

12.09.2019

Компетенции VS традиции: как и чему учить государственных служащих в условиях цифровой трансформации

Ксения Ткачева,

Директор Центра подготовки руководителей цифровой трансформации ВШГУ РАНХиГС



ПЕРЕХОД РОССИИ К ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ: ПРОБЛЕМА КАДРОВ



- **Рынок труда:** 35% заняты на низкоквалифицированных должностях, до **10 млн** человек неэффективно занятых
- **Потребность** в высококвалифицированных кадрах для «цифрового прорыва» — **6,5 млн** человек к 2025 г.
- **Дефицит сотрудников ИТ-сферы** — **1 млн** человек

ПЕРЕХОД РОССИИ К ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ: ПРОБЛЕМА КАДРОВ

- **91% российских работодателей:**
у выпускников недостаточно практических навыков, 83%: уровень подготовки в вузах средний или низкий (ВЦИОМ)
- **Российский рынок труда малопривлекателен для талантов:**
56-е место из 118 стран в рейтинге GTCI
- **26% трудоспособного населения обладает цифровыми навыками на хорошем уровне (НАФИ)**

МОДЕЛЬ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

**Также применимо для AI — transformation*

Культура и взаимодействие

Культура, ориентированная на взаимодействие и принципы честного и открытого общения, способствует развитию ЦТ

Люди и компетенции

Уникальные специалисты, способные быстро обучаться новым навыкам, чтобы помочь успешно развиваться в эпоху ЦТ

Инфраструктура и инструменты

Мощные, надежные и гибкие системы и инструменты создают инфраструктуру, эффективно содействующую цифровой трансформации



Оптимизация процессов

Мониторинг и постоянная оптимизация процессов в соответствии с передовыми трендами ЦТ

Данные

Стратегический подход к управлению данными с обеспечением всестороннего доступа в режиме реального времени, обеспечение безопасности данных

Модели

Широкомасштабное применение моделей, основанное на непрерывном процессе инноваций

КОМПЕТЕНЦИИ СПЕЦИАЛИСТА ПО ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

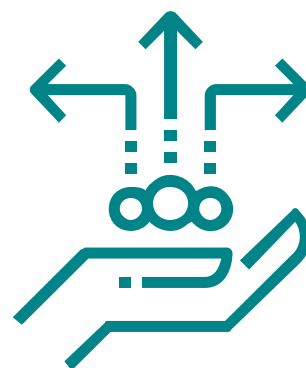
В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ПО ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ
РЕКОМЕНДУЕТСЯ ОТБИРАТЬ ПО СПЕЦИАЛЬНЫМ ПРОФИЛЯМ:

- Специалисты по изучению потребностей пользователей информационных ресурсов и цифровых продуктов
- Специалисты по процессному управлению
- Специалисты по гибким методам управления проектами
- Специалисты по работе с данными

БАЗОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ СОТРУДНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ:



УМЕНИЕ РЕШАТЬ
СЛАБОСТРУКТУРИРОВАННЫЕ
ЗАДАЧИ



СИСТЕМНОЕ
И КРИТИЧЕСКОЕ
МЫШЛЕНИЕ

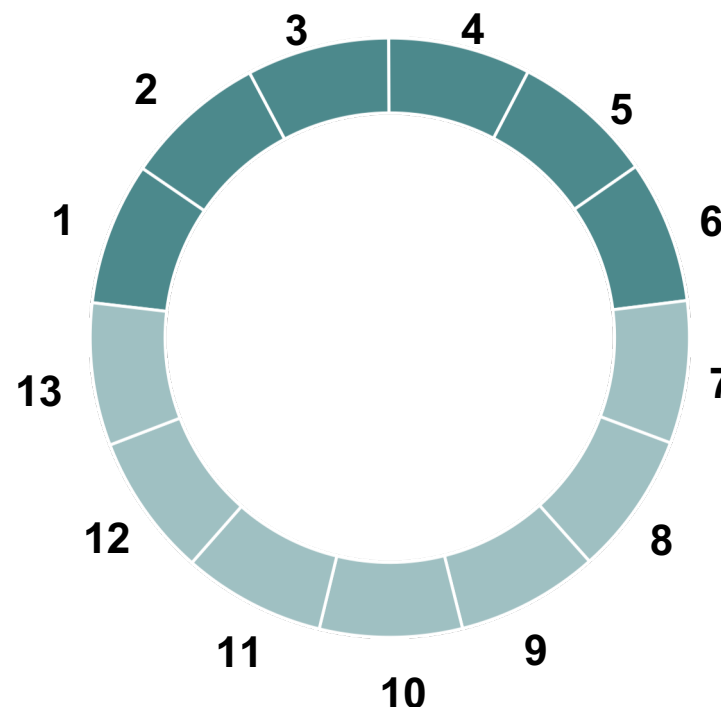


ЦИФРОВЫЕ
НАВЫКИ

ПРЕЗЕНТАЦИЯ КУРСА

Технические навыки и компетенции

1. Знание технологий и навыков работы с данными
2. Базовые знания предметной области
3. Знание трендов цифровых технологий
4. Знания математических методов анализа данных
5. Навыки планирования, прогнозирования и моделирования
6. Навыки проектирования, внедрения и эксплуатации ИТ-систем



Управленческие навыки и компетенции

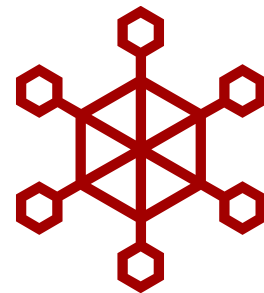
7. Владение методиками управления организационными изменениями
8. Навыки управления проектами
9. Опыт создания подразделений, проектных команд
10. Опыт реструктуризации бизнес-процессов
11. Знание нормативной базы
12. Навыки коммуникации
13. Лидерские навыки



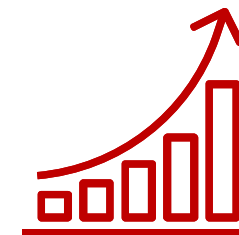
ЧТО МЕШАЕТ РОСТУ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОССЛУЖАЩИХ?



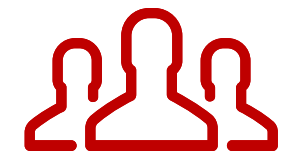
Формальный подход
к оценке компетенций
и образованию
госслужащих



Отсутствие
культуры
life-long learning



Сопротивление
изменениям

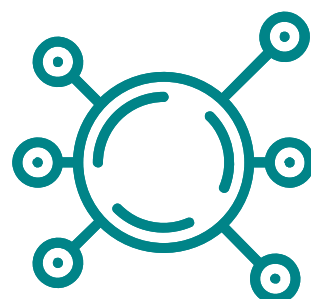


Отсутствие
мотивации

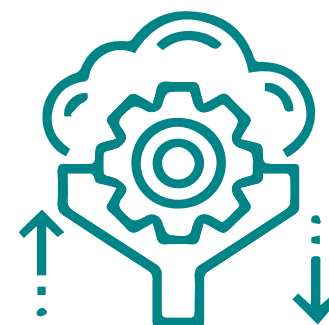
ЧТО НЕОБХОДИМО?



Новая модель компетенций
и подход к оценке
компетенций, инструменты
оценки и рекомендаций



Баланс между
hard и soft
навыками



Инструменты
мотивации
внутри
госслужбы



Образование
не как формальность,
а как возможность

40

заместителей
федеральных министров
и заместителей
руководителей
федеральных служб

1050

руководителей
и участников проектных
офисов
по цифровому развитию
из всех регионов

7390

государственных
и муниципальных служащих
в регионах

5000

Государственных
и муниципальных служащих,
дистанционно

13 480 в 2019 году

Спасибо за внимание!

Новости о центре и программах быстрее всего обновляются на странице в Facebook facebook.com/cdtocenter и по хэштегу #CDTO

