комунікацію з різними категоріями громадян та юридичних осіб; створювати процеси, засновані на інформації та комунікації; активно використовувати цифрові технології для вирішення складних прикладних завдань; координувати дії працівників за допомогою спеціального програмного забезпечення; вміти систематизувати та перевіряти отримані дані за допомогою цифрових технологій, зокрема з використанням штучного інтелекту; застосовувати цифрові технології в системі закупівель і контрактів; планувати та контролювати ключові процеси на основі повноти інформації та достатніх даних; управління ризиками та організаційними змінами, що пов'язані з використанням цифрових технологій; узгоджено керувати всіма компонентами цифрового врядування, тобто розробкою даних, процесів, нормативної бази та технічної інфраструктури; вміти працювати в міжвідомчій команді, що уповноважена розробляти та впроваджувати нові цифрові технології.

Безперечно це не вичерпний перелік цифрових компетентностей, якими мають володіти публічні службовці у цифровому суспільстві. Запропонована модель також може бути предметом наукового та практично-прикладного дискурсу. Втім, виходячи із вищезазначеного бачення, у 2022 року в навчально-науковому інституті державного управління НТУ «Дніпровська політехніка» започатковано освітньо-

професійну програму «Цифрове врядування» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

Метою програми є професійна підготовка висококваліфікованих фахівців для органів публічної влади та інституцій громадянського суспільства з поглибленим рівнем компетентностей для розв'язання складних професійних завдань в умовах розвитку цифрової економіки, цифрових трансформацій усіх сфер життєдіяльності суспільства, спроможних розробляти, аналізувати та реалізовувати публічну політику цифрового розвитку, ефективно та результативно виконувати управлінські функції та завдання щодо запровадження інноваційних інструментів і технологій цифровізації на центральному, регіональному, місцевому рівнях, забезпечення якісної сервісної діяльності органів публічного управління, інформаційної безпеки та протидії кіберзагрозам.

Отже, наявні потреби публічної служби у розвитку цифрових компетентностей її персоналу обумовили практику своєчасного та адресного реагування освітньої сфери, зокрема, закладів вищої освіти, що здійснюють підготовку фахівців з публічного управління та адміністрування.

Використані джерела

1. Бородін Є., Піскоха Н., Демощенко Г. Проблеми і переваги цифровізації місцевого самоврядування. *Аспекти публічного управління*, 9(4), 2021. – С. 95–103.

2. Квітка С. Цифрова трансформація в контексті концепції «Довгих хвиль» М. Кондратьєва. *Аспекти публічного управління*, 9(SI (1)), 2021. – С. 24–28.

3. Квітка С., Новіченко Н., Бардах О. Штучний інтелект у муніципальному управлінні : вектори розвитку. *Аспекти публічного управління*, 9(4), 2021. – С. 85–94.