

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра социальных технологий

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ИНФОРМАЦИОННО-
КОММУНИКАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
СЛУЖАЩИХ (НА ПРИМЕРЕ РОВЕНЬСКОГО РАЙОНА
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)**

**Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)
студента заочной формы обучения направления подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление, магистерской
программы «Управление проектами»
3 курса группы 09001680
Забара Алины Александровны**

Научный руководитель:
кандидат социологических наук,
старший преподаватель
Хижняков Д.П.

Рецензент:
глава администрации городского
поселения «Поселок Ровеньки»
муниципального района
«Ровеньский район»
Белгородской области
Хлапонин А.А.

БЕЛГОРОД 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ I ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННО- КОММУНИКАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ	14
РАЗДЕЛ II ДИАГНОСТИКА РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ РОВЕНЬСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ	39
РАЗДЕЛ III СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В АДМИНИСТРАЦИИ РОВЕНЬСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	89
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	92
ПРИЛОЖЕНИЯ	103

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Глобальные процессы смены технологического уклада определяют широкомасштабные преобразования всех сфер жизнедеятельности современного российского общества. Скорость производства и накопления информации, создания новых технологических средств, репликацию реальных объектов в виртуальном – цифровом – пространстве, перемещение существующих и создание новых сетей коммуникации – индикаторы позволяющие сделать вывод о том, что мир находится в состоянии инициации четвертой промышленной революции, которая приведет к полной автоматизации большинства производственных и социальных процессов. Сокращается значимость многих традиционных отраслей свою в структуре экономики и общественном устройстве, но рождаются новые, генерирующие новую структуру, новые знания, новые потребности. Происходящая цифровая трансформация помогает не просто следовать современным тенденциям развития, но и экономить особо значимые ресурсы: бюджетные деньги и время сотрудников, то есть быть эффективными.

Цифровая трансформация России согласно распоряжению Правительства РФ от 28 июля 2017 года № 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» представлена следующими уровнями, оказывающими влияние на жизнь граждан и общества в целом: рынки и отрасли экономики (сферы деятельности) – взаимодействие конкретных субъектов; платформы и технологии – формирование компетенций для развития сфер деятельности; среда – создание условий для развития платформ и технологий и эффективного взаимодействия субъектов сфер деятельности: нормативное регулирование, информационная инфраструктура, цифровые кадры, информационная безопасность¹.

¹ См.: Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации»: распоряжение Правительства РФ от 28 июля 2017 года № 1632-р. URL:

Аналитическое исследование ПАО «Ростелеком» выявило следующие тренды информационно-коммуникационных технологий: мобильная связь (Mobile Networks) и искусственный интеллект (Artificial Intelligence) являются базовыми технологиями, обеспечивающими текущую волну цифровой трансформации. Высокую значимость имеют технологии больших данных (Big Data), облачных сервисов (Cloud), интернета вещей (Internet of Things), умных городов (Smart Cities), социальных сетей (Social Networks)¹.

В условиях общественных преобразований система управления также находится в стадии цифровой трансформации, эффективность которой определяется качеством функционирования структур всех уровней системы управления, актуализируя необходимость качественного информационно-коммуникационного обеспечения процесса принятия управленческих решений, выводя на первое место вопросы диагностирования и выработки методов оценки уровня развития информационно-коммуникационной культуры муниципальной службы, культурно-организационных факторов эффективной коммуникации, профессиональной компетентности, результативности деятельности и основных причин, препятствующих формированию информационно-коммуникационной культуры высокого уровня. Таким образом, актуальность исследования определяется следующими факторами:

- несогласованность целей и задач информатизации государственных и муниципальных программ, и экономическое и информационное неравенство муниципальных и региональных органов власти;
- низкий уровень информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих;

<http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения: 20.11.2018).

¹ Мониторинг глобальных трендов цифровизации // Аналитический материал, подготовленный Центром стратегических инноваций ПАО «Ростелеком. URL: <https://www.company.rt.ru/upload/iblock/d79/2018.pdf> (дата обращения: 21.11.2018).

– отсутствие жестких требований к цифровым компетенциям муниципальных служащих и системы их формирования, а также нехватка ИТ-специалистов высокого класса на муниципальном уровне.

Степень научной разработанности проблемы. Высокая актуальность развития государственного сектора российского общества, в особенности на уровне муниципальной власти, послужила фундаментом для проведения достаточно большого количества исследований данной сферы среди отечественных ученых, в которых были изучены различные аспекты профессиональной деятельности системы муниципального управления: Ю.В. Астахов, В.П. Бабинцев, А.А. Гребенникова, Л.Я. Дятченко, В.М. Захаров, Е.А. Захарова, О.Ю. Максимова¹.

Различные аспекты формирования профессионализма в систему муниципального управления представлены в трудах Н.А. Беспаловой, И.В. Богатыревой, В.В. Бондалетова, А.А. Коваленко, М.В. Колесниковой, А.В. Михайловой, Д.И. Шабровой, А.В. Шуляевой².

¹ Астахов Ю.В. Кадровые технологии в системе муниципальной службы: автореф. дис. ... канд. соц. наук. Белгород, 2010; Бабинцев В.П. Власть и общество в «провинциальном» регионе: специфика взаимодействия // Власть. 2017. № 3; Гребенникова А.А., Масляков В.В. К Проблеме профессионализма муниципальных служащих // Вестник Владимирского Государственного Университета им. А.Г. и Н.Г. Столетовых. 2017. № 2; Дятченко Л.Я. Социально-технологическая культура менеджера: проблемы исследования и формирования // Формирование и развитие социально-технологической культуры специалиста / Под ред. проф. В.П. Бабинцева. Белгород, 2010; Захаров В.М. Реновационная система воспроизводства профессионального потенциала государственного и муниципального управления в регионе: автореф. дис. ... док. соц. наук. Орел, 2016; Захарова Е.А. Профессионализация муниципальной службы как фактор формирования положительного имиджа органов местного самоуправления у населения (на материалах Воронежской области): автореф. дис. ... канд. соц. наук. Белгород, 2016; Максимова О.Ю. Социальные механизмы развития кадрового потенциала муниципальной службы России: дис. ... канд. соц. наук. М., 2016.

² Беспалова Н.А. Актуальные вопросы развития профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих РФ в современных условиях // Лидерство и менеджмент. 2017. № 2; Богатырева И.В. Формы и методы оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих: современные тенденции и перспективы совершенствования // Власть. 2016. № 3; Бондалетов В.В. Теоретические и практические подходы к формированию профессиональной компетенции муниципальных служащих // Материалы Ивановских чтений. 2017. № 2-1; Дашкова, Е.С. Мотивационный потенциал труда: основные требования к формированию и развитию // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. 2011. № 1; Коваленко А.А. Траектория развития системы профессиональных компетенций муниципальных служащих в современных условиях реформирования местного самоуправления // Государственное и муниципальное управление в XXI веке. 2015. № 19;

Уровень развития технологий современного общества предъявляет требования нового формата, что находит отражение в исследовании информатизации сектора муниципальной власти в исследованиях А.А. Брудного, И.В. Бурымова, Д. Гокова, Е.В. Грязновой, М.А. Дедюлиной, Н.Б. Зиновьевой, В.П. Иванова, О.Ю. Колосовой, А.В. Костиной, Р.П. Кошкина, Н.В. Лукашова, И.В. Лысак, В.Ф. Минакова, О.М. Михайленок, А.Ф. Невоструевой, Е.Н. Пясецкой, В.А. Шиловой¹.

В эпоху цифровых изменений процессов общественной жизни эффективность системы муниципального управления должна быть на

Колесникова М.В. Муниципальный служащий: имидж, профессиональная культура и социальная ответственность // Вестник экспертного совета. 2016. № 2; Михайлова, А.В. Составляющие профессиональной компетентности муниципальных служащих: социальная и профессиональная компетентность // Фундаментальные исследования. 2017. № 4-1; Шаброва Д.И. Современные методы развития муниципальных служащих: проблемы и пути решения // Государственное и муниципальное управление в XXI век: теория, методология, практика. 2016. № 22; Шуляева А.В. Проблемы профессионализации кадров муниципальной службы // Власть и управление на Востоке России. 2015. № 2.

¹ Брудный А.А. Пространство возможностей: Введение в исследование реальности. Б., 1999; Бурымов И.В., Юрова К.И. Цифровое общество в контексте развития личности // Современные технологии: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник статей международной научно-практической конференции, М., 2016; Гоков Д. О мифах, вызовах и путях муниципальной информатизации // Региональная и муниципальная информатизация. 2015. № 1; Грязнова Е.В. Модель информационной культуры управления образованием муниципалитета: предупреждение рисков неэффективного использования достижений информатизации // Вестник Мининского университета. 2018. № 2; Дедюлина М.А. Цифровое общество и высокие технологии // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2013. № 9; Зиновьева Н.Б. Информационная культура личности. Краснодар, 1996; Иванова В.П., Еременко В.В. Интеллектуальная культура цифрового общества // Цифровое общество как культурно-исторический контекст развития человека Сборник научных статей и материалов международной конференции, 2016; Колосова О.Ю. Человек и общество в новой цифровой реальности // Экономические и гуманитарные исследования регионов. 2018. № 2; Костина А.В. Тенденции развития культуры информационного общества: анализ современных информационных и постиндустриальных концепций // Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение». 2009. № 4; Кошкин Р.П. Цифровая экономика – новый этап развития информационного общества в России // Стратегические приоритеты. 2017. № 3; Лукашов Н.В. Институциональные парадоксы информатизации государственного и муниципального управления в современной России // Актуальные проблемы экономики и права. 2015. № 2; Лысак И.В., Косенчук Л.Ф. Современное общество как общество сетевых структур // Информационное общество. 2015. № 2-3; Невоструева А.Ф. Культура в системе современного информационно-коммуникационного пространства // Общество: социология, психология, педагогика. 2018. № 8; Пясецкая Е.Н. Проблемы информатизации деятельности органов муниципальной власти // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2015. № 2; Шилова В.А. Коммуникативное поле управления: теория, методология, практика. М., 2015.

высоком уровне, что в первую очередь зависит от субъекта данной сферы. Процесс оценки, формирования и развития необходимых в цифровую эпоху качеств данного субъекта, а также факторов оказывающих негативное и позитивное влияние изучен с позиции компетентного и культурологического подходов в трудах следующих ученых: Р.О. Александров, Я.О. Бикетова, А.В. Гагарин, Е.А. Галий, Е.В. Грязнова, С.В. Дудина, Б.В. Заливанский, В.М. Захаров, Т.В. Кузьминых, Ю.А. Кулагина, Д.С. Кумейко, Т.В. Логвинова, Т.Е. Наливайко, А.В. Овчинников, Л.Д. Парунина, Л.В. Прибыткова, Е.Н. Пясецкая, Е.В. Самохвалова, В.А. Чуприна, Ж.Э. Швецов¹.

¹ Александров Р.О., Киреев В.С. Цифровая компетентность как инструмент в информационном обществе для осуществления контроля и распространения информации // *Современные проблемы науки и образования*. 2014. № 4; Бикетова Я.О. Информационно-коммуникативная компетентность: социологический анализ и эмпирическое измерение // *Вестник экономики, права и социологии*. 2015. № 2; Гагарин А.В. Информационно-коммуникационная компетентность личности: сущность, содержание, развитие. Saarbrücken, 2014; Галий Е.А., Иванова Е.В., Немков Д.Е. Рейтинговая оценка компетенций государственных и муниципальных служащих // *Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики*. 2017. № 3; Грязнова Е.В. ИТ-компетенция в информационной культуре муниципального управления образованием. М., 2016; Дудина С.В. Компетентностный подход к развитию кадрового потенциала в организациях // *Вестник ТГУ*. 2014. Выпуск 6; Заливанский Б.В., Самохвалова Е.В. Компетентностный подход в практике профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих // *Здоровье и образование в XXI веке*. 2016. № 2; Захаров В.М. Компетентностный потенциал в оценке эффективности регионального управления // *Ars Administrandi (Искусство управления)*. 2017. № 1; Кузьминых Т.В. Теоретические основы формирования компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих государственных гражданских и муниципальных служащих // *Вестник Чебоксарского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации*. 2012. № 3; Кулагина Ю.А. Информационно-коммуникационная компетентность: теоретические аспекты // *Вектор науки ТГУ*. 2014. № 4; Кумейко Д.С. Информационно-коммуникативная компетентность государственных гражданских служащих: понятие, диагностика, развитие // *Вектор науки ТГУ*. 2015. № 3-2; Логвинова Т.В. Формирование коммуникационной компетентности государственных гражданских служащих // *Политическое управление: научный информационно-образовательный электронный журнал*. 2015. № 3; Наливайко Т.Е., Ворончихина Е.Ю. Понимание «коммуникативной компетентности» в контексте подготовки государственных и муниципальных служащих // *Альманах мировой науки*. 2016. № 1-2; Овчинников А.В. О классификации компетенций // *Организационная психология*. 2014. № 4; Парунина Л.Д. Модель профессиональной культуры современных муниципальных служащих // *Вестник Омского университета*. 2012. № 1; Прибыткова Л.В. Развитие информационной культуры в органах местного самоуправления // *Человеческий капитал*. 2018. № 11; Пясецкая Е.Н. Особенности формирования управленческой культуры государственной и

Исследования ученых вносят весомый вклад в развитие теории и муниципального управления, развитие субъекта системы управления как в личностном, так и профессиональном плане, но следует отметить, что специфика и направление развития информационно-коммуникационной культуры специалиста в период цифровой трансформации общественного уклада требуют дальнейшего изучения.

Проблема исследования выражается в существовании противоречия между значимостью развития информационно-коммуникационной культуры специалистов органов муниципальной власти и отсутствием современных механизмов развития информационно-коммуникационной культуры муниципальной службы в рамках социологической науки и с позиции инновационных технологий современного цифрового общества.

В качестве **гипотезы исследования** является предположение о том, что следствием низкой эффективности информационно-коммуникационного обеспечения процесса принятия решений на муниципальном уровне является низкий уровень информационно-коммуникационной культуры, обусловленный отсутствием оптимальных методов, критериев и технологий развития информационно-коммуникационных компетенций во взаимосвязи с выработанной рефлексивностью к приобретению цифровых знаний и навыков субъектами системы муниципального управления в условиях трансформации информационного общества, не позволяющей муниципальным служащим осуществлять свою деятельность максимально профессионально.

Объектом исследования выступает кадровый потенциал системы муниципального управления.

муниципальной службы // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2017. № 4; Чуприна В.А. Интегрированная структура профессиональной компетентности муниципального служащего // Понятийный аппарат педагогики и образования. Ответственные редакторы: Е.В. Ткаченко, М.А. Галагузова. Екатеринбург, 2012; Швецов Ж.Э. Информационно-коммуникационная компетентность как часть интеллектуального потенциала современного общества // Интеллектуальный потенциал XXI века. Под общей редакцией А.И. Вострцова, М., 2016.

Предметом исследования являются механизмы развития информационно-коммуникационной культуры муниципального служащего Ровеньского района Белгородской области.

Цель магистерской диссертации состоит в разработке механизмов развития информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих Ровеньского района Белгородской области.

Для достижения поставленной цели в диссертации решены следующие исследовательские **задачи**:

- провести анализ теоретических исследований о развитии информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих в условиях цифровой трансформации современного общества;

- исследовать диагностику развития информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих в администрации Ровеньского района Белгородской области;

- определить направления совершенствования организации процессов в сфере повышения уровня информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих.

В качестве **теоретическо-методологической основы исследования** использованы следующие подходы в социологии управления:

- институциональный подход: использован при изучении и оценке таких социальных процессов и явлений, как развитие информационно-коммуникационной компетентности муниципального служащего, являющегося одним из наиболее важных компонентов информационно-коммуникационной культуры;

- структурный функционализм: применяется при исследовании структурного содержания информационно-коммуникационной культуры муниципального служащего: мотивационный, когнитивный рефлексивный компоненты, а также функциональной направленности каждого;

- деятельностный подход: применяется на этапе оценке уровня сформированности информационно-коммуникационной культуры

муниципального служащего, а также анализе процессов формирования информационно-коммуникационной культуры необходимого уровня.

В целях рационального решения задач исследования и проверки гипотезы использован комплекс **методов исследования**: общенаучные методы: систематизация данных, структурно-функциональный анализ, моделирование, прогнозирование; эмпирические методы: наблюдение, анкетирование, статистические и математические методы анализа информации, средства автоматизации обработки данных.

Эмпирическая база исследования состоит из:

- законодательные акты федерального уровня, нормативные правовые акты регионального уровня, которые регламентируют фундаментальные системы муниципального управления¹;
- документы и материалы администрации муниципального района «Ровеньский район» Белгородской области²;
- данные социологического исследования, проведенного в сентябре-декабре 2018 года при участии автора диссертации. В рамках

¹ Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон от 06 октября 2003 № 131-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк. «Версия Проф»; О муниципальной службе в Российской Федерации: федер. закон от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк. «Версия Проф»; Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года: Постановление правительства Белгородской области от 25 января 2010 года № 27-пп // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Регион. вып. Белгородская область»; Об утверждении государственной программы Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области на 2014-2020 годы: Постановление Правительства Белгородской области от 30 декабря 2013 г. № 530-пп // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Регион. законодательство». Информ. банк «Регион. вып. Белгородская область».

² О внесении изменений в постановление администрации Ровеньского района от 11 сентября 2014 года № 707 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие местного самоуправления Ровеньского района на 2015-2020 годы»: Постановление администрации муниципального района «Ровеньский район» от 31 декабря 2015 года № 702 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Регион. законодательство». Информ. банк «Регион. вып. Белгородская область»; О внесении изменений в постановление администрации Ровеньского района от 12 сентября 2014 года № 273 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие информационного общества в Ровеньском районе на 2015-2020 годы»: Постановление администрации муниципального района «Ровеньский район» от 30 марта 2015 года № 273 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Регион. законодательство». Информ. банк «Регион. вып. Белгородская область».

анкетного опроса были проанализированы ответы сотрудников администраций органов местного самоуправления муниципального района «Ровеньский район» Белгородской области (N=117).

Научная новизна исследования представлена тем, что был предложен алгоритм развития информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих, на основе создания прототипа информационно-коммуникационных компетенций муниципального органа власти, определения компетенций базового, прогрессивного и экспертного уровней, оценки уровня информационно-коммуникационной культуры и разработки соответствующей программы обучения.

Положения, выносимые на защиту.

1. Ключевой задачей в «digital»-обществе становится формирование необходимого уровня информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих, то есть формирование специалистов, соответствующих новым требованиям, максимальное использование возможностей, предоставляемых новыми технологическими решениями. Структура профессиональной культуры информационно-коммуникационная культура представляет собой систему специализированных знаний, умений и навыков, индивидуальных характеристик личности, и желанием выполнять на профессиональном уровне определенные виды деятельности. К компонентам информационно-коммуникационной культуры муниципального служащего относятся: мотивация информационно-коммуникационной деятельности; когнитивный компонент или информационно-коммуникационные компетенции муниципального служащего; рефлексия профессиональной деятельности муниципального служащего.

2. В рамках социологического исследования «Информационно-коммуникационный потенциал органов муниципального управления» выявлено, что уровень информационно-коммуникационной культуры находится на нормативной уровне, при котором сотрудники муниципальных образований Ровеньского района готовы к использованию информационных

технологий, решению профессиональных задач с использованием информационных технологий, к эффективной коммуникации, самооценке, нововведениям на 3 балла из 5-ти. То есть, большинство респондентов оценивают уровень своей профессиональной компетентности как достаточный для эффективного обеспечения процесса принятия управленческих решений, но в условиях цифровой трансформации необходимо приобретение новых знаний. У муниципальных служащих в результате исследования отмечен высокий информационно-коммуникационный потенциал. Следовательно, имеется потребность и возможность приобретения новых знаний в области информационно-коммуникационных технологий.

3. В целях развития компетенций муниципальных служащих предложен проект «Повышение уровня информационно-коммуникационной компетенции сотрудников администраций муниципального образования Ровеньского района», который позволит создать эффективную систему развития профессиональных качеств субъекта системы муниципального управления, соответствующих современным требованиям трансформирующегося цифрового общества. Основными направлениями реализации проекта являются: формирование и развитие информационно-коммуникационных компетенций, соответствующих современному цифровому обществу; формирование кластеров знаний: сбор, анализ, хранение, представление информации; внедрить в повседневные практики муниципальных служащих современные программные средства в целях совершенствования информационно-аналитического обеспечения процесса принятия управленческих решений; создание системы мотивации сотрудников на развитие информационно-коммуникационной культуры.

Научно-практическая значимость исследования выражается в использовании теоретических выводов и практических мероприятий для повышения уровня информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих, роста их профессионализма и повышения эффективности деятельности органов муниципальной власти и управления.

Апробация результатов исследования. По теме магистерского исследования опубликовано 2 работы¹.

Структура исследования. Диссертация состоит из введения, трех разделов, заключения, списка источников и литературы и приложений.

¹ Забара А.А. «Коммуникационный» и «коммуникативный» аспекты информационной культуры муниципального служащего // Научно-практический электронный журнал «Аллея Науки». 2019. № 1 (28). Забара А.А. Роль информационно-коммуникационной культуры муниципального служащего в «digital – обществе» // Вестник науки и образования. 2019. №1 (55). Часть 2. С. 94-96.

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Современный этап развития общества характеризуется цифровой трансформацией производственных и социальных процессов. Происходит расширение и углубление доступа субъекта к любой информации, развиваются научные достижения, производственные технологии, образование, позволяющие человеку совершенствовать свой «жизненный мир». «Мир становится визуальным. И одновременно он высвечивается гранями виртуальности. С одной стороны, наше восприятие все больше и больше нагружается яркими зрительными образами, обрушивающимися на нас с щитов наружной рекламы, проникающими в наше сознание с помощью цифровых технологий телевидения, видео и фотографии»¹.

Информационное общество стало объектом внимания ученых с 60-х гг. XX века, когда смену индустриализма инициировали автоматизация и информатизация. Центральной платформой информационного общества составила особая роль знания и основанных на нем специализированных информационных технологий, превалирование информации во многих сферах жизни общества, ускорение развития технологий, уменьшение доли материального производства, ускоренное развитие сферы услуг.

В настоящее время современное общество переходит в эру «digital»-развития, то есть в период максимальной цифровизации. При этом цифровое пространство, в которое человечество вступило в последние годы, соответствует новому состоянию культуры. Основной силой развития в данное время является не столько информация, сколько способы ее трансляции, что диктует специфику социально-культурной жизни различных

¹ Штомпка П. Визуальная социология. Фотография как метод исследования: пер. с польск. Н.В. Морозовой. М., 2007. С. 7.

субъектов. Согласно трудам М. Маклюэна¹ о технологическом детерминизме, смена эпох в истории человечества может быть изучена через призму смены каналов коммуникации, которые выступают в качестве основной причины развития средств коммуникации и работы с информацией, определяющих социальную и культурную жизнь общества. Д.С. Робертсон также говорит о значимости технологий в жизни человека: «принцип кодирования информации непосредственно влияет на уровень и качество знания, начиная от первой коммуникационной революции формирования языка, и заканчивая последней – электронной, сетевой, и, определяет характер доминирующей на определенном историческом отрезке культуры»².

Цифровое общество характеризуется лавинообразным производством различной информации, множеством каналов ее распространения и каналов взаимодействия между субъектами. Так В.Ф. Минаков в своем исследовании выявил, что «темпы роста объемов информации характеризуются следующими сроками удвоения: 2 года для информации всех видов, 18 месяцев – кластер информации в цифровом формате, 6 месяцев – блоги»³.

Цифровой характер цивилизации определяет ее пространственные и временные параметры. «Уже в индустриальную эпоху изменился темпоральный формат социальной жизни – она мало связана с географическим временем: города живут круглосуточно, ритм задает индустрия. Образ земного пространства как пространства природных объектов, характерный для традиционной культуры, постепенно замещается «пространством мест»: агломераций, производственных комплексов, аэропортов, железнодорожных узлов, туристических и рекреационных

¹ Маклюэн М. Галактика Гуттенберга. Сотворение человека печатной культуры. М., 2003.

² Костина А.В. Тенденции развития культуры информационного общества: анализ современных информационных и постиндустриальных концепций // Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение». 2009. № 4. URL: http://zpu-journal.ru/e-zpu/2009/4/Kostina_Information_Society/ (дата обращения: 22.10.2018).

³ Минаков В.Ф. Знания в цифровом обществе // Nauka-rastudent.ru. 2016. №. 11 (035). URL: <http://nauka-rastudent.ru/35/3742/> (дата обращения: 22.10.2018).

локусов. Но бытие цифрового общества оказывается вообще вне времени и пространства»¹.

В данное цифровое время именно информационно-коммуникационные технологии призваны управлять информацией и формировать новую информационно-коммуникационную среду. В свою очередь владение технологиями обеспечивают необходимые эффективность, качество и ускорение воспроизводства и распространения информации.

Д.П. Хижняков в своем исследовании отмечает, что в процессы, обеспечивающие бесперебойную работу системы управления, состоят из двух структурных компонентов – информация, как контент, и коммуникация, как канал передачи контента. «Выступая в качестве сведений, снижающих степень неопределенности и неполноты знаний об объектах управляемой системы (общества), их параметрах, свойствах и состоянии, информация формируется, аккумулируется и распространяется в процессе коммуникативных действий и взаимодействий между субъектами и объектами управления»².

Таким образом, становление цифрового (информационного) общества подтверждает интенсивное развитие информационно-коммуникационных технологий, которые проникают во многие сферы жизнедеятельности человека. Одной из данных сфер является система государственного и муниципального управления. В последнее время постоянно ведется речь о ее цифровой трансформации.

Началом к трансформации социума, системы государственного управления на федеральном, региональном и муниципальном уровнях с нормативной стороны послужило распоряжение Правительства РФ от 28

¹ Казарова Т.В. Цифровое общество как уникальный культурно-исторический феномен // Цифровое общество как культурно-исторический контекст развития человека : сборник научных статей и материалов международной конференции. Под общей редакцией Р.В. Ершовой. М., 2016. С. 163.

² Хижняков Д.П. Технология минимизации информационно-коммуникационных барьеров в органах исполнительной власти субъекта РФ: автореф. дис. ... канд. соц. наук. Белгород, 2011. С. 9.

июля 2017 года № 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Основная цель Программы – повышение качества жизни граждан путем повышения доступности и качества товаров и услуг, которые произведены в настоящем и будут произведены в будущем в цифровой экономике с использованием современных цифровых технологий¹.

Цифровая трансформация является процессом интеграции цифровых технологий во все аспекты деятельности общества, основанном на кардинальных изменениях в технологии, культуре, методах и ценностях. В целях максимально эффективного использования новых информационно-коммуникационных технологий и их оперативного внедрения во все сферы деятельности человека система государственного управления на всех уровнях власти должна отказаться от старых правил и полностью преобразовать процессы и модели своего функционирования. Цифровая трансформация требует смещения акцента на субъекта, экономию временных ресурсов, повышение гибкости сотрудника, которых является той «шестеренкой», которая непосредственно запускает процессы в работу и достигает результата. Но также необходимо создания единых центров обработки данных, которые должны поддерживать периферию, то есть федеральный и региональный уровень должны поддерживать в данном цифровом развитии уровень муниципального управления. В данное время также означает постепенный отказ от устаревших технологий, обслуживание которых может дорого обходиться, а также изменение культуры, которая теперь должна поддерживать ускорение процессов, обеспечиваемое цифровой трансформацией.

Следовательно, ключевой задачей в «digital»-обществе становится формирование необходимого уровня информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих, то есть формирование специалистов,

¹ Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации: Распоряжение Правительства РФ от 28 июля 2017 года № 1632-р // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк. «Версия Проф».

соответствующих новым требованиям, максимальное использование возможностей, предоставляемых новыми технологическими решениями.

Поэтому анализ формирования и развития информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих в современной России представляет собой актуальную исследовательскую задачу.

На первом этапе необходимо определить, что представляет собой информационно-коммуникационная культура, так как здесь заложен синтез таких понятий как кадровый потенциал, профессиональная культура, информационная культура, коммуникативные компетенции, информационно-коммуникационные компетенции.

Согласно В.М. Захарову потенциал системы управления включает в себя синтез информационно-аналитических, кадровых, технологических и организационных возможностей всех субъектов муниципального управления¹. Кадровый потенциал в исследовании О.Ю. Маскимовой, представлен как способности субъекта системы управления: «...открытые и скрытые способности, личностные и профессиональные возможности муниципальных служащих»². Кадровый потенциал в свою очередь направлен на формирование профессиональной культуры муниципального служащего, которая представляется как мера развития определенной профессии и состоит из компетентности субъекта системы управления, профессиональных ценностей, профессиональных норм. Так в исследовании Е.А. Захаровой процесс профессионализации муниципального служащего представлен следующим образом: «во-первых, как социальное явление, характеризующееся качественными и количественными изменениями в профессиональной жизни общества; во-вторых, как процесс овладения индивидом профессиональными знаниями, умениями и навыками, приобретение им необходимых профессиональных качеств; в-третьих, как

¹ Захаров В.М. Механизмы развития потенциала государственного и муниципального управления в регионе (по материалам Белгородской области) // Среднерусский вестник общественных наук. 2014. № 2. С. 46.

² Там же. С. 21.

систему социальных институтов, регулирующих процесс освоения человеком профессиональной роли и обеспечивающих возможность эффективного использования им своего потенциала»¹. При этом в основе данных процессов находятся компетенции определенного специалиста. В этой связи С.В. Дудина отмечает, что «компетенции становятся центром интеграции кадровых процессов в современном менеджменте, задают стандарт управленческой и деловой квалификации, формируют корпоративную культуру, а также заказ учреждениям среднего и высшего профессионального образования на подготовку специалистов»².

Накопление опыта неизбежно происходит у каждого сотрудника, и это не зависит от уровня его компетенции. В результате накопления опыта происходит рост профессионализма и повышение уровня компетенций. От специалиста зависит скорость процесса накопления – чем быстрее протекает процесс, тем быстрее происходит рост специалиста. Применительно к данному наблюдению отметим высказывание Э. Тоффлера: «...с началом нарастающего ускорения развития общества и технологий мы с уверенностью делаем вывод о том, что знание становится все более «скоропортящимся» продуктом. Сегодняшний «факт» превращается завтра в «дезинформацию»³.

Профессиональные знания и способности муниципального служащего оцениваются в процессе его профессиональной деятельности. Показателем профессиональной компетентности в информационном обществе могут выступать успешность профессиональной деятельности работника, его способность решать профессиональные задачи, используя знания и умения, полученные в процессе сбора и производства информации,

¹ Захарова Е.А. Профессионализация муниципальной службы как фактор формирования положительного имиджа органов местного самоуправления у населения (на материалах Воронежской области): автореф. дис. ... канд. соц. наук. Белгород, 2016. С. 10.

² Дудина С.В. Компетентностный подход к развитию кадрового потенциала в организациях // Вестник ТГУ. 2014. Выпуск 6 (134). С. 43.

³ Тоффлер Э. Метаморфозы власти. Знание, богатство и сила на пороге XXI века. М., 2000. С. 450.

профессионального обучения и развития. То есть можно утверждать, что профессиональная компетентность представляет собой некий итог развития специалиста.

Современный этап развития общества, изобилующий информацией, диктует требования к эффективной работе с информационными процессами сбора, анализа, хранения, представления информации, что указывает на необходимость обладания муниципальными служащими соответствующего уровня информационной культурой.

Согласно исследованию И.А. Иванова информационная культура «определяется как информационные качества личности, как информационная деятельность, ее связывают с определенным уровнем знаний, с новым типом общения, встречается понимание информационной культуры как характеристики уровня развития общества»¹. Информационную культуру Н.Б. Зиновьева изучает с позиции инструмента освоения и адаптации к условиям внешней среды и с позиции способа гармонизации внутреннего мира человека в ходе освоения всего объема социально-значимой информации².

Информационную культуру характеризуют следующие элементы:

- навыки использования технических устройств;
- способность использования в своей деятельности компьютерных информационных технологий;
- умение синтезировать информацию из любых источников;
- умение визуализировать информацию в удобном для рационального использования виде;
- владение методами анализа информации;
- умение работать с различной информацией.

¹ Иванов И.А. Информационная культура органов местного самоуправления // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2011. № 3. URL: http://vestnik.adygnet.ru/files/2011.3/1260/ivanov2011_3.pdf (дата обращения: 21.11.2018).

² Зиновьева Н.Б. Информационная культура личности. Краснодар, 1996. С. 37.

Следовательно, наиболее важные компетенции, составляющие информационную культуру специалиста – это компьютерная грамотность, теоретические знания и практические навыки работы с информацией в различных средах, в том числе в сети «Интернет».

Проектировщики высоких технологий комбинируют технологии и предлагают пользоваться в своей жизнедеятельности новыми системами: электронные письма, видеоконференции, блоги, сетевые датчики роботы. Поэтому, для комфортного мировосприятия в современном цифровом обществе необходимо учиться: пользоваться электронной почтой, использовать интерфейс приложений, защищать себя от спама и других вредоносных элементов. Как отмечает М.А. Дедюлина, «современные электронные правительства фактически заставляют нас обладать и использовать достижения высоких технологий в повседневности, то есть жить в цифровом обществе¹. Социальный субъект становится ключевым коммуникационным узлом информационной сети глобального уровня со способностями к продуцированию, обработке и восприятию с каждым днем увеличивающихся потоков информации².

Таким образом, в обществе складывается коммуникативная культура, представляющая собой систему ценностей, которые приняты в обществе, и умение реализовать их в деловом и эмоциональном общении³.

О.А. Захарова изучает информационно-коммуникативную компетентность личности в качестве основного элемента информационной культуры и определяет «как возможность человека, ориентироваться в динамичной социокультурной среде, взаимодействовать в пространстве разных культур, а также наращивать объемы информации и знаний, выстраивать стиль коммуникаций в условиях современных социокультурных

¹ Дедюлина М.А. Цифровое общество и высокие технологии // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2013. № 9. С. 149.

² Лысак И.В., Косенчук Л.Ф. Современное общество как общество сетевых структур // Информационное общество. 2015. № 2–3. С. 49.

³ См.: Мудрик А.В. Социализация и смутное время. М., 1991. С. 80.

трансформаций, учиться взаимодействовать в информационно-технической среде»¹.

Б.В. Заливанский систематизировал информационно-коммуникативную компетентность муниципальных служащих следующим образом:

- умение анализировать и эффективно формулировать информационные запросы;
- умение сознательно выбирать источники информации;
- способность ориентироваться в большом информационном потоке;
- умение определять степень надежности информации;
- использование в практике муниципального управления алгоритмов работы с информацией;
- способность осуществлять создание, обработку, распространение, хранение информации²;

К данной системе целесообразно добавить знания и навыки общения личностного и профессионального уровня, формирования положительного имиджа, информационного взаимодействия с гражданами.

Развитие данных качеств представляет собой совершенствование познавательно-интеллектуального аспекта личности, технологического, информационно-коммуникативного, прогностического, психологического³.

Отметим, что в целях исследования используется понятие не информационно-«коммуникативной», а информационно-«коммуникационной» компетенции и, соответственно, культуры. Выбор обоснован следующим.

Понятие «коммуникативный» раскрывает компетенции муниципального служащего с позиции взаимодействия с другими

¹ Захарова О.А. Информационно-коммуникативная компетентность государственных служащих в условиях современных социокультурных изменений: автореф. дис. ... канд. культурологии. М., 2007. С. 14.

² Заливанский Б.В. Формирование информационно-коммуникативных компетенций муниципальных служащих // Гуманитарные научные исследования. 2014. № 9. URL: <http://human.snauka.ru/2014/09/7711> (дата обращения: 23.10.2018).

³ Диканская Н.Н., Худовердова С.А. Информационная культура личности // Вестник ставропольского государственного университета. 2009. № 62. С. 136.

субъектами горизонтального и вертикального уровней, способностей делового общения, правильной речи, формирования личностного и профессионального имиджа. То есть, функциональность коммуникативной компетенции обеспечивает взаимодействие субъекта системы управления с другими контрагентами социально-технологического пространства. В свою очередь, понятие «коммуникационный» отражает процессы взаимодействия с техническими и программными средствами в различных жизненных и профессиональных ситуациях: налаживание информационно-коммуникационных каналов воздействия и взаимодействия с различными субъектами, структурами, социальными институтами, поиск, обработка, анализ, информации, создание потоков представления информации и т.д.

По мнению С.В. Бориснева, коммуникации в системе управления на муниципальном уровне являются особым типом профессионального общения, при котором передача информации по вертикали и горизонтали связана с выполнением следующих операций: получение, проверка, обработка информации; разработка решений, их реализацию; контроль, мониторинг и корректировка реализации решений; систематизация данных, их хранение¹.

В исследовании Д.С. Кумейко выбор процессуального компонента в наименовании компетентности обосновывается тем, что «понятие «коммуникационный» имеет широкий смысл и относится к коммуникации в общем, а «коммуникативный» имеет узкий смысл, то есть «непосредственно вступивший или находящийся в коммуникации»².

Нами выбран коммуникационный вариант, так как в эпоху цифровой трансформации общества он отражает непосредственно использование муниципальными служащими информационно-коммуникационных

¹ См.: Бориснев С.В. Социология коммуникации. М., 2003. С. 256.

² Кумейко Д.С. Информационно-коммуникативная компетентность государственных гражданских служащих: понятие, диагностика, развитие // Вектор науки ТГУ. 2015. № 3-2. С. 218.

технологий для налаживания коммуникаций, осуществления социальных действий и взаимодействий, осуществления информационных процессов.

Согласно А.В. Подопригора, «информационным человеческое общество, основанное на осмысленной коммуникации, было всегда, однако в ходе исторического развития меняются типы, топологии и технологии коммуникационной сети, что приводит к содержательным переменам в морфологии социума. Суть этих перемен в том, что «информационное» сетевое общество – это общество, в котором главным ресурсом является не просто информация, а такие способы ее электронной генерации и обработки, которые эффективны только вне присущей традиционному и индустриальному обществам организации социальных коммуникаций. На смену иерархиям власти, монополизирующим производство смыслов и их вертикальную трансляцию, приходит морфология сетей как совокупности взаимосвязанных и взаимодействующих узлов коммуникации, каждый из которых достаточно автономен и существенно важен для сети; теперь именно логика сети, а не потребности иерархий определяет ценность того или иного узла, включая или исключая его из информационного потока»¹.

Ю.А. Кулагина предлагает использовать следующий состав характеристик информационно-коммуникационной компетентности специалиста:

- организация профессиональной деятельности с использованием технических и программных средств сферы информационно-коммуникационных технологий;
- способность оказывать информационно-консультационные услуги в формате удаленного доступа;
- наполнение специализированным информационным контентом профессиональной среды специалиста органа местного самоуправления;

¹ Подопригора А.В. Левиафан и сеть: философия власти в цифровом обществе // Социум и власть. 2018. № 2 (70). С. 8.

- эффективная коммуникация в процессе реализации управленческих решений, простых операционных задач;
- самостоятельный поиск, систематизация, обработка и анализ информации в процессе выполнения профессиональных обязанностей;
- повышение квалификации и самореализация¹.

С учетом специфики цифрового общества отметим уровень элементов, характеризующих достаточный уровень развития информационно-коммуникационных навыков муниципального служащего:

- свободно владеть системами сбора и получения информации – электронная почта, социальные и корпоративные коммуникационные сети;
- обладать базовыми знаниями, умениями и навыками пользования информационно-технологическими средствами для первичной обработки информации – офисное программное обеспечение: тестовые, табличные редакторы;
- обладать профессиональными знаниями, умениями и навыками в современных информационно-справочных системах – системы поиска правовой информации, сеть Интернет;
- владеть навыками использования систем представления информации – офисное программное обеспечение: создание презентаций, базовые графические редакторы.

Данные характеристики являются минимальными. Но минимум требований сейчас, становится через некоторое время низким уровнем информационно-коммуникационных компетенций, что приводит к снижению уровня информационно-коммуникационной культуры, и в итоге минимизируется эффективность и качество деятельности органов местного самоуправления.

В таком случае информационно-коммуникационная культура муниципального служащего должна содержать рефлексивную

¹ Кулагина Ю.А. Информационно-коммуникационная компетентность: теоретические аспекты // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. 2014. № 4 (19). С. 99.

составляющую, что отражается в личных и профессиональных качествах субъекта:

- актуальная готовность и соответствующие ей способности поиска и обработки необходимой для принятия и реализации решения информации;
- представление о необходимости получения и обработки специализированной информации с учетом ее предполагаемого использования в той или иной профессиональной ситуации, то есть актуальности в контексте процесса принятия соответствующего управленческого решения.

Опираясь на исследование А.В. Гагарина и классическую схему подготовки специалиста федерального, регионального или муниципального уровня управления, отметим те элементы, какими должен обладать муниципальный служащий с высоким уровнем информационно-коммуникационной культуры¹:

- знать объем, источники, периодичность обновления, доступность, сложность интерпретации и обработки потоков информации;
- уметь осуществить поиск необходимой информации – организация, поиск, отбор, классификация, ранжирование – соотнесение, сравнение и выбор наиболее оптимальных средств получения и анализа информации;
- владеть рациональными способами обработки специализированной информации, способами и средствами представления информационных массивов в различных средах, которые могут быть успешно использованы в профессиональной деятельности, в решении профессиональных задач, в принятии управленческих решений.

Таким образом, информационно-коммуникационная культура муниципального служащего состоит из следующих основных компонентов:

¹ Гагарин А.В. Информационно-коммуникационная компетентность личности: сущность, содержание, развитие // Saarbrücken. 2014. С. 34.

- когнитивный – знания, умения, навыки специалиста, то есть информационно-коммуникационная компетентность;
- рефлексивный – самооценка профессиональной деятельности, самообучение, повышение уровня компетенций;
- мотивационный – желание субъекта системы управления к совершенствованию своих информационно-коммуникационных знаний, умений и навыков.

Отметим, наиболее важными информационно-коммуникационными компетенциями, которые необходимо развивать у специалиста муниципальной службы являются те, которые могут стать основой рационального выполнения профессиональных обязанностей информационно-технологическими и программными средствами. В свою очередь возможности развития информационно-коммуникационных компетенций зависят от оптимальности набора информационно-коммуникационных технологий и средств в настоящий момент, так как возможности человека ограничены его способностью к восприятию определенного количества информации в единицу времени. В случае нерациональным способом выстроенного процесса обучения, специалист может быть подвержен информационным перегрузкам, что негативным образом будет складываться на эффективности и качестве его компетенций.

Рассмотрим основные компоненты информационно-коммуникационной культуры муниципального служащего, исследование которых позволит осуществить оценку ее сформированности.

1. Мотивация информационно-коммуникационной деятельности.

Данный компонент определяет профессиональное развитие специалиста на основе сформированных у него в процессе профессиональной деятельности ценностных ориентаций, личностных потребностей, социальных норм, существующих в современном цифровом сообществе.

Качество профессиональной деятельности находится в прямой зависимости от степени использования кадрового потенциала, что

заключается в возможности участия сотрудника в процессе принятия и реализации управленческого решения, а также определяет «характеристику качеств сотрудника, которые отражают степень развития его способностей, пригодности и к выполнению работ определенного вида и качества, отношения к труду»¹. Таким образом, мотивация представляет собой совокупность психологических, инструментальных, организационных, интеллектуальных возможностей и способностей субъекта системы управления, определяющих уровень готовности к реализации мотивированных действий в соответствии с ценностными ориентациями, интересами, ожиданиями. От степени развития и мотивационного компонента в конечном итоге зависят результативность и эффективность реализации управленческих решений.

Опираясь на исследования Т.В. Кузьминых², опишем структуру мотивационного компонента информационно-коммуникационной культуры муниципального служащего:

- совокупность ценностных и эмоционально-волевых установок по отношению к профессиональной деятельности, к коллегам, к личным способностям, а также их развитию в направлении на информационно-коммуникационную деятельность и рациональное взаимодействие;
- осознанная потребность в креативности и творчеству;
- самостоятельная формулировка цели профессиональной информационно-коммуникационной деятельности;
- осознание необходимости изучения современных информационно-коммуникационных технологий, обеспечивающих эффективность процесса принятия управленческих решений.

¹ См.: Дашкова Е.С. Мотивационный потенциал труда: основные требования к формированию и развитию // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. 2011. № 1. С. 222.

² См.: Кузьминых Т.В. Теоретические основы формирования компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих государственных гражданских и муниципальных служащих // Вестник Чебоксарского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. 2012. № 3. С. 13.

2. Когнитивный компонент или информационно-коммуникационные компетенции муниципального служащего.

Данный компонент состоит из теоретических знаний в области информационно-коммуникационных технологий, умений использования теоретических знаний в процессе профессиональной деятельности.

Когнитивный компонент разделим на три группы знаний и умений: базовый, прогрессивный, экспертный.

Базовый уровень:

- знание и понимание тезауруса сферы информационно-коммуникационных технологий сферы – информация, информатизация, цифровая трансформация, информационное общество, информационные потоки, информационный обмен, информационные ресурсы и т.д.;

- знание общих методов сбора, передачи, обработки и хранения информации;

- знание назначения и алгоритма работы с персональной компьютерной и организационной техникой;

- знание прикладного программного обеспечения – пакетные офисные программы.

Прогрессивный уровень:

- знание программного обеспечения, используемого в управленческой деятельности;

- знание особенностей информационных потребностей системы муниципального управления;

- знание программ для архивации информации, защиты от вредоносного программного обеспечения – вирусов;

- знания о системах управления базами данных, графических редакторах, переводчиках, справочных правовых продуктах;

- знания в области мультимедийных технологий.

Экспертный уровень:

– знания специального программного обеспечения системы муниципального управления – геоинформационные системы, бюджетирование, планирование и прогнозирование, навигационные системы, «умный город», моделирование.

– использование средств автоматизации профессиональной деятельности;

– теоретические знания технологий разработки и эксплуатации специализированных систем, используемых в управленческой деятельности;

– знание перспектив развития информационных технологий и информационных систем в различных сферах управления;

– знание о системах электронного документооборота, экспертных систем для решения задач управленческой деятельности;

– знания в области защиты прав интеллектуальной собственности, представленной в электронном виде в системе муниципального управления.

3. Рефлексия профессиональной деятельности муниципального служащего.

Данный компонент характеризуется осознанием, оценкой специалистом своих знаний, умений и навыков в области информационно-коммуникационных технологий, и наличием таких аспектов субъекта системы управления включающая как самосознание, самооценка, самоконтроль.

Суть рефлексивного компонента может быть раскрыта с через призму «интеллектуальной культуры», которая в исследовании А.А. Брудного рассматривается как свойство субъекта как сознательного существа. Данное свойство способствует мысленному перемещению индивида в пространстве многочисленных возможностей, отвлекаясь при этом от фрагментов непосредственной реальности и обращаясь к прошлому и будущему опыту¹.

¹ См.: Брудный А.А. Пространство возможностей: Введение в исследование реальности. Барнаул, 1999. С. 140-141.

Согласно учению М. Хайдеггера, существует «осмысляющее раздумье» как высшая форма проявления человеческого интеллекта, которая и стала сущностной характеристикой самого человека¹. В данной связи отметим исследование В.П. Ивановой и В.В. Еременко, в котором ученые определяют интеллектуальную культуру в качестве внутреннего субъективного опыта специалиста, который способен проявляться (опыт) в случае активного творческого отношения к информационно-коммуникационному пространству.

Данный субъективный опыт выражается в мотивации и интеллектуальной способности к исследованию окружающего пространства путем теоретического и практического взаимодействия, а также в виде многопрофильной структуры мыслительной и практической профессиональной деятельности. Субъективный опыт интеллектуальной культуры формируется в процессе обучения, в результате самообучения, и профессиональной деятельности².

Развитие интеллекта специалиста системы муниципального управления в личностном и профессиональном плане связано с формированием и совершенствованием базисных интеллектуальных качеств, в число которых входит компетентность, творчество, креативность, инициативность, саморегуляция, самоконтроль, уникальный склад ума, рациональность мышления как способность выхода за рамки субъективного опыта – все эти качества требуют развития рефлексии субъекта системы управления.

Оценку критериев считаем целесообразным проводить согласно методике, разработанной Ю.А. Кулагиной³.

¹ См.: Хайдеггер М. Разговор на проселочной дороге. М., 1991. С. 104.

² Иванова В.П., Еременко В.В. Интеллектуальная культура цифрового общества // Цифровое общество как культурно-исторический контекст развития человека: сборник научных статей и материалов международной конференции. Под общей редакцией Р.В. Ершовой. М., 2016. С. 154.

³ См.: Кулагина Ю.А. Информационно-коммуникационная компетентность: теоретические аспекты // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. 2014. № 4 (19). С. 99-102.

Согласно данному алгоритму, проводить оценку компонентов информационно-коммуникационной культуры необходимо через призму сформированности информационно-коммуникационной компетентностей: базовый, прогрессивный и экспертный уровни, что соответствует уровням знаний специалиста.

Для того, чтобы определить сферу применения и информационно-коммуникационных технологий в системе муниципального управления. Выделим следующие практики субъекта муниципальной службы:

- информационно-аналитическое обеспечение: сбор и хранения актуальной информации; анализ, мониторинг, диагностика и интерпретация информации; организация оперативного доступа к информации;
- планирование: определение целей преобразования информации с целью автоматизации ее производства и использования;
- контроль: информационная поддержка процесса принятия управленческих решений на основании коммуникативных действий участников сферы информационно-коммуникационного обмена;
- управление: использование интеллектуального потенциала сотрудников с целью разработки рациональных методов принятия управленческих решений;
- исполнение: реализация принятого управленческого решения, удовлетворяющего требованиям оптимальности и обоснованности с помощью программных и технических средств, обеспечивающих разработку управленческих решений в системе муниципального управления;
- координация: объединение в единую систему действий участников исполнительской деятельности за счет использования информационно-коммуникационных каналов в формате веб-пространства;
- оценка: выявление несоответствий в процессе реализации управленческих решений и достигнутых результатов профессиональной деятельности, а также плановым и нормативным показателям за счет

организации контрольных мероприятий по информационному обеспечению процессов системы муниципального управления;

- инновации: разработка нестандартных путей решения управленческой задачи с помощью автоматизации поиска и обработки информации, что в итоге способствует созданию и интеграции новых знаний;

- экспертиза: оценка управленческих решений и процесса их реализации на основе профессионального опыта и возможностей, современных информационно-коммуникационных технологий;

- коммуникация: организация взаимодействия по горизонтали и вертикали посредством видеоконференцсвязи;

- самообразование: непрерывное совершенствования информационно-коммуникационных компетенций муниципальных служащих с использованием систем моделирования бизнес-процессов, планирования и контроля времени, облачных технологий.

Отметим что информационно-коммуникационная культура должна формироваться с учетом масштабных вызовов цифрового общества:

- уровень обеспеченности управленческих процессов высокотехнологичными средствами обработки и анализа информации;

- уровень новых знаний, умений и навыков, необходимых современному специалисту вне зависимости от занимаемой должности;

- появление новых технологичных каналов коммуникации, которые необходимо контролировать, а также обеспечивать необходимый уровень информационной безопасности;

- сокращение времени на работу с информацией и принятие управленческого решения.

Формирование и развитие информационно-коммуникационной культуры представляет собой систему целенаправленных действий структурных подразделений органов местного самоуправления по организации профессиональной деятельности, целью которой является приобретение новых и совершенствование имеющихся знаний, умений и

навыков субъектов системы муниципального управления в сфере информационно-коммуникационных технологий, создание системы мотивации, способствующей выработке у субъекта рефлексии к самооценке и самосовершенствованию.

Чем более высокого уровня профессиональные компетенции, тем становится меньше зависимость от неопределенности, что в итоге позитивно сказывается на профессиональной деятельности¹. Следовательно, процесс профессионального развития муниципальных служащих является одним из наиболее приоритетных направлений формирования кадрового состава в системе муниципальной службы. Профессионализм специалиста достигается в рамках механизмов системы профессионального образования:

- повышение квалификации;
- профессиональная подготовка;
- переподготовка;
- стажировка.

Профессиональное развитие осуществляется в соответствии с кадровой политикой органа местного самоуправления. При этом, основными характеристиками системы профессионального развития персонала являются непрерывность процесса, качество предоставления информации и знаний, современный уровень технического обеспечения, эффективность создания и приращения новых знаний, связь теоретических знаний с практикой системы муниципального управления.

Институт создания новых знаний представляется наиболее ценным институтом управленческой системы, функционирование которого обеспечивает необходимый уровень развития информационно-коммуникационной культуры специалиста. Общая система профессионального образования состоит из высшего и дополнительного профессионального образования (повышение квалификации муниципальных

¹ См.: Акофф Р. Акофф о менеджменте: Пер. с англ. / Под ред. Л.А. Волковой и др. СПб., 2012. С. 63.

служащих), включающих в себя практико-ориентированную направленность программ обучения и акцент реализации индивидуальных способностей субъекта в профессиональном пространстве.

Ученые отмечают, что зачастую формирование информационно-коммуникационной компетенций муниципальных служащих базового, прогрессивного и экспертного уровней обеспечивается только существующими видами системы дополнительного профессионального образования, являющиеся традиционными¹:

- профессиональная переподготовка;
- краткосрочные и среднесрочные программы повышения квалификации;
- обучающие мероприятия регионального уровня (семинары, конференции, круглые столы).

В качестве развития когнитивного компонента информационно-коммуникационной культуры считаем целесообразным использовать алгоритм, разработанный в своем исследовании В.М. Захаровым². Данный алгоритм состоит из следующих взаимосвязанных операций:

- создание прототипа информационно-коммуникационных компетенций муниципального органа власти;
- разработка моделей информационно-коммуникационных компетенций для различных групп должностей;
- определение информационно-коммуникационных компетенций базового, прогрессивного и экспертного уровней;
- выбор технологии оценки сформированности компонентов информационно-коммуникационной культуры;
- оценка уровня информационно-коммуникационной культуры;

¹ Гончарова Л.И. Современные тенденции в профессиональной подготовке муниципальных служащих на рынке образовательных услуг // Научный вестник ВФ РАНХиГС. 2015. № 2. С. 121.

² См.: Захаров В.М. Реновационная система воспроизводства профессионального потенциала государственного и муниципального управления в регионе: дис. ... док. соц. наук. Белгород, 2016. С. 427.

– разработка программы обучения.

Л.Я. Дятченко и В.П. Бабинцев в качестве развития профессионализма исследуют технологию формирования социально-технологической культуры специалиста. Технология представляет способ повышения результативности системы управления через использование принципов социально-технологического подхода. В данном контексте формирование и развитие социально-технологической культуры, представляющий собой процесс технологизации управленческой деятельности – «расчленении любой социальной деятельности на процедуры и операции с их последующей координацией и синхронизацией, в составлении программы технологизируемой деятельности, в прогнозировании планируемого результата за счет внутренних резервов и ресурсов, в координации действий, минимизации возможных сбоев»¹.

Специалист, обладающий информационно-коммуникационной культурой базового, прогрессивного или экспертного уровней означает, что он в определенной мере способен успешно использовать знания, умения и навыки в сфере информационно-коммуникационных технологий, преобразуя информацию в рациональные практики. Именно в данном контексте информационно-коммуникационная культура рассматривается как соответствие современного муниципального служащего условиям современного цифрового общества. Оптимальное использование информационно-коммуникационных технологий в процессе обеспечения процесса разработки и реализации управленческих решений является основой эффективного функционирования системы управления на любом уровне.

Социологическое исследование позволит оценить практику кадровой деятельности, специализированной профессиональной деятельности

¹ См.: Дятченко Л.Я. Социально-технологическая культура как инструмент преобразования социальных отношений // Социально-технологическая культура как феномен XXI века: Материалы международной научно-практической конференции (Белгород, 29–31 мая 2006 г.). Белгород, 2006. С. 7.

субъектов в реальной среде информационно-коммуникационного обмена, выявить факторы, оказывающие как позитивное, так и негативное воздействие на процесс формирования информационно-коммуникационной культуры, оценить готовность субъектов системы управления к нововведениям, к совершенствованию своих знаний и навыков, рациональной оценке компетенций цифрового общества на конкретном этапе процесса анализа информации, интеллектуальный потенциал. Исследование данных характеристик позволит осуществить разработку механизмов совершенствования уровня информационно-коммуникационной культуры исследуемого объекта, а также тиражировать, в случае успешной апробации, на других проблемных участках общественного развития.

Таким образом, можно сделать следующие выводы по первому разделу:

1. Современный этап развития общества характеризуется цифровой трансформацией производственных и социальных процессов. Происходит расширение и углубление доступа субъекта к любой информации, развиваются научные достижения, производственные технологии, образование, позволяющие человеку совершенствовать свой «жизненный мир». Цифровая трансформация общества создает принципиально иную реальность, связанную с феноменами виртуальности и символического отображения. В данное цифровое время именно информационно-коммуникационные технологии призваны управлять информацией и формировать новую информационно-коммуникационную среду. Владение технологиями обеспечивают необходимые эффективность, качество и ускорение воспроизводства и распространения информации.

2. Ключевой задачей в «digital»-обществе становится формирование необходимого уровня информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих, то есть формирование специалистов, соответствующих новым требованиям, максимальное использование возможностей, предоставляемых новыми технологическими решениями. Структура профессиональной культуры информационно-коммуникационная

культура представляет собой систему специализированных знаний, умений и навыков, индивидуальных характеристик личности, и желанием выполнять на профессиональном уровне определенные виды деятельности. Под информационно-коммуникационной культурой понимается комплексное личностное свойство, которое интегрирует теоретические знания, практические умения и навыки, и рефлексивность действий субъекта в сфере информационно-коммуникационных технологий.

3. К компонентам информационно-коммуникационной культуры муниципального служащего относятся: мотивация информационно-коммуникационной деятельности; когнитивный компонент или информационно-коммуникационные компетенции муниципального служащего; рефлексия профессиональной деятельности муниципального служащего. Когнитивный компонент состоит из теоретических знаний в области информационно-коммуникационных технологий, умений использования теоретических знаний в процессе профессиональной деятельности, и представлен тремя уровнями: базовый, прогрессивный, экспертный. Развитие компонентов информационно-коммуникационной культуры заключается в реализации следующего алгоритма: создание прототипа информационно-коммуникационных компетенций муниципального органа власти; формирование базовой, прогрессивной и экспертной моделей цифровых компетенций; выбор технологии оценки сформированности компонентов информационно-коммуникационной культуры; оценка уровня информационно-коммуникационной культуры; разработка программы обучения.

РАЗДЕЛ II. ДИАГНОСТИКА РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ РОВЕНЬСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Неопределенность является одним из наиболее значимых факторов, оказывающих дисфункциональное влияние на процесс принятия управленческих решений на любом уровне системы государственного управления. В целях нивелирования и устранения данного негативного явления субъекту управления необходим рационально сформированный и функционирующий механизм информационно-аналитического обеспечения. Основу данного механизма составляют субъекты системы муниципального управления как управляющего звена, так и субъекты, обеспечивающие реализацию каждого этапа информационно-коммуникационного процесса. Акторы – активные участники управленческих и функциональных процессов любой системы – должны обладать определенными личностными и, в первую очередь, профессиональными компетенциями, обеспечивающими рациональное и наиболее эффективное выполнение своих профессиональных и общественных обязанностей, то есть в рамках общества цифровой трансформации обладать специальными профессиональными знаниями, навыками и умениями.

Профессиональные служащие в аппарате муниципального органа власти как субъекта управления социальными процессами на определенной территории являются главным источником и движущей силой обеспечения стабильности развития муниципалитета, реализации стратегических планов и оперативных управленческих решений в реальность. Именно включение в управленческий процесс их ценностей, знаний и опыта обеспечивается влияние на жизнь общества, на функциональные и организационные структуры государства, на все сферы социальной действительности.

Базовое образование, полученное в рамках института образования, кажется с одной стороны достаточным, что создает некий фундамент

профессиональной деятельности, с другой – не обеспечивает устойчивость субъекта в крайне неопределенных и ответственных условиях, когда от принятых стратегий зависит вектор развития сообщества подведомственной территории в общем и каждого гражданина, в частности.

Фундаментальные и специализированные знания и навыки не могут быть гарантией того, что специалист муниципальной службы обеспечивающего или управленческого звена не будет нуждаться в личностном и профессиональном развитии и совершенствовании, что обусловлено изменением как субъективных, так и объективных факторов – рабочая обстановка, изменения в социальных ролях и статусах, изменение ценностей и приоритетов. Таким образом, развитие профессионального потенциала муниципального служащего, который в современном цифровом мире находится в прямой зависимости от уровня развития информационно-коммуникационных компетенций, должно базироваться на рационально сконструированной системе алгоритмов необходимых научных сфер знаний, находящихся в состоянии синергетического взаимодействия с целью использования наиболее эффективной практики создания индивида со способностью рационального осмысления и рефлексивного развития. Если не обращать внимание на генерирование специалистов данного уровня эффективность функционирования любой системы будет снижаться.

Развитие и совершенствование процедур и процессов основывается не только на анализе целей и задач исследуемого объекта и/или субъекта, но и на исследовании факторов, оказывающих как негативное, так и позитивное влияние. Кроме того, следует акцентировать внимание на противоречиях практики управления, то есть на проблемах функционирования системы.

Актуальность данного исследования определяется необходимостью социологического изучения проблематики развития информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих, территориально удаленных от регионального центра Белгородской области, но имеющих

потенциальный функционал и вектор развития в условиях цифровой трансформации современного российского общества.

Изучение актуального информационно-коммуникационного потенциала муниципальных служащих проводилось следующим образом:

1 этап – включенное наблюдение – исследовалось функционирование муниципального района «Ровеньский район» Белгородской области в сфере реализации организационных, информационных, коммуникационных задач, обеспечивающих местную систему государственного управления.

2 этап – социологическое исследования на тему: «Информационно-коммуникационный потенциал муниципального служащего в условиях цифровой трансформации жизни общества».

1. Приоритетные направления развития территории муниципального района закреплены в Стратегии социально-экономического развития на период до 2025 года, которая определяет систему долгосрочных стратегий, среди которых основными являются: реализация региональной стратегии «Формирование регионального солидарного общества на 2011-2025 гг.», создание условий для консолидации общества на основе реализации гражданских инициатив, развитие партнерства органов местного самоуправления и гражданского общества, помощь и поддержка в развитии общественных организаций социальной направленности, работа над повышением уровня общественной, экономической и индивидуальных активностей населения на определенной территории, развитие механизмов и структур информационного общества.

Стратегия позволяет обеспечить устойчивое развитие муниципального социума во всех сферах жизнедеятельности, максимально качественно и эффективно использовать интеллектуальный потенциал субъектов, рационализировать самоорганизацию каждого индивида и синтезировать все знания и умения ради достижения в единую систему, где каждый отдельный элемент будет дополнять и усиливать остальные, стремясь к максимуму

реализации при существующих объективных и субъективных ограничениях – факторах, барьерах – как позитивных, так и дисфункциональных.

В сфере кадровой политики администрацией города в целях минимизации организационно-управленческих рисков, которые могут привести к неэффективному управлению процессом реализации муниципальных программ и стратегий, информационных рисков, определяемых отсутствием или частичной недостаточностью исходной отчетной и прогнозной информации, используемой в процессе разработки и реализации управленческих решений, реализуются мероприятия по минимизации за счет повышения квалификации кадрового потенциала.

Реализация данных направлений кадровой политики заложена в муниципальной программе «Развитие местного самоуправления Ровеньского района на 2015-2020 годы», основными целями которой является:

- развитие кадрового потенциала Ровеньского района;
- повышение уровня информированности населения о деятельности органов местного самоуправления Ровеньского района;
- повышение уровня оказания государственных услуг гражданам и юридическим лицам.

Задачи муниципальной программы:

- формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы района;
- своевременное и достоверное информирование населения о деятельности органов местного самоуправления муниципального района «Ровеньский район»;
- повышение качества и доступности предоставления населению и организациям государственных услуг по государственной регистрации актов гражданского состояния.

Показатели, достижение которых позволит судить об эффективности реализации управленческих решений, целью которых является совершенствование профессионального потенциала, следующие:

1. Обеспечить достижение уровня соответствия профессиональных компетенций на уровне не менее 75% у не менее чем 50% сотрудников органов местного самоуправления.

2. Привлечение общественного интереса к деятельности органов местного самоуправления района и укрепление атмосферы доверия к ним граждан.

3. Улучшение координации и взаимодействия граждан, органов местного самоуправления и средств массовой информации по вопросам местного значения.

4. Принятие управленческих решений с учетом общественного мнения жителей района.

5. Обеспечение бесперебойного функционирования и своевременной актуализации официального сайта администрации Ровеньского района.

6. Увеличение в 2020 году уровня удовлетворенности населения услугами в сфере государственной регистрации актов гражданского состояния (процент числа опрошенных) до 80%.

Качественная реализация подпрограммы «Развитие муниципальной службы Ровеньского района» направлена на совершенствование системы развития профессионализма муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров района, развитие проектного управления в условиях модернизации информационно-технологической инфраструктуры в сфере муниципальной службы района.

Развитием вопросов кадровой политики на территории муниципального района, повышения эффективности работы органов местного самоуправления, предприятий и организаций в экономике и социальной сфере района, находится в ведении Совета по кадровой политике при главе администрации Ровеньского района.

Основными задачами Совета по кадровой политике являются:

– разрабатывает предложения по реализации политики кадрового обеспечения социально-экономического развития района;

- разрабатывает предложения по определению основных направлений и приоритетов кадровой политики в системе органов государственной власти и органов местного самоуправления района;
- рассматривает проекты потребности в кадрах для выполнения задач, определенных стратегией развития района, а также для создания резерва управленческих кадров в экономике и социальной сфере района;
- рассматривает вопросы реформирования и развития государственной гражданской и муниципальной службы района;
- разрабатывает рекомендации по совершенствованию нормативного регулирования вопросов управления кадровым потенциалом.

Повышение профессионализма муниципальных служащих возможно посредством реализации приоритетных направлений работы с кадровым составом муниципальной службы путем совершенствования системы оценочных процедур, улучшения качества программ повышения квалификации муниципальных служащих.

За 2017-2018 годы 33% сотрудников органов местного самоуправления прошли курсы повышения квалификации. Показатель «обеспечено достижение уровня соответствия профессиональных компетенций не менее чем у 50 процентов муниципальных служащих района» реализован на 75%.

В администрации муниципального района успешно функционирует институт наставничества, который реализует комплекс мероприятий по минимизации времени адаптации новых сотрудников, оказанию практической помощи в профессиональном росте, ускорению формирования необходимых профессиональных компетенций, в том числе информационно-коммуникационных. В период с 2016 по 2018 годы процедуры наставничества реализованы в отношении 7 муниципальных служащих.

В рамках повышения уровня квалификации, профессиональной компетентности и раскрытия потенциала сотрудников ежегодно разрабатывается и реализуется План обучения работников администрации муниципального района и лиц, включенных в кадровый резерв. При

организации обучения используются форматы внутриорганизационного обучения. Количество муниципальных служащих органов местного самоуправления Ровеньского района, получивших дополнительное профессиональное образование представлено в таблице 1.

Таблица 1

Сведения о муниципальных служащих администрации муниципального района «Ровеньский район», получивших дополнительное профессиональное образование

Год	Всего муниципальных служащих, чел.	Прошли профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, чел.	%
2016	128	25	20
2017	124	26	21
2018	114	38	33

В части развития информационного пространства на территории муниципального образования реализуется Муниципальная программа «Развитие информационного общества в Ровеньском районе на 2015 – 2020 годы» на основе широкомасштабного применения новых современных информационно-коммуникационных технологий идет активный процесс создания информационного общества района, электронного документооборота и межведомственных систем взаимодействия.

В данной муниципальной программе акцент смещен на формирование современной информационной и телекоммуникационной инфраструктуры, и предоставление на это основе качественных услуг населению.

Реализуются проекты в сфере информационно-коммуникационного обмена в основном технической направленности: развитие и модернизация информационно-коммуникационной инфраструктуры связи; развитие и модернизация программного и технического комплекса корпоративной сети; модернизация и развитие программ для ЭВМ, обеспечивающих автоматизацию процессов планирования и исполнения бюджета; создание системы, обеспечивающей прозрачность управленческих решений и

повышения доступности информации по принципу открытых данных; сопровождение системы спутникового мониторинга транспорта.

В 2018 году достигнуты следующие показатели муниципальной программы:

- доля структурных единиц муниципального района, подключенных к единой информационно-коммуникационной сети, составляет 100%;

- доля оснащения структурных единиц района современными технологическими средствами – 85%;

- количество программных решений, используемых администрацией района для представления и анализа информации о показателях социально-экономического развития района – 7 шт.

В результате исследования практики кадровой и информационно-коммуникационной политики администрации муниципального района «Ровеньский район» отметим следующее:

- ведется построение системы, предполагающей высокую степень включенности гражданского общества в процессы жизнедеятельности муниципального образования, а также на формирование и развитие кадрового потенциала посредством использования современных научных подходов;

- проводится обучение сотрудников, повышение их квалификации в области муниципального управления, в вопросах проектной деятельности, реализуются процессы ротации и института наставничества;

- уделяется большое внимание развитию элементов информационного общества, его структурных и материально-технических составляющих, но нет реализации проектов или отдельных мероприятий в области развития информационно-коммуникационной культуры сотрудников, или каких-либо отдельных компетенций, которые могут быть использованы в реализуемых муниципальных программах с целью

максимизации эффективности, достижению качественных результатов и сбережению ограниченных временных и финансовых ресурсов.

2. В рамках социологического исследования «Информационно-коммуникационный потенциал органов муниципального управления» было проведено анкетирование сотрудников администрации муниципального района «Ровеньский район» Белгородской области, сотрудников администраций 12 муниципальных образований, входящих в состав Ровеньского района.

Штатная численность сотрудников Ровеньского района на 2018 год составляет 190 единиц, в том числе должности муниципальной службы занимают 114 единиц; должности, которые не являются должностями муниципальной службы – 89 единиц. Распределение штатной численности сотрудников органов местного самоуправления Ровеньского района представлено в таблице 2.

Таблица 2

Штатная численность сотрудников Ровеньского района в 2018 году

Наименование муниципального образования	Количество сотрудников, чел.	Сотрудники управленческих должностей, чел
Ровеньский район	142	48
Айдарское с.п.	5	1
Верхнесеребрянское с.п.	3	1
Городское поселение «Поселок Ровеньки»	9	4
Ладомировское с.п.	6	3
Лознянское с.п.	5	3
Лозовское с.п.	4	2
Наголенское с.п.	7	3
Нагорьевское с.п.	3	2
Новоалександровское с.п.	4	2
Ржевское с.п.	5	2

Продолжение таблицы 2.

Наименование муниципального образования	Количество сотрудников, чел.	Сотрудники управленческих должностей, чел
Свистовское с.п.	5	2
Харьковское с.п.	5	3
Итого	203	76

Генеральная совокупность социологического исследования составляет 190 муниципальных служащих и сотрудников администраций муниципальных образований Ровеньского района, из них 37,4 % занимают управленческие должности.

Наибольший процент возрастного распределения муниципальных служащих Ровеньского района находится в промежутке между 40 и 49 годами – 31,9 % (см. рисунок 1).

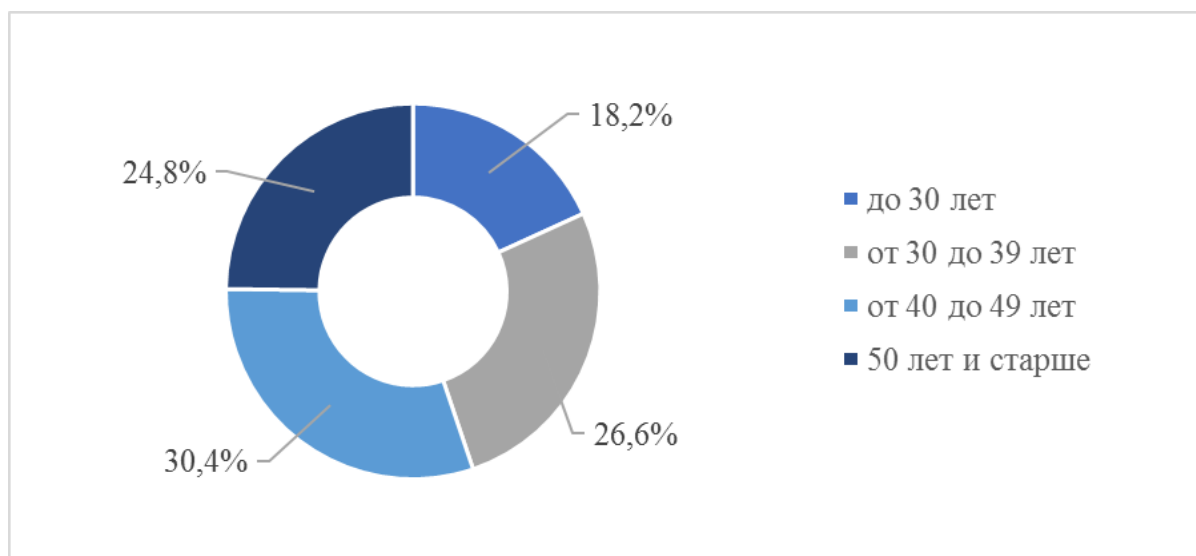


Рис. 1. Сведения о возрасте сотрудников администраций муниципальных образований Ровеньского района Белгородской области

117 респондентов представляют выборочную совокупность социологического исследования. При этом погрешность выборки составляет 5%, а доверительная вероятность на уровне 90 %.

Цель исследования заключается не только в выявлении факторов, препятствующих развитию высокого уровня информационно-

коммуникационной культуры, но и в оценке информационно-коммуникационного потенциала сотрудников органов местного самоуправления, то есть в изучении готовности респондентов совершенствовать уровень своей информационно-коммуникационной культуры для соответствия современным требованиям цифрового общества.

Респондентам было предложено ответить на общий вопрос «Устраивает ли Вас ваша работа в целом?». Анализ ответов позволил выявить оправданность ожиданий субъектов от своей профессиональной деятельности на достаточно высоком уровне, что соответствует 70,4 % респондентов, 21,2 % опрошенных считают, что их работа скорее устраивает, и всего 2,6 % работа в настоящий момент не устраивает (см. рисунок 2).

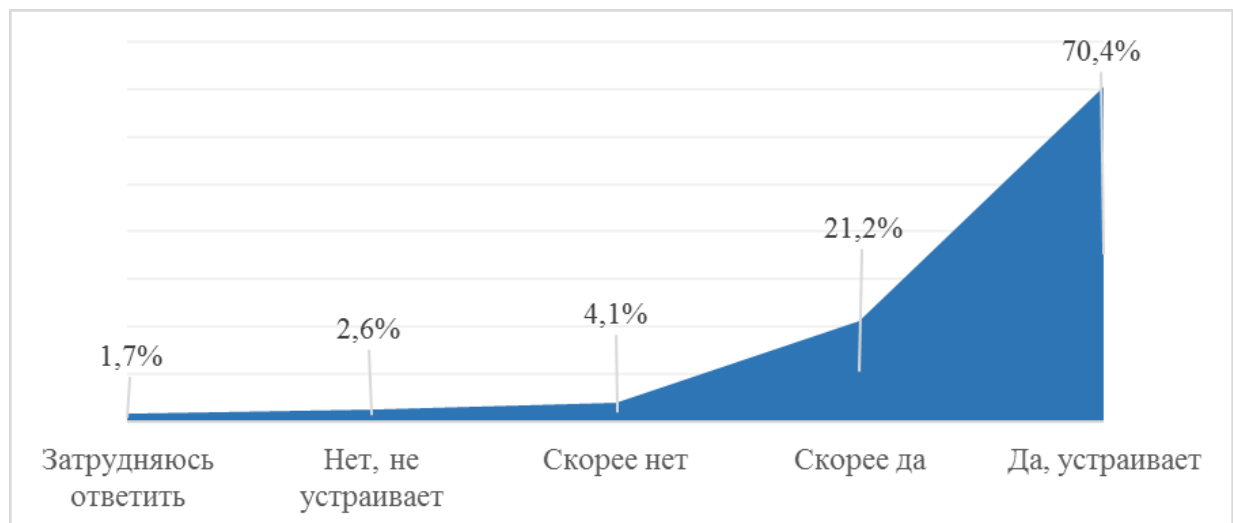


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «Устраивает ли работа в целом?», %

Последующий блок вопросов анкетирования направлен на выявление и оценку конкретного уровня знаний и умений в сфере информационно-коммуникационных технологий у субъектов муниципального управления.

На вопрос «Знаете ли Вы что из себя представляет цифровая трансформация общества?» более половины опрошенных 52,3% не могут с уверенностью ответить, что означает данное явление, 34,5% выбрали ответ «скорее нет», 4,2% – отметили твердое «да», 2,3% – нет, 6,7% – затруднились с ответом на данный вопрос.

Кроме того, об одном из наиболее важных документах для развития информационно-коммуникационного пространства – государственная программа «Цифровая экономика» Российской Федерации:

- 68,2 % респондентов не слышали;
- 8,1 % – просматривали;
- 4,7 % – только слышали о существовании программы;
- 2,2 % – изучали;
- 16,8 % - затруднились с ответом.

Анализ данных распределений ответов показывает то, что многие муниципальные служащие не интересуются нововведениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а тот малый процент осведомленных, скорее всего, изучают новые нормативные документы и технологии в силу специфики своей профессиональной деятельности.

На более детальное изучение параметров информационно-коммуникационной культуры направлен следующий блок вопросов.

Ответы на вопрос «При выборе технологии поиска информации или использования конкретного программного обеспечения, канала коммуникации для решения поставленной задачи Вы чаще всего ориентируетесь?» являются важными для исследования, так как позволяют определить субъективную направленность компетенции сотрудников муниципального органа власти в сфере информационных технологий.

Наибольший вес имеют следующие ориентации при принятии решения:

- мнение коллег по работе – 37,4 %, что соответствует ориентации на командную работу;
- собственное мнение – 22,6 % – акцент на свои ценности, знания и умения в соответствии с четкими профессиональными обязанностями и возложенной ответственностью;

– мнение руководителя – 48,6 % – ориентация исключительно на особенности управленческой деятельности руководителя в конкретной жизненной ситуации и в соответствии с поставленной задачей.

Приоритет в сознании и поведении сотрудников органов местного самоуправления относительно выбранной ориентации в значительной мере зависит от уровня их информационно-коммуникационной культуры.

На вопрос «Имеете ли Вы четкие инструкции по работе со следующими инструментами информационно-аналитического обеспечения процесса принятия управленческих решений в вашем структурном подразделении?» в основном наибольшее количество респондентов ответило об отсутствии или недостаточной проработанности инструкций (см. рисунок 3).

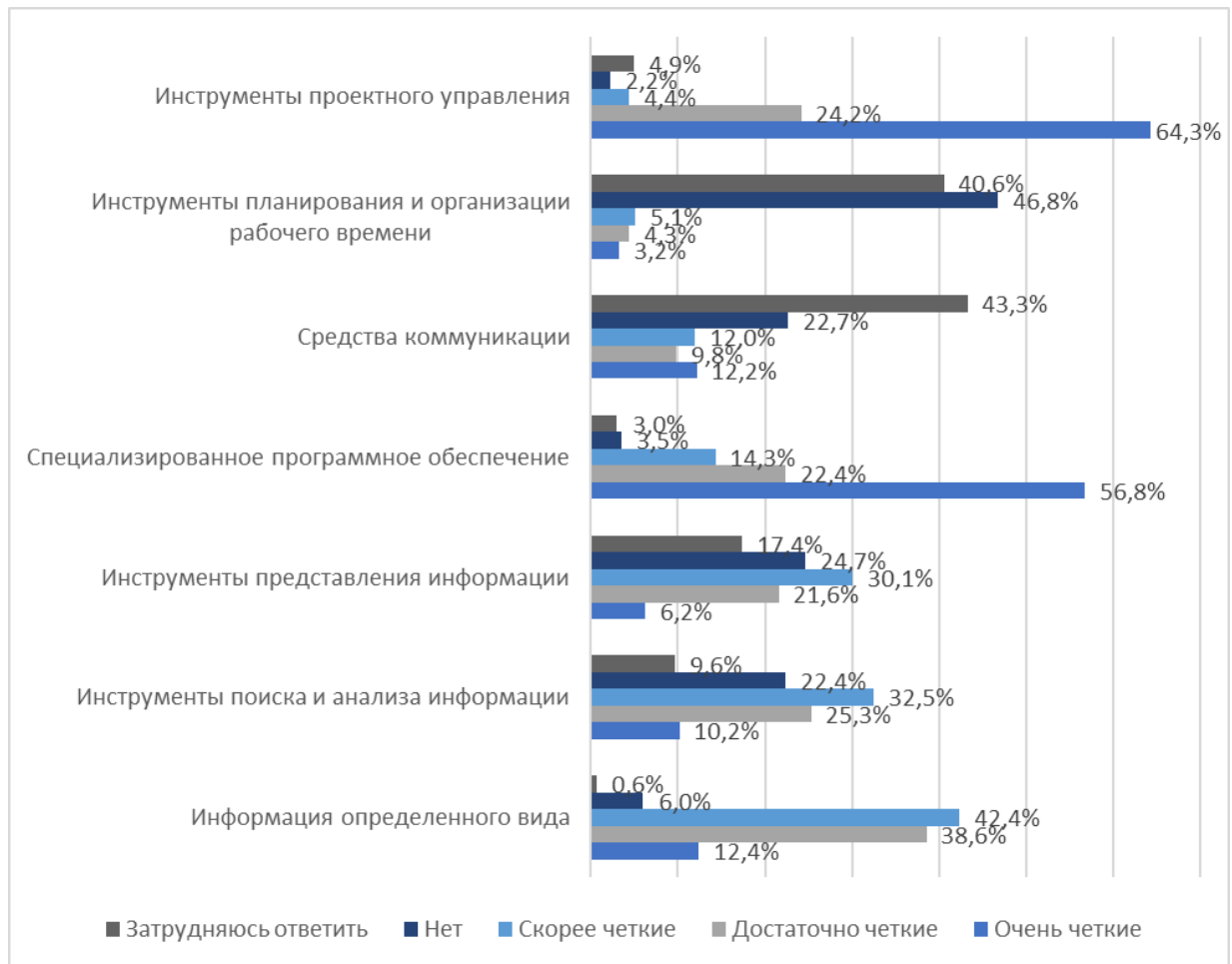


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос «Есть ли у Вас четкие инструкции по работе с инструментами информационно-аналитического обеспечения?», %

Как показывает анализ, только 6,0 % от числа респондентов работают без четко определенных должностных регламентов по работе с информацией различного рода, 3,5 % со специализированным программным обеспечением и 2,2 % с инструментами проектного управления. Но у 46,8 % респондентов нет четких инструкций по работе с инструментами планирования и организации рабочего времени, 24,7 % – инструменты представления информации, 22,7 % – инструменты коммуникации, 22,4 % – инструменты поиска и анализа информации. Данное наблюдение обосновано тем, что с информацией муниципальные служащие работают постоянно, и регламенты, инструкции уже давно разработаны и откорректированы. Работать со специализированными программами без инструкций не представляется возможным. В таком случае оценкой уровня информационно-коммуникационных компетенций может служить скорость обучения сотрудника работе с данным специализированным программным продуктом. Данные явления становятся барьером для принятия и реализации эффективных управленческих решений.

Цифровые компетенции являются наиболее важной составляющей, которую необходимо исследовать при изучении информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих. При этом, как показывают результаты ответов респондентов, знания, приобретенные в результате реализации профессиональной деятельности – 48,4 %. Немного меньше респондентов опираются на собственный жизненный опыт – 42,3 %.

Для того, чтобы оценить когнитивно-рефлексивную компоненту информационно-коммуникационной культуры, респондентам было предложено оценить на сколько достаточны их информационно-коммуникационные знания для выполнения своих профессиональных обязанностей эффективно. Только 33,2 % муниципальных служащих уверенно заявили о достаточности своего образования в области информационно-коммуникационных технологий (см. рисунок 4).

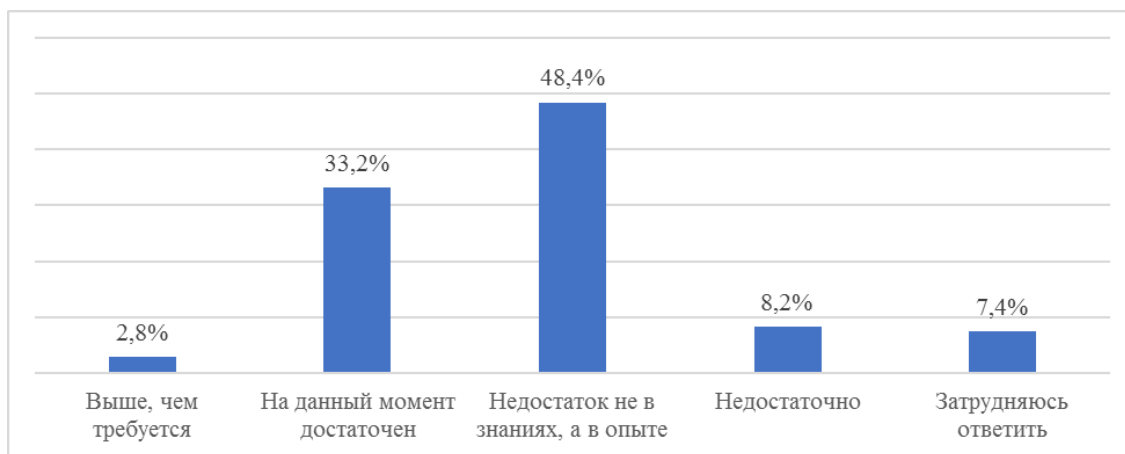


Рис. 4. Распределение ответов на вопрос «Достаточно ли Вам информационно-коммуникационных знаний, умений и навыков для выполнения своих профессиональных обязанностей?», %

Также для оценки рефлексивного компонента сотрудникам, участвующим в опросе, необходимо было по 5-ти бальной шкале оценить готовность к следующим практическим ситуациям:

- использование информационных технологий при разработке и реализации управленческих решений;
- исполнение поручений руководителя с использованием современных технических и программных инструментов;
- организация эффективной коммуникации;
- самостоятельная оценка эффективности своей деятельности;
- подготовленность к внедрению нововведений.

Средний балл оценок предложенных суждений равен 3. Только организация эффективной коммуникации получила 4 балла. Следовательно, предложенные варианты готовности, способностей и мотивации, оцениваются в общем плане как удовлетворительные, что указывает на наличие у муниципальных служащих нормативного уровня информационно-коммуникационной компетентности.

На вопрос «Как Вы считаете из чего должна складываться информационно-коммуникационная культура муниципального служащего?» большинство респондентов указали на знания в области информационно-коммуникационного процесса, то есть на этапах поиска, классификации,

хранения, передачи информации – 82,1 %. Применение новых информационных технологий в качестве важного элемента информационно-коммуникационной культуры выбрали 62,3 % респондентов. Умение реализовывать управленческие решения использованием современного программного обеспечения – 44,2 %. Подробное распределение ответов на данный вопрос представлено на рисунке 5.

Так как профессиональная деятельность муниципального служащего связана с командной работой, ответы на вопрос «Как в Вашем структурном подразделении относятся к проявлению со стороны работников инициативы при выборе информационно-коммуникационного инструмента на конкретном этапе работы с информацией?» в значительной степени определяют содержание информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих Ровеньского района: 45,6% респондентов чаще всего находят поддержку при проявлении инициативы в своей повседневной деятельности; к инициативам 52,2% респондентов руководители могут прислушаться в некоторых моментах. 7 % респондентов не получают поддержку.



Рис. 5. Распределение ответов на вопрос «Как Вы считаете из чего должна складываться информационно-коммуникационная культура муниципального служащего?», %

В исследовании Волохатых Д.С. определила закономерность уровня информационно-коммуникативной компетентности от следующих характеристик: «знание источников информационных ресурсов, необходимых для профессиональной деятельности; умение работать с различными видами информации; умение воспринимать, понимать, оценивать полученную информацию, конкретными навыками по использованию информационных технологий; готовность к освоению информации и ее аналитической обработке; готовность к информационному взаимодействию со всеми субъектами»¹.

Отметим положительную динамику в развитии информационно-коммуникационной культуры, так как большинство респондентов отмечают улучшение состояния информационно-технологического и информационно-аналитического обеспечения, и улучшение знаний и навыков, вызванных развитием сферы информатизации, за последние 3 года (72,8 % опрошенных).

Наличие проблем в развитии информационно-коммуникационной культуры большинство респондентов связывают в основном с динамично меняющимся информационным обществом в эпоху цифровой трансформации, большим объемом обязанностей и нехваткой времени на развитие и поддержание достойного уровня знаний (см. рисунок 6).

¹ Волохатых Д.С. Информационно-коммуникативная компетентность государственных служащих: экспертные оценки // Современные исследования социальных проблем. 2012. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/informatsionno-kommunikativnaya-kompetentnost-gosudarstvennyh-sluzhaschih-ekspertnye-otsenki> (дата обращения: 20.12.2018).



Рис. 6. Распределение ответов на вопрос о возможных причинах, которые препятствуют развитию информационно-коммуникационных компетенций, %

Анализ распределения ответов позволил выявить следующую закономерность: внутреннее содержание профессиональной деятельности является основным наиболее значимым фактором, оказывающим влияние на информационно-коммуникационную культуру муниципального служащего. Индивидуальные особенности субъекта управления оказывают влияние в наименьшей степени.

На вопрос «Какие профессиональные качества, по Вашему мнению, наиболее значимы для развития информационно-коммуникативной компетентности государственных служащих?» предлагалось выбрать не более 3 вариантов ответа, и ответы экспертов распределились следующим образом:

- умение работать с ПК, орг. техникой в качестве основного качества выбрали 50,6 % респондентов;
- умение работать с информацией – 46,8 %;
- открытость нововведениям – 39,7 %;
- самостоятельность и инициатива сотрудника – 36,8 %;
- уровень профессионального образования – 34,2 %;

- гибкость и разноплановость мышления – 23,8 %;
- способность к самооценке – 22,5 %;
- ориентация на качественную работу – 18,4 %;
- повышенную работоспособность – 12,1 %;
- коммуникационные навыки – 10,3 %;
- ответственность – 10,2 %;
- организаторские способности – 5,1 %;
- готовность к взаимодействию – 3,7 %.

Анализ ответов на данный опрос позволяет сделать вывод о том, что для развития информационно-коммуникационной культуры в первую очередь необходимо опираться на инструментальные знания и навыки муниципальных служащих, то есть совершенствовать на первом этапе данные качества.

На втором этапе окажут помощь такие качества, как открытость нововведениям, самостоятельность и инициатива – соответствуют чертам инновационного типа личности, что означает об отсутствии возможного сопротивления со стороны субъектов управления в процессе реализации мероприятий по внедрению инновационных решений в управленческий процесс, современных информационно-коммуникационных технологий.

Следующий вопрос позволил провести анализ работы сотрудников муниципальных образований Ровеньского района с техническими и программными средствами на различных этапах анализа информации.

Респондентам предлагалось оценить себя по пятибалльной шкале, где 5 – наивысший балл. Результаты оценки представлены в таблице 3.

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос «Оцените свою работу»

Варианты ответов	Баллы, %					Средний балл
	1	2	3	4	5	
Работа за стационарным компьютером	-	-	1,3	30,4	68,0	4,5

Продолжение таблицы 3.

Варианты ответов	Баллы, %					Средний балл
	1	2	3	4	5	
Работа с мобильными устройствами	-	-	6,8	44,6	48,6	4,5
Обработка и хранение информации с помощью ПК	-	-	5,3	33,4	60,3	4,5
Работа в текстовых редакторах	0,3	1,0	3,6	29,0	66,4	4,6
Работа в табличных редакторах	1,0	0,7	11,1	48,2	40,0	4,3
Работа с базами данных	0,7	2,6	13,8	39,4	44,2	4,1
Работа в системе электронного документооборота	7,9	9,8	24,9	28,1	37,2	3,4
Работа со средствами для создания презентаций	9,2	25,5	34,2	31,1	9,2	3,5
Электронная почта	0,4	0,4	3,7	20,0	75,9	4,6
Системы обмена сообщениями (Telegram, Whatsapp, Viber)	7,6	14,4	23,0	24,8	37,8	3,4
Работа в Интернет приложениях	0,34	3,1	2,7	22,7	71,5	4,5
Работа с программами защиты информации	7,8	9,9	23,8	28,2	38,1	3,4
Работа в электронной системе проектного управления	0,6	2,7	12,8	40,6	44,0	4,1
Поиск информации в Интернет	-	1,34	2,01	22,07	72,58	4,6
Работа с программами Тайм-менеджмента	17,7	19,7	33,0	20,1	27,2	3,2
Работа с программами для составления мудбордов	19,2	18,7	34,0	19,8	27,5	3,0
Работа с CRM	19,2	18,7	34,0	19,8	27,5	3,0
Программа оценки эффективности деятельности ОМСУ	0,7	2,6	13,8	39,4	44,2	4,1

Исходя из среднего балла, можно утверждать, что муниципальные служащие сталкиваются с трудностями при работе с программами для составления мудбордов, CRM-системами, программами Тайм-менеджмента, системой электронного документооборота, при использовании программ, предназначенных для мгновенного информационного обмена, программами для разработки и демонстрации презентаций. Остальные позиции находятся в диапазоне от 4 до 5 баллов.

В качестве объективных факторов развития информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих выделены требования к должности и требования к уровню владением информационными и коммуникативными технологиями – владение набором

прикладных программ для ЭВМ, входящих в стандартный пакет Microsoft Office, специализированные программы – если иного не требует специфика выполняемой профессиональной деятельности.

Многие программные решения не регламентированы должностными инструкциями или нормативными правовыми актами органа местного самоуправления, но и не прямо не запрещены. Но использование некоторых программных решений может повысить качество и эффективность управленческих решений.

Для того, чтобы подтвердить или опровергнуть наши предположения, оценим знания, умения и навыки работы с компьютером. Анализ ответов на данный вопрос представлен в таблице 4.

Таблица 4.

Варианты работы респондентов с компьютерными программами

Варианты ответов	Количество	%
Задумываетесь о том, что и в какой последовательности необходимо сделать	17	14,5
Сосредоточенно и уверенно выполняете необходимые действия	46	39,3
Ваши действия доведены до автоматизма	54	46,2
Затрудняюсь ответить	0	0,0

Анализ позволил выявить, что при работе с компьютером руководствуются знаниями – 14,5% респондентов, пользуются умениями – 39,3%, перевели свои знания и умения в навык – 46,2%. Можно сделать вывод о том, что большая часть муниципальных служащих владеет набором компьютерных программ на высоком уровне, но это соотносится со стандартным набором прикладных программ и технических средств.

Нам представляется важным оценить частоту работы за компьютером. «Постоянно» работают за компьютером 82,4% опрошенных, «часто» – 12,2%, «время от времени» – 3,7%, менее 2% респондентов – «редко». Данное наблюдение подтверждает то, что служебная деятельность муниципальных

специалистов требует постоянного использования информационно-коммуникационных технологий.

Следующий вопрос был направлен на оценку достаточности уровня профессиональной компетентности респондентов для выполнения своих повседневных обязанностей:

- 72,0 % респондентов считают, данный уровень достаточным;
- 14,6 % опрошенных отметили недостаток, который заключается не в знаниях, а в наличии приобретенного опыта;
- 5,8 % – затруднились с ответом на данный вопрос;
- 7,6 % говорят о том, что их компетентность находится на таком уровне, когда ожидается повышение по службе, то есть оценивается на уровень выше, чем необходимо для выполнения своей повседневной профессиональной деятельности;
- 18,2 % опрошенных считают данный уровень недостаточным. Данное наблюдение нуждается в более детальной проработке, чтобы изучить какими мотивами сформировано данное мнение и, при необходимости, уделить первостепенное внимание данной проблематике.

Следующий блок вопросов направлен на выявление возможности и желания муниципальных служащих к повышению уровня информационно-коммуникационной компетентности. На рисунке 7 представлено распределение пожеланий респондентов о форме проведения профессионального обучения. 38,2 % опрошенных склоняется к профессиональной подготовке с присвоением дополнительной квалификации.

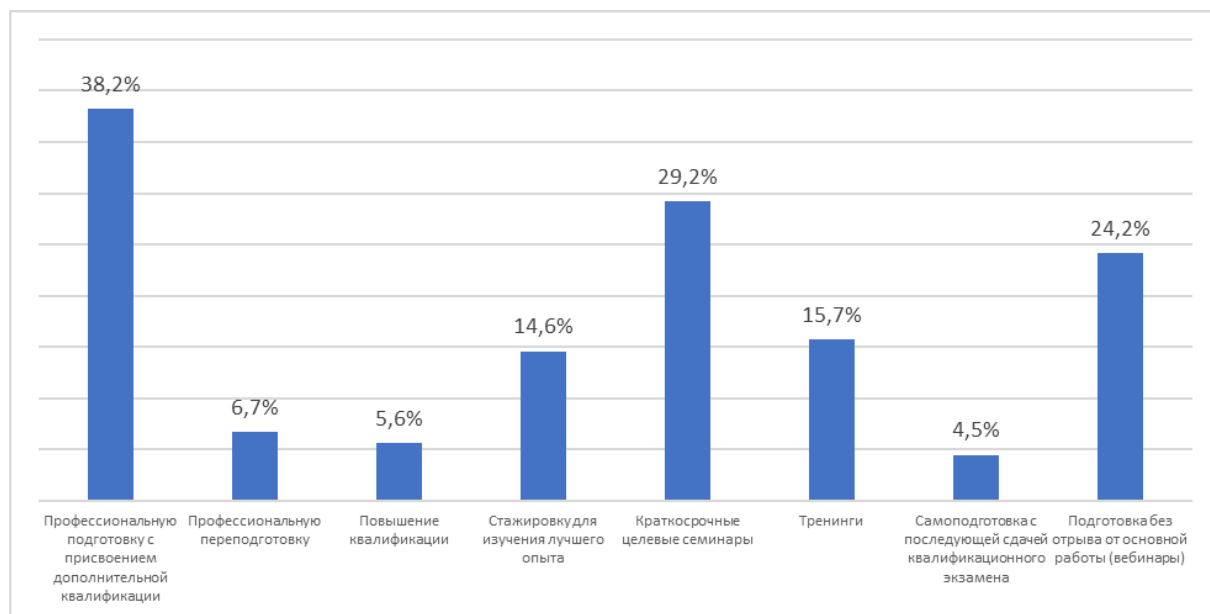


Рис. 7. Распределение ответов на вопрос «Хотели бы вы в ближайшее время пройти?», %

На вопрос «Имеется ли у Вас возможность для профессионального развития?» ответы распределились: 51,7 % – «да»; 27,0 % – «скорее да»; 9,0 % – «скорее нет»; 2,2 % – «нет»; 10,1 % – «затрудняюсь ответить».

Анализ ответов респондентов на основании частоты возникновения жизненных ситуаций позволил определить, что существуют моменты, когда в процессе информационно-аналитического обеспечения процесса принятия управленческих решений субъект системы муниципального управления находится в ситуации, когда дисфункциональное на информационный процесс воздействие оказывает инструментальный информационно-коммуникационный барьер, то есть имеется пробел в знаниях и умениях использования информационно-коммуникационных технологий:

- «постоянно» отметили 2,2 % респондентов;
- «часто» – 3,4 %;
- «время от времени» – 33,7%;
- «редко» – 53,9 %;
- «никогда» – 4,5 %;
- затруднились с ответом – 2,2%.

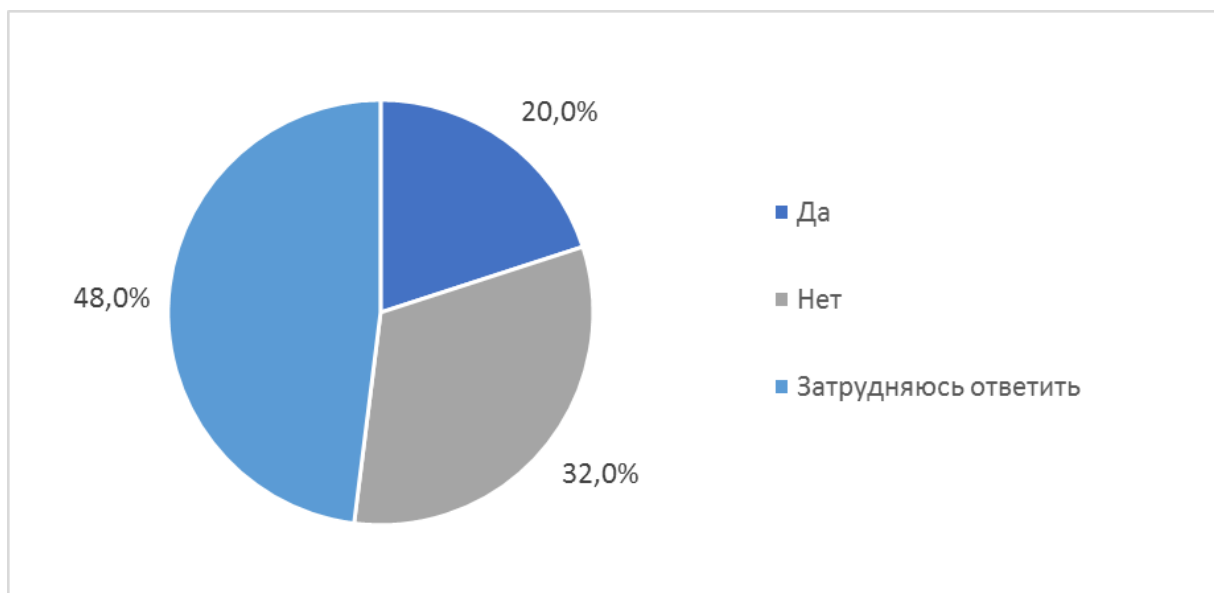


Рис. 8. Распределение ответов на вопрос «Интересуетесь ли Вы новейшими разработками в области ИКТ, которые могут использоваться в Вашей профессиональной деятельности?», %

На вопрос «Интересуетесь ли Вы новейшими разработками в сфере информационных технологий, которые могут использоваться в Вашей профессиональной деятельности?» 48 % респондентов ответило положительно, 32 % респондентов не интересуются, а 20 % затруднились с ответом, то указывает на слабую сформированность рефлексивного компонента информационно-коммуникационной культуры специалиста, так как, по-видимому, рациональную оценку своих возможностей респонденты провести не могут. (см. рисунок 8). Из всех компонентов рефлексивный компонент является наиболее важным, так как его сформированность позволит совершенствовать уровень эффективности профессиональной деятельности постоянно, без вмешательства со стороны кадровых структур в полной мере, а только лишь для контролирующего и корректирующего воздействия.

Анализ распределения ответов респондентов способствует определению группы субъектов системы муниципального управления, которые владеют высоким уровнем информационно-коммуникативной компетентности. Исходя из представленных оценок, только 15 % респондентов находится на данном уровне, в основном это специалисты руководящих групп должностей.

Респонденты оценили общий уровень профессионализма сотрудников муниципальных образований. Большинство отметило высокий уровень профессионализма – 60,7 %, (см. рисунок 9).

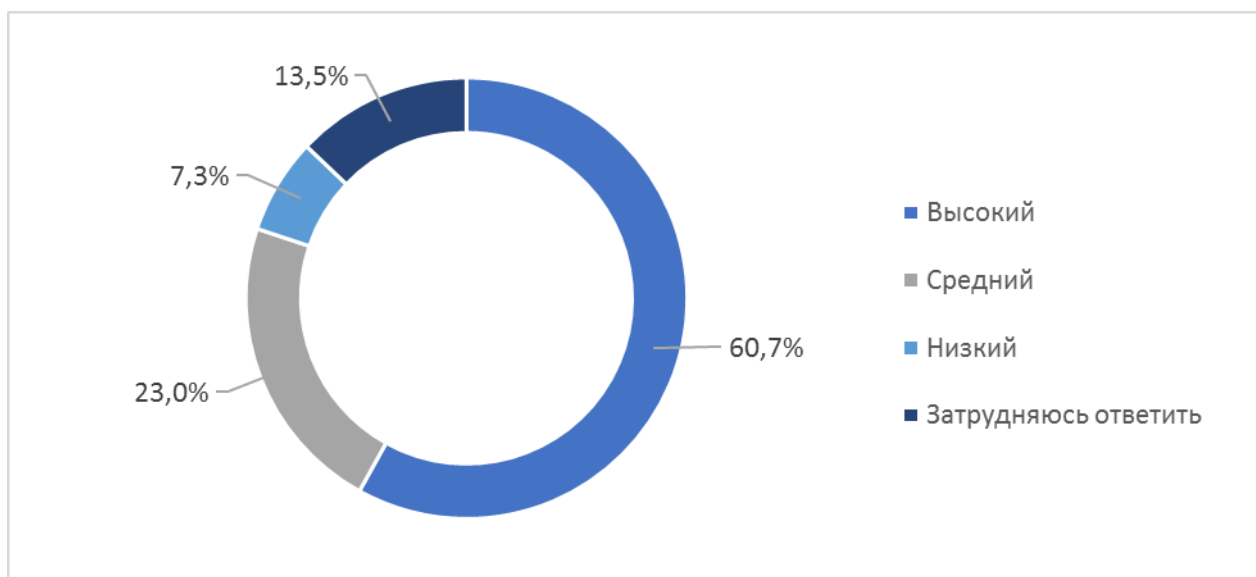


Рис. 9. Распределение ответов на вопрос «Как Вы оцениваете общий уровень профессионализма муниципальных служащих Вашего органа местного самоуправления?», %

Детальный анализ результатов социологического исследования, направленного на изучение информационно-коммуникационного потенциала муниципальных служащих администраций Ровеньского района позволил выявить барьеры и направления развития информационно-коммуникационной культуры субъектов системы муниципального управления:

- барьером в развитии информационно-коммуникационной культуры недостаточная сформированность ценностей информационного процесса, стандартов коммуникативного взаимодействия, саморазвития специалистами цифровых компетенций;

- отмечаются наличие информационно-коммуникационных барьеров на стадии формирования компетенций, отвечающих за познавательные способности муниципальных служащих, что выразилось в отсутствии знаниях по поводу современных технологий обеспечения управленческой деятельности, таких как: инструменты планирования и анализа работы, построение мудбордов, моделирование и отслеживание

реализации бизнес-процессов. Также стоит отметить креативность и инициативность муниципальных служащих, на которую необходимо обратить внимание, так как современный переходный мир цифровой трансформации требует именно таких «интересных» подходов к реализации профессиональной деятельности;

– один из наиболее важных компетенций в современном информационном обществе – информационно-коммуникационная – находится на нормативном уровне и требует детального изучения и развития на более высокий уровень, когда муниципальный служащий не будет зависеть от принудительных управленческих указаний на изучение необходимой сферы, а самостоятельно будет оценивать свои способности и модернизировать их, что является рефлексивной составляющей информационно-коммуникационной культуры.

Основываясь на результатах проведенного исследования, изложенных в рамках настоящего, отметим следующие выводы:

1. В рамках повышения уровня квалификации, профессиональной компетентности и раскрытия потенциала сотрудников администраций муниципальных образований Ровеньского района ежегодно разрабатывается и реализуется План обучения работников администрации муниципального района и лиц, включенных в кадровый резерв. При организации обучения используются различного рода форматы внутриорганизационного обучения, внедряются новые формы: тренинги, круглые столы, тематические семинары по целевым группам должностей, общетематические – для всех сотрудников, специализированные для новых специалистов.

2. В рамках социологического исследования «Информационно-коммуникационный потенциал органов муниципального управления» выявлено, что уровень информационно-коммуникационной культуры находится на нормативной уровне, при котором сотрудники муниципальных образований Ровеньского района готовы к использованию информационных технологий, решению профессиональных задач с использованием

информационных технологий, к эффективной коммуникации, самооценке, нововведениям на 3 балла из 5-ти. То есть, большинство респондентов уверены в том, что уровень их цифровых компетенций достаточен для эффективного обеспечения информационного процесса в системе принятия управленческих решений оперативного, тактического и стратегического характера.

3. У муниципальных служащих определено наличие высокого интеллектуального и информационно-коммуникационного потенциала, но имеют место барьеры, препятствующие развитию информационно-коммуникационной культуры отдельного субъекта системы муниципального управления: средний уровень сформированности коммуникационных компетенций, что отражается на оперативности распространения и передачи информации, слабая сформированность рефлексивного компонента информационно-коммуникационной культуры специалиста, недостаток знаний, умений и навыков в цифровых технологиях прогрессивного уровня – тайм-менеджмент, моделирование бизнес-процессов, планирование и контроль реализации заданий.

РАЗДЕЛ III. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В АДМИНИСТРАЦИИ РОВЕНЬСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Цифровая трансформация современного российского общества, включающая в себя изменения в технических средствах и технологиях, изменения в социальной структуре общества, системах мотивации и ценностей отражается на состоянии профессиональной культуры общества, в целом, и отдельных профессиональных групп, в частности. В жизни социума изменения, вызванные цифровой трансформацией, отражаются, на акторах, которые обеспечивают данные процессы. Субъекты, ставшие частью рациональных изменений, эффективно осуществляют внедрение прогрессивных технологий в жизнь местного сообщества, обеспечивая его жизнедеятельность на высоком уровне.

В научных трудах М. Вебер говорит о том, что бюрократизации управленческих структур неизбежна. Предпосылками являются служебная иерархия, а также профессиональная компетентность субъектов системы управления, которая требует от муниципальных служащих исполнение служебного долга на должном уровне рациональности и эффективности. При этом идеальная модель бюрократической структуры представляется в виде прототипа органов системы муниципального управления, что указывает на необходимость разработки соответствующих критериев оценки процесса развития кадрового, интеллектуального и цифрового потенциала муниципальной службы, «состояние которого находится в зависимости от степени восприятия муниципальными служащими норм рационально-бюрократического поведения»¹.

Ранее специалист муниципальной службы мог надеяться на то, что полученное им образование и подготовка окажутся достаточными на всю жизнь. Но в настоящее время базовое образование создает лишь платформу, на которую необходимо опираться при развитии и реализации личностных и

¹ Вебер М. Избранное. Образ общества.: Пер. с нем. М., 1994. С. 704.

профессиональных ожиданий. Процесс становления личности в профессиональной среде протекает в направлениях обнаружения и/или накопления позитивных и негативных личностных изменений¹.

Ориентированные на эффективное информационно-аналитическое обеспечение процессов на любом уровне управления информационно-коммуникационные технологии становятся одним из основных факторов, оказывающих позитивное влияние на развитие профессионального, и творческого потенциала сотрудника системы муниципального управления. Кадровые технологии в данной ситуации должны обеспечивать возможность аккумуляции и своевременного тиражирования эффективных методов развития информационно-коммуникационной культуры специалиста.

В рамках развития информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих предлагается проект *«Повышение уровня информационно-коммуникационной компетенции сотрудников администраций муниципального образования Ровеньского района»*, который позволит создать эффективную систему развития профессиональных качеств субъекта системы муниципального управления, соответствующих современным требованиям трансформирующегося цифрового общества. Паспорт проекта представлен в приложении 2.

Обоснование мероприятий проекта. Трансформация информационного общества создает определенные вызовы, которые требуют переход существующих практик муниципального управления на более высокий уровень и создание новых, соответствующих характеристикам информационно-коммуникационного пространства. Так В.П. Бабинцев выделяет в научном исследовании указывает на причины нестабильности социальной реальности, с которыми необходимо работать в системе социального управления в первую очередь: «работа в условиях риска, минимизирующего возможность прогноза и долгосрочной стратегии

¹ Стальнова И.А., Стальнов А.Г. Использование технологий асессмент-центра с целью профилактики и снижения уровня профессионального выгорания // Электронный журнал «Психологическая наука и образование psyedu. ru». 2014. № 2. С. 219-229. С. 220.

развития; дестабилизация социальной структуры общества, в ходе которой происходит постепенное размывание социальных статусов; пересмотр представлений о сущности человека, выражающийся в формировании и распространении концепции фундаментального преобразования человека»¹.

Также особенностью современной системы управления является то, что муниципальные служащие должны в профессиональной деятельности применять новые технические и программные средства, входящие в виртуальный инструментальный набор современного субъекта управленческой деятельности, позволяющий свободно функционировать в виртуальном пространстве цифрового общества.

Среди актуальных информационно-коммуникационных технологий входит:

- коммуникационные системы различной степени интерактивности – общение только в текстовом режиме (Viber, WhatsApp, Telegram и т.д.), видео-конференц-связь (Skype, Zoom), электронная почта (корпоративная, личная);
- системы электронного документооборота (выполнение и контроль поручений и заданий);
- системы управления и планирования времени (Trello, Kanbanchi, Планиро, Планфикс и т.д.);
- специализированные системы анализа и мониторинга информации – для Белгородской области: система мониторинга транспорта, система мониторинга социально-значимых объектов «Безопасный город», система электронного документооборота Администрации Губернатора Белгородской области с ее различными подсистемами по исполнению поручений Губернатора, его заместителей и другого вышестоящего руководства (pbo.belregion.ru), оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления (iap.belregon.ru), система управления проектами

¹ Бабинцев В.П. Власть и общество в «провинциальном» регионе: специфика взаимодействия // Власть. 2017. № 3. С. 34.

(pm.belregion.ru), система ответа на обращения граждан в режиме он-лайн («Народная экспертиза», «65 Добрых дел»), система мониторинга земель, сельскохозяйственных угодий, строительства инфраструктуры (Инфоресурс);

– системы моделирования бизнес-процессов и построения визуальной карты исследуемого объекта (Microsoft Visio, Draw.io, XMind, MindMeister, MindMup).

Таким образом, эффективное муниципальное управление современного цифрового пространства требует формирование кадров с высоким информационно-коммуникационным потенциалом.

1. Цели и задачи внедрения проекта.

Целью проекта является внедрение в систему муниципального управления администрации муниципального района «Ровеньский район» технологий повышения информационно-коммуникационных компетенций, способствующих развитию информационно-коммуникационной культуры не менее 150 муниципальных служащих к 1 февраля 2020 года.

Способ достижения цели.

Создание системы непрерывного формирования и развития информационно-коммуникационного процесса сотрудников органов местного самоуправления.

Задачи проекта:

- формирование и развитие информационно-коммуникационных компетенций, соответствующих современному цифровому обществу;
- формирование кластеров знаний: сбор, анализ, хранение, представление информации;
- внедрить в повседневные практики муниципальных служащих современные программные средства в целях совершенствования информационно-аналитического обеспечения процесса принятия управленческих решений;
- создание системы мотивации сотрудников на развитие информационно-коммуникационной культуры.

2. Сроки реализации проекта.

Предлагаемый к внедрению проект имеет среднесрочный характер и будет реализовываться в 2019 – 2020 годах.

3. Состав мероприятий проекта.

В рамках разработки предложенного проекта был разработан комплекс взаимосвязанных мероприятий, сформированных в соответствии с направлениями и задачами реализации проекта.

Мероприятия проекта должны быть направлены на развитие основных составляющих компонентов информационно-коммуникационной культуры муниципального служащего:

- когнитивный: технические знания, знания технологий работы с информацией на различных этапах информационно-коммуникационного процесса, компьютерная грамотность, знание программных решений, обеспечивающих специалиста в информационно-аналитическом плане;

- мотивационный: готовность и способность специалиста к использованию в своей профессиональной деятельности достижений информационно-технологического прогресса, формирование позитивного отношения муниципального служащего к приобретению новых знаний, умений и навыков;

- рефлексивный: осознание личного уровня компетенций в области информационных технологий, самооценка, саморегуляция и самоорганизация в вопросе повышения уровня компетенций.

Наиболее важным является первый этап развития информационно-коммуникационной культуры – формирование и развитие информационно-коммуникационных компетенций, соответствующих современному уровню развития цифрового общества.

Данный этап представлен следующими мероприятиями.

1. Формирование кластеров знаний.

Информационно-коммуникационные технологии направлены на обеспечение лица, принимающего решение, достоверной и своевременной

информацией; осуществление качественного преобразования информации, т.е. доведение ее до вида и объема, которые способен оперативно осмыслить человек; создание условий, при которых руководитель может принимать и реализовывать решения, основываясь на объективной и своевременной информации. В данном случае информация определяется как «материализованный результат сознательного или бессознательного отражения субъектом определенных фрагментов реального или идеального мира, предназначенный для восприятия другим(и) субъектом(ами)»¹.

Информационно-аналитическое обеспечение вне зависимости от уровня принятия решений направлено на достижение следующих целей:

- обеспечение лица, принимающего решение, достоверной и своевременной информацией;
- осуществление качественного преобразования информации, т.е. доведение ее до вида и объема, которые способен осмыслить человек;
- создание условий, при которых руководитель может принимать и реализовывать решения, основываясь одновременно и на объективной информации, и на факторах субъективного характера – личном опыте, интуиции, мотивации, ценностях.

Анализ информации – важнейшая функция управления, так как по своему местоположению в алгоритме разработки и принятия решения она предваряет остальные функции управления. В этой связи анализ информации необходимо рассматривать не только как совокупность методов, технологий, но и как специализированный автономный процесс, организованный особым образом. Так Д.П. Хижняков в процесс анализа информации вкладывает следующие этапы: постановка задачи (определение проблемы или ее

¹ Тавокин Е.П. Информация как научная категория // Социологические исследования. 2006. № 11. С. 9.

идентификация), сбор информации, обработка информации, представление информации (в визуальном удобном виде)¹.

Э. Тоффлер отмечал, что «...в любой бюрократии знания дробят по горизонтали и по вертикали и снова собирают по горизонтали»².

Для целей проекта возьмем за основу часть этапов процесса анализа информации и выделим следующие кластеры знаний, которые должны быть сформированы у специалиста системы муниципального управления с информационно-коммуникационной культурой высокого уровня:

- постановка задачи и сбор информации;
- обработка и анализ информации;
- представление информации;
- хранение информации.

Также согласно исследованию Д.П. Хижнякова на процесс анализа информации существенное дисфункциональное влияние оказывают такие латентные компоненты, как информационно-коммуникационные барьеры (технический, инструментальный, семантический, психологический, организационный и статусный). Считаем, что отрицательное воздействие данных барьеров может быть нивелировано посредством достаточно развитой информационно-коммуникационной культурой субъекта системы управления. Следующие негативные особенности барьеров могут быть сведены к минимуму:

- удлинение и усложнение путей прохождения документов;
- ограниченный доступ к информации;
- трудности поиска и обработки большого массива информации;
- трудности поиска и понимания повой информации;
- сбои в работе технических и программных средств передачи, обработки и визуализации информации;

¹ См.: Хижняков Д.П. Технология минимизации информационно-коммуникационных барьеров в органах исполнительной власти субъекта РФ: дис. ... канд. соц. наук. Белгород, 2011. 196 с.

² Тоффлер Э. Метаморфозы власти: Пер. с англ. М., 2004. С. 12.

- отсутствие возможности обратной связи с контрагентами;
- недооценкой в профессиональной деятельности роли определенных видов информации;
- затраты времени на поиск дополнительной информации.

Для большинства сотрудников профессиональная деятельность заключается в качественной реализации этапов процесса анализа информации: собрать информацию, обработать, правильным образом представить руководителю в сжатые сроки, который на данной основе будет принимать управленческое решение, и, в итоге, правильно организовать хранение результата своего труда с позиции защиты информации и удобства поиска для последующего использования при необходимости.

Выделим подэтапы первого этапа:

1.1. Создание тестовых заданий для формирования кластеров знаний.

Тестовые задания должны представлять собой перечень вопросов с вариантами ответов для определения базовых информационно-коммуникационных знаний. Знания специалистов муниципальной службы в области информационно-коммуникационных технологий целесообразно разделить на следующие блоки:

1. Блок базовых знаний:

- работа за стационарным компьютером;
- работа с мобильными устройствами;
- обработка и хранение информации с помощью ПК;
- работа в текстовых редакторах;
- работа в табличных редакторах;
- работа с базами данных;
- работа в системе электронного документооборота;
- работа со средствами для создания презентаций;
- электронная почта;

- работа с системами мгновенного обмена сообщениями (Telegram, Whatsapp, Viber);
- работа в Интернет приложениях;
- работа с программами защиты информации (использование усиленной квалифицированной электронной подписи);
- работа в электронной системе проектного управления;
- поиск информации в сети «Интернет».

2. Блок специализированных знаний:

- система мониторинга транспорта;
- система мониторинга социально-значимых объектов Белгородской области «Безопасный город»;
- геоинформационная система Белгородской области;
- оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления (iar.belregion.ru) – формирование квартальных, полугодовых и годовых отчетов;
- система ответа на обращения граждан в режиме реального времени («Народная экспертиза», «Черный список», «65 Добрых дел»);
- система мониторинга земель, сельскохозяйственных угодий, строительства инфраструктуры Белгородской области (Инфоресурс).

3. Блок лидерских знаний:

- системы управления времени и планирования задач (Trello, Kanbanchi, Планиро, Планфикс и т.д.);
- системы моделирования бизнес-процессов и построения визуальной карты исследуемого объекта (Microsoft Visio, Draw.io, XMind, MindMeister, MindMup).

1.2. Апробация тестовых заданий на фокус-группе.

1.3. Корректировка тестовых заданий.

1.4. Проведение тестирования.

1.4.1. Проведение тестирования сотрудников администрации муниципального района «Ровеньский район».

1.4.2. Проведение тестирования сотрудников администраций городского округа и сельских поселений Ровеньского района.

1.5. Обработка результатов тестирования.

На данном этапе планируется первичная оценка уровня знаний сотрудников органов местного самоуправления и разделение их на группы согласно следующим критериям:

- от 85 до 100 баллов – уровень мастерства, лидерский уровень (намного превышает ожидаемый уровень);
- от 70 до 85 баллов – уровень высокой компетентности (сильный уровень);
- от 55 до 70 баллов – уровень базовой компетентности (уровень опыта);
- от 40 до 55 – уровень ограниченной компетентности (уровень развития) (приемлемый, но недостаточный);
- менее 40 баллов – уровень некомпетентности (неудовлетворительный уровень).

Здесь использовано технология разделения уровней базового развития компетенций при разработке моделей профессиональных компетенций, разработанная В.М. Захаровым¹.

1.6. Предварительное формирование кластеров.

На данном этапе проводятся мероприятия по выявлению информационно-коммуникационных барьеров.

1.6.1. Классификация информационно-коммуникационных барьеров и определение их параметров.

Используется методика оценки влияния информационно-коммуникационных барьеров на профессиональную деятельность

¹ См.: Захаров В.М. Реновационная система воспроизводства профессионального потенциала государственного и муниципального управления в регионе: автореф. ... дис. док. социол. наук. Орел, 2016. С. 45.

муниципальных служащих: идентификация барьера, определение точки действия барьера, оценка степени влияния барьера, индексирование параметров барьера, определение уровня дисфункционального воздействия (оптимальный, допустимый, критический)¹.

1.6.2. Формирование кластера 1 «Сбор информации».

1.6.3. Формирование кластера 2 «Анализ информации».

1.6.4. Формирование кластера 3 «Представление информации».

1.6.5. Формирование кластера 4 «Хранение информации».

1.7. Оценка информационно-коммуникационных умений и навыков специалистов органов местного самоуправления.

На данном этапе применяются следующие методы оценки²:

– групповые упражнения – моделирующие типичные ситуации профессиональной деятельности и нацеленные на диагностирование мыслительных и управленческих способностей персонала, схем взаимодействия в группе, коммуникативных навыков, ролевого репертуара: групповая дискуссия, мозговой штурм, ролевые игры, организационно-управленческие игры, слалом, анализ проблемных ситуаций (кейс-стади);

– специальные упражнения – нацеленные на диагностирование мыслительных и управленческих способностей персонала. Специальные упражнения – письменные задания, которые позволяют моделировать типичные для целевой деятельности (должности) задачи в связи с теми качествами (компетенциями), которые необходимы для их решения. Рабочая ситуация представляется, как правило, в виде разрозненной рабочей информации. За ограниченное время оцениваемый должен самостоятельно проанализировать ее и принять необходимые решения в области

¹ См.: Хижняков Д.П. Технология минимизации информационно-коммуникационных барьеров в органах исполнительной власти субъекта РФ: дис. ... канд. соц. наук. Белгород, 2011. С. 196.

² Захаров В.М. Технология оценки профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих // European social science journal (Европейский журнал социальных наук). 2014. № 3. С. 112-115.

проектирования и планирования своей деятельности, запроса информации, формулирования рабочих заданий подчиненным.

Групповые и специальные упражнения проводятся в соответствии с этапом предварительного формирования кластеров знаний (этап 1.6.) и на основе блоков знаний, исследуемых в процессе тестирования на этапе 1.

1.7.1. Проведение оценки сотрудников администрации муниципального района «Ровеньский район».

1.7.2. Проведение оценки сотрудников администраций городского округа и сельских поселений Ровеньского района.

1.8. Заключительное формирование кластеров знаний.

На основании предыдущего этапа сотрудники ранжируются и определяются в соответствующие кластеры, где упор будет делаться на те компетенции, развитие которых требует первостепенную важность.

1.8.1. Формирование кластера 1 «Сбор информации».

1.8.2. Формирование кластера 2 «Анализ информации».

1.8.3. Формирование кластера 3 «Представление информации».

1.8.4. Формирование кластера 4 «Хранение информации».

2. Разработка программы повышения уровня ИКК.

Данный этап непосредственно предполагает проведение мероприятий, направленных на повышение уровня информационно-коммуникационной культуры сотрудников органов местного самоуправления Ровеньского района.

2.1. Разработка программы обучения.

Программа обучения – документ, в котором отражены сроки обучения, темы теоретических и практических занятий, компетенции, уровень которых будет повышаться в рамках обучения.

2.1.1. Разработка плана обучения.

2.1.2. Разработка матрицы компетенций ИКК.

2.1.3. Подготовка теоретических материалов.

В качестве тем теоретических и практических занятий предлагаются следующие:

- информация: виды, методы обработки, модели представления знаний;
- защита информации: факторы и потенциальные угрозы (случайные и преднамеренные), государственная тайна, компьютерные вирусы;
- применение облачных технологий: текстовые онлайн-редакторы, табличные онлайн-редакторы, онлайн-редакторы, облачные хранилища;
- методы моделирования процессов: построение алгоритмов и блок-схем, использование стандартов BPWIN, IDEFO, использование программного обеспечения по моделированию процессов;
- современное программное обеспечение по планированию деятельности: онлайн-планировщики, органайзеры и расписания;
- основы разработки презентаций как онлайн-средствами, так и стационарным программным обеспечением;
- использование мобильных приложений в деятельности государственного служащего.

2.1.4. Разработка и утверждение плана проведения ВКО.

В современных социально-экономических условиях процесс организации профессионального обучения и образования муниципальных служащих должен выходить за рамки традиционного профессионального образования и осуществляться с применением, в том числе неформальных форм, технологий, методов обучения. Многочисленные исследования, посвященные данной теме, проведенные независимо друг от друга, показывают, что около 80 % всего обучения, которое случается на работе, является неформальным. Неформальное обучение – это обучение, которое выходит за рамки аудиторий и тренинговых классов, формальных курсов, оно происходит в других пространствах – социальном и виртуальном (электронном).

Внутрикорпоративное обучение (ВКО) представляет собой метод бучения сотрудников внутриорганизационными средствами, то есть передачу знаний, навыков и умений реализуется силами сотрудников организации с наиболее высоким уровнем необходимых компетенций. Если их недостаточно, то данные сотрудники предварительно проходят повышение квалификации в соответствующей области знаний. Данный метод характеризуется экономией бюджетных средств.

2.1.5. Разработка практических заданий.

На данной этапе разрабатываются задания, способствующие приобретению необходимых умений, соответствующих информационно-коммуникационным компетенциям базового, специализированного и лидерских блоков знаний, а также критерии оценки.

3. Разработка базы знаний и организация доступа для дистанционной формы обучения.

В связи с тем, что в рабочее время не все сотрудники могут найти время, даже если оно запланировано, на изучение теоретических и практических материалов, планируется организации базы знаний, к которой доступ будет организован в он-лайн режиме по принципу дистанционного обучения.

Кроме того, виртуальное обучение, представляющее собой дистанционное обучение с применением современных информационных технологий обучения, инструментами для разработки электронного учебного контента и системами управления ими является одним из современных методов развития профессиональных компетенций в современном информационном обществе.

Преимущества данного вида повышения компетенций:

– быстрый формат обучения, способный обеспечить необходимой информацией большое количество обучающихся. Основа образовательного процесса – целенаправленная и контролируемая интенсивность работы

обучаемого, который самостоятельно определяет последовательность, время, темпы освоения предметов;

– качество образования за счет широкого использования мировых образовательных ресурсов и привлечения высококвалифицированных специалистов, предметных экспертов;

– небольшие расходы на обучение.

Д.И. Шаброва считает наиболее целесообразным при развитии компетенций муниципальных служащих использование «модульных программ обучения, так как использование обучающих модулей позволяет различным образом компоновать программы в соответствии со спецификой контингента и потребностями в улучшении определенной компетенции и росте квалификации»¹.

3.1. Формирование основных и дополнительных материалов, способствующих обучению.

В качестве материалов должны быть использованы теоретические материалы, практические задания, дополнительная литература, видеоуроки.

3.2. Разработка структуры базы знаний.

На данном этапе происходит формирование технического задания для специалиста, который будет осуществлять техническую разработку базы знаний.

3.3. Настройка «облака» – генерация паролей и настройка прав доступа к базе знаний.

3.4. Тестирование базы знаний.

3.5. Организация доступа к базе знаний.

4. Обучение сотрудников органов местного самоуправления Ровеньского района.

Алгоритм обучения предполагает следующий порядок действий:

– проведение семинара ВКО по теме кластера знаний;

¹ Шаброва Д.И. Современные методы развития муниципальных служащих: проблемы и пути решения // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. 2016. № 22. С. 159.

- предоставление доступа к базе заданий;
- выполнение практических заданий;
- проверка выполненных заданий;
- работа над ошибками, в случае их наличия.

4.1. Проведение ВКО.

4.1.1. Проведение ВКО «Сбор информации».

4.1.2. Проведение ВКО «Анализ информации».

4.1.3. Проведение ВКО «Представление информации».

4.1.4. Проведение ВКО «Хранение информации».

4.2. Проверка практических заданий.

5. Анализ результатов обучения.

Оценки результатов предполагается провести по следующим блокам:

- оценка реакции или оценка удовлетворенности процессом обучения чаще всего проводится путем анализа листов реагирования (smile sheets) или простого анкетирования, главными целями которого являются определение уровня полезности тренинга, удовлетворенности от процесса обучения, работы тренера;

- оценка сформированных знаний и навыков (компетенций) подразумевает оценку степени достижения поставленных перед обучением целей;

- оценка рабочего места – подразумевает оценку изменения поведения участников обучения на рабочем месте;

- оценка практических навыков – необходимо определить, насколько сотрудник готов к выполнению новых задач.

5.1. Проведение итогового тестирования на определение уровня достигнутых компетенций информационно-коммуникационной культуры.

5.2. Проведение анкетного опроса.

5.3. Корректировка программы обучения.

5.4. Разработка методических рекомендаций и по организации информационно-коммуникационного процесса, инструкций по работе с

техническими и программными средствами для сотрудников органов местного самоуправления Ровеньского района.

5.5. Внесение изменений в нормативные правовые акты о прохождении тестирования на определение уровня информационно-коммуникационной культуры специалиста муниципальной службы.

6. Создание системы мотивации сотрудников.

«Мотивация – это деятельность, имеющая целью активизировать людей, работающих в организации, и побудить их эффективно трудиться для выполнения целей, определенных в планах»¹.

Согласно Ф. Герцбергу, одним из основных факторов мотивации кадрового состава является возможность учиться и помогать другим, что является основной функцией муниципального служащего, иметь возможность заниматься развитием и саморазвитием, а также признание заслуг, ответственность, карьерный и профессиональный рост².

Кроме того, такие «внешние» факторы мотивации, как оплата труда, гибкий график работы, льготное питание недостаточны для эффективного функционирования организации потому, что «вознаграждение за конкретные результаты работы не всегда пропорционально повышению ее эффективности»³. Поэтому необходимо создание «внутренних» факторов мотивации как структура организации, культура, лидерство, профессионализм, потенциал персонала и его опыт. Также «внутренним» фактором мотивации муниципальных служащих, участвующих в проекте, должно стать совпадение их целей с целями органа муниципальной власти.

Система мотивации должна быть направлена на всех муниципальных служащих, участвующих в проекте, и определена конкретными измеримыми показателями. Административными методами внедрение системы мотивации

¹ Гуринов В.А. Задачи инновационного социального менеджмента на предприятии // Власть. 2007. № 7. С. 44.

² Кристенсен К. Личная жизнь в свете научных теорий. URL: <http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/lichnye-kachestva/a11429/> (дата обращения: 07.12.2018).

³ От самоорганизации к саморазвитию: смена парадигмы менеджмента: моногр. / под науч. ред. С.В. Комарова; предисл. акад. А.И. Татаркина. Екатеринбург, 2013. С. 71.

проводить нецелесообразно, в связи с тем, что идея бережливого производства должна быть в сознании каждого сотрудника, который должен иметь четкое представление о том, какая индивидуальная польза будет получена от внедрения технологии бережливого производства как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе, а также полноценно осознавать целесообразность своих практических действий.

Значения показателей внедрения проекта необходимо определить до его реализации, чтобы сформировать текущую модель и эталонную, которая должна быть достигнута. Создание моделей позволит регулярно проводить диагностику реализации проекта. Результаты диагностики необходимо вывешивать на специализированную организованно-информационную панель для визуализации эффективности внедрения проекта. При появлении интереса к внедрению технологии бережливого производства у субъектов муниципальной системы управления должны сформироваться коммуникационные каналы в виде обратной связи с руководством, что должно повлечь за собой соучастие работника в реализации проекта по внедрению технологии бережливого производства. «Нельзя думать вместо работника, необходимо думать совместно с ним»¹.

Таблица 5

Смета проекта

Статья расходов	Кол-во	Цена за ед.	Сумма (руб.)
Обучение сотрудников администрации муниципального района «Ровеньский район»	5	55 000	275 000
Приобретение знаков отличия и полиграфической продукции для поощрения сотрудников	1	104 000	104 000
Итого			379 000

¹ Солунина Т.И., Баленко О.В. Проблемы технологии бережливого производства на малых и средних мероприятиях // Вестник Самарского государственного технического университета. 2012. № 1 (5). URL: <http://vestnik.samgtu.ru/uploads/series/1/15/97/2012-1-5-0029.pdf> (дата обращения: 15.12.2018).

4. Ресурсное обеспечение проекта.

Все мероприятия в рамках проекта финансируются за счет средств местного бюджета. Кадровое обеспечение включает в себя работу 20 сотрудников муниципального органа власти.

Общий объем финансирования составит 275 000 рублей (см. таблицу б).

5. Результаты внедрения проекта:

В рамках системы непрерывного совершенствования информационного-коммуникационного процесса обучено не менее не менее 150 сотрудников органов местного самоуправления Ровеньского района к 1 февраля 2020 года.

6. Эффективность реализации мероприятий проекта.

Ключевым качественным результатом реализации данного проекта выступит развитие компетенций и повышение уровня информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих.

В период реализации проекта прогнозируется достижение следующих значений показателей, представленных в таблице 6.

Таблица 6

Индикаторы эффективности реализации проекта

№ п/п	Наименование целевого индикатора и показателя эффективности	Единица измерения	Показатель
1.	Число сотрудников с уровнем ИКК «базовый» (не менее)	%	45
2	Число сотрудников с уровнем ИКК «продвинутой» (не менее)	%	30
3	Число сотрудников с уровнем ИКК «профессиональный» (не менее)	%	25
4.	Доля муниципальных служащих, прошедших внутриорганизационное обучение	%	100

Также оценить результат реализации проекта можно посредством следующих количественных показателей:

- разработан инструментарий определения уровня ИКК;
- сформированы не менее 4 кластеров знаний информационно-коммуникационного процесса;
- обработано не менее 150 анкет сотрудников органов муниципальной власти Ровеньского района;
- разработаны не менее 1 программы повышения ИКК;
- обучены не менее 150 сотрудников органов муниципальной власти Ровеньского района;
- разработана инструкция по постпроектному применению системы для вновь прибывших сотрудников органов власти, а также повышению квалификации у всех работников органов власти;
- утвержден план ВКО и проведено не менее 20 семинаров;
- утверждены методические рекомендации по организации информационно-коммуникационного процесса;
- внесены изменения в нормативные правовые акты области о прохождении тестирования на определение уровня ИКК.

Критерии успешности проекта:

- превышение на не более 50 тыс. руб. относительно установленного бюджета проекта соответствует 15% успешности проекта;
- превышение на не более 15 дней относительно установленного срока окончания проекта соответствует 15% успешности проекта;
- наличие результата проекта соответствует 60% успешности проекта;
- выполнение всех требований к результату проекта соответствует 25% успешности проекта.

7. Риски проекта.

Особенности реализации каждого проекта во многом определяются присущими ему рисками и неопределенностью. Риски могут повлечь невыполнение отдельных проектных мероприятий, что в конечном итоге отразится на выполнении показателей реализации.

Реализация мероприятий проекта может быть подвергнута негативному влиянию следующих факторов:

- недостаточная мотивация субъектов, подвергающихся обучению;
- несоблюдение сроков исполнения проекта членами рабочей группы;
- риск недостаточного информационного обеспечения научно-образовательного процесса;
- риск проявления семантического барьера.

Непосредственно в рамках разработки плана реализации проекта необходимо предусмотреть превентивные мероприятия по недопущению возникновения возможных критических ситуаций, а в случае их возникновения, то максимальной минимизации последствий.

Предлагается следующий перечень мероприятий по предупреждению негативных последствий возможных рисков:

1. Недостаточная мотивация субъектов, подвергающихся обучению. Ожидаемые последствия наступления риска – срыв сроков реализации проекта. Мероприятия по предупреждению – поиск источников мотивации. Действия в случае наступления риска – перенос сроков реализации проекта.

2. Несоблюдение сроков исполнения проекта членами рабочей группы. Ожидаемые последствия наступления риска – не достижение требований к результату, срыв сроков реализации проекта. Мероприятия по предупреждению – непрерывный мониторинг работ, своевременное подключение дополнительных резервов. Действия в случае наступления риска – перенос сроков реализации проекта.

3. Риск недостаточного информационного обеспечения научно-образовательного процесса. Ожидаемые последствия наступления риска – срыв сроков реализации проекта. Мероприятия по предупреждению – Учесть на одного обучающегося: недостаток скоростных каналов доступа к информационным ресурсам; число скоростных каналов доступа к информационным ресурсам; недостаток литературы по определенному кластеру знаний. Действия в случае наступления риска – перенос сроков реализации проекта.

4. Риск проявления семантического барьера. Ожидаемые последствия наступления риска – не достижение требований к результату, срыв сроков реализации проекта. Мероприятия по предупреждению – Учесть необходимость составления дополнительной понятийной базы образовательного проекта. Действия в случае наступления риска – перенос сроков реализации проекта.

Таким образом, разработка инструментов развития компетенций муниципальных служащих позволяет сделать ряд выводов.

1. В целях развития компетенций муниципальных служащих предложен проект «Повышение уровня информационно-коммуникационной компетенции сотрудников администраций муниципальных образований Ровеньского района», который позволит создать эффективную систему развития профессиональных качеств субъекта системы муниципального управления, соответствующих современным требованиям трансформирующегося цифрового общества. Целью проекта является внедрение в систему муниципального управления администрации муниципального района «Ровеньский район» технологий повышения информационно-коммуникационных компетенций, способствующих развитию информационно-коммуникационной культуры не менее 150 муниципальных служащих к 1 февраля 2020 года.

2. Основными направлениями реализации проекта являются: формирование и развитие информационно-коммуникационных компетенций,

соответствующих современному цифровому общества; формирование кластеров знаний: сбор, анализ, хранение, представление информации; внедрить в повседневные практики муниципальных служащих современные программные средства в целях совершенствования информационно-аналитического обеспечения процесса принятия управленческих решений; создание системы мотивации сотрудников на развитие информационно-коммуникационной культуры.

3. Среди основных результатов реализации проекта можно выделить: разработан инструментарий определения уровня ИКК; сформированы не менее 4 кластеров знаний информационно-коммуникационного процесса; разработано не менее 1 программы повышения ИКК; обучены не менее 150 сотрудников органов муниципальной власти Ровеньского района; разработана инструкция по построению применению системы для вновь прибывших сотрудников органов власти, а также повышению квалификации у всех работников органов власти; утвержден план ВКО и проведено не менее 20 семинаров; внесены изменения в нормативные правовые акты области о прохождении тестирования на определение уровня ИКК.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях общественных преобразований система управления также находится в стадии цифровой трансформации, эффективность которой определяется качеством функционирования структур всех уровней системы управления, актуализируя необходимость качественного информационно-коммуникационного обеспечения процесса принятия управленческих решений, выводя на первое место вопросы диагностирования и выработки методов оценки уровня развития информационно-коммуникационной культуры муниципальной службы, культурно-организационных факторов эффективной коммуникации, профессиональной компетентности, результативности деятельности и основных причин, препятствующих формированию информационно-коммуникационной культуры высокого уровня.

Ключевой задачей в «digital»-обществе становится формирование необходимого уровня информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих, то есть формирование специалистов, соответствующих новым требованиям, максимальное использование возможностей, предоставляемых новыми технологическими решениями. структуре профессиональной культуры информационно-коммуникационная культура представлена совокупностью специальных умений и навыков, личностных качеств и свойств, а также готовностью к определенным видам деятельности, соответствующими способностями. Под информационно-коммуникационной культурой понимается комплексное личностное свойство, которое интегрирует теоретические знания, практические умения и навыки, и рефлексивность действий субъекта в сфере информационно-коммуникационных технологий.

К компонентам информационно-коммуникационной культуры муниципального служащего относятся: мотивация информационно-коммуникационной деятельности; когнитивный компонент или информационно-коммуникационные компетенции муниципального

служащего; рефлексия профессиональной деятельности муниципального служащего. Когнитивный компонент состоит из теоретических знаний в области информационно-коммуникационных технологий, умений использования теоретических знаний в процессе профессиональной деятельности, и представлен тремя уровнями: базовый, прогрессивный, экспертный. Развитие компонентов информационно-коммуникационной культуры заключается в реализации следующего алгоритма: создание прототипа информационно-коммуникационных компетенций муниципального органа власти; разработка моделей информационно-коммуникационных компетенций для различных групп должностей; определение компетенций базового, прогрессивного и экспертного уровней; выбор технологии оценки сформированности компонентов информационно-коммуникационной культуры; оценка уровня информационно-коммуникационной культуры; разработка программы обучения.

В рамках социологического исследования «Информационно-коммуникационный потенциал органов муниципального управления» выявлено, что уровень информационно-коммуникационной культуры находится на нормативной уровне, при котором сотрудники муниципальных образований Ровеньского района готовы к использованию информационных технологий, решению профессиональных задач с использованием информационных технологий, к эффективной коммуникации, самооценке, нововведениям на 3 балла из 5-ти. То есть, большинство респондентов считают, что уровень их профессиональной компетентности достаточен для эффективного выполнения профессиональных обязанностей, но в условиях цифровой трансформации необходимо приобретение новых знаний.

В целях развития компетенций муниципальных служащих предложен проект «Повышение уровня информационно-коммуникационной компетенции сотрудников администраций муниципальных образований Ровеньского района», который позволит создать эффективную систему развития профессиональных качеств субъекта системы муниципального управления,

соответствующих современным требованиям трансформирующегося цифрового общества. Целью проекта является внедрение в систему муниципального управления администрации муниципального района «Ровеньский район» технологий повышения информационно-коммуникационных компетенций, способствующих развитию информационно-коммуникационной культуры не менее 150 муниципальных служащих к 1 февраля 2020 года.

Основными направлениями реализации проекта являются: формирование и развитие информационно-коммуникационных компетенций, соответствующих современному цифровому обществу; формирование кластеров знаний: сбор, анализ, хранение, представление информации; внедрить в повседневные практики муниципальных служащих современные программные средства в целях совершенствования информационно-аналитического обеспечения процесса принятия управленческих решений; создание системы мотивации сотрудников на развитие информационно-коммуникационной культуры.

Проведенное исследование позволяет сформировать ряд рекомендаций в адрес администрации муниципального района «Ровеньский район»:

- разработать прототип информационно-коммуникационных компетенций муниципального органа власти;
- разработать модели информационно-коммуникационных компетенций для различных групп должностей;
- определить и нормативно закрепить компетенции базового, прогрессивного и экспертного уровней;
- внедрить в практику муниципальных служащих программу профессионального развития информационно-коммуникационной культуры;
- создать систему мотивации муниципальных служащих к использованию технологии «бережливого производства»;
- внедрить и апробировать элементы предложенного проекта в рамках пилотного структурного подразделения.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации от 25 декабря 1993 года, с изменениями от 21 июля 2014 года № 11-ФЗ [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».
2. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 06 октября 2003 № 131-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».
3. О муниципальной службе в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».
4. Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства РФ от 28 июля 2017 года № 1632-р // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».
5. Об утверждении государственной программы Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области на 2014-2020 годы [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Белгородской области от 30 декабря 2013 г. № 530-пп // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Регион. законодательство». Информ. банк «Регион. вып. Белгородская область».
6. О внесении изменений в постановление администрации Ровеньского района от 11 сентября 2014 года № 707 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие местного самоуправления Ровеньского района на 2015-2020 годы» [Электронный ресурс]: Постановление администрации муниципального района «Ровеньский район» от 31 декабря 2015 года № 702 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Разд.

«Регион. законодательство». Информ. банк «Регион. вып. Белгородская область».

7. О внесении изменений в постановление администрации Ровеньского района от 12 сентября 2014 года № 273 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие информационного общества в Ровеньском районе на 2015-2020 годы» [Электронный ресурс]: Постановление администрации муниципального района «Ровеньский район» от 30 марта 2015 года № 273 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Регион. законодательство». Информ. банк «Регион. вып. Белгородская область».

8. Адамьянц, Т.З. Концепции понимания в коммуникации: в поисках платформы для взаимопонимания [Текст] / Т.З. Адамьянц // Общественные науки и современность. – 2014. – № 4. – С. 121-131.

9. Александров, Р.О. Цифровая компетентность как инструмент в информационном обществе для осуществления контроля и распространения информации [Электронный ресурс] / Р.О. Александров, В.С. Киреев // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=14055>

10. Астахов, Ю.В. Кадровые технологии в системе муниципальной службы [Текст] : автореф. дис. ... канд. соц. наук [Текст] / Ю.В. Астахов. – Белгород, 2010. – 21 с.

11. Бабинцев, В.П. Власть и общество в «провинциальном» регионе: специфика взаимодействия [Текст] / В.П. Бабинцев // Власть. – 2017. – № 3. – С. 34-41

12. Беспалова, Н.А. Актуальные вопросы развития профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих РФ в современных условиях [Текст] / Н.А. Беспалова // Лидерство и менеджмент. – 2017. – Том 4. – № 2. – С. 67-76.

13. Бикетова, Я.О. Информационно-коммуникативная компетентность: социологический анализ и эмпирическое измерение [Текст] / Я.О. Бикетова // Вестник экономики, права и социологии. – 2015. – № 2. – С. 180-190.
14. Богатырева, И.В. Формы и методы оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих: современные тенденции и перспективы совершенствования [Текст] / И.В. Богатырева // Власть. – 2016. – № 3. – С. 40-44.
15. Бондалетов, В.В. Теоретические и практические подходы к формированию профессиональной компетенции муниципальных служащих [Текст] / В.В. Бондалетов, И.С. Суняйкина // Материалы Ивановских чтений. – 2017. – № 2-1 (12). – С. 59-65.
16. Брудный, А.А. Пространство возможностей: Введение в исследование реальности [Текст] / А.А. Брудный. – Б.: Илим, 1999. – 388 с.
17. Бурымов, И.В. Цифровое общество в контексте развития личности [Текст] / И.В. Бурымов, К.И. Юрова // В сборнике: Современные технологии: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник статей международной научно-практической конференции, М., 2016. С. – 33-35.
18. Вебер, М. Избранное. Образ общества.: Пер. с нем. [Текст] / М. Вебер. – М.: Юрист, 1994. – 704 с.
19. Волохатых, Д.С. Информационно-коммуникативная компетентность государственных служащих [Электронный ресурс]: экспертные оценки / Д.С. Волохатых // Современные исследования социальных проблем. – 2012. – № 3. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/informatsionno-kommunikativnaya-kompetentnost-gosudarstvennyh-sluzhaschih-ekspertnye-otsenki>
20. Гагарин, А.В. Информационно-коммуникационная компетентность личности [Текст] : сущность, содержание, развитие / А.В. Гагарин // Saarbrucken : Lambert Academic Publishing, 2014. – 137 с.
21. Галий, Е.А. Рейтинговая оценка компетенций государственных и муниципальных служащих [Текст] / Е.А. Галий, Е.В. Иванова, Д.Е. Немков //

Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. – 2017. – № 3. – С. 35-38.

22. Галий, Е.А. Модель «интегральная оценка компетенций муниципальных служащих» [Текст] / Е.А. Галий, Р.Р. Хуссамов // Вестник НГИЭИ. – 2017. – № 7 (74). – С. 72-80.

23. Гоков, Д. О мифах, вызовах и путях муниципальной информатизации [Текст] / Д. Гоков // Региональная и муниципальная информатизация. – 2015. – № 1. – С. 27-30.

24. Гребенникова, А.А. К Проблеме профессионализма муниципальных служащих [Текст] / А.А. Гребенникова, В.В. Масляков // Вестник Владимирского Государственного Университета им. А.Г. и Н.Г. Столетовых. – 2017. – № 2 (12). – С. 6-17.

25. Грязнова, Е.В. ИТ-компетенция в информационной культуре муниципального управления образованием [Текст] / Е.В. Грязнова. – 2016. – Режим доступа: http://e-notabene.ru/pr/article_18464.html.

26. Грязнова, Е.В. Модель информационной культуры управления образованием муниципалитета: предупреждение рисков неэффективного использования достижений информатизации [Текст] / Е.В. Грязнова // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6. – № 2 (23). – С. 18-24.

27. Дашкова, Е.С. Мотивационный потенциал труда: основные требования к формированию и развитию [Текст] / Е.С. Дашкова // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. – 2011. – № 1. – С. 222-225.

28. Дедюлина, М.А. Цифровое общество и высокие технологии [Текст] / М.А. Дедюлина // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2013. – № 9. – С. 149-154.

29. Дудина, С.В. Компетентностный подход к развитию кадрового потенциала в организациях [Текст] / С.В. Дудина // Вестник ТГУ. – 2014. – Выпуск 6 (134). – С. 38-44.

30. Дятченко, Л.Я. Социально-технологическая культура менеджера: проблемы исследования и формирования [Текст] / Л.Я. Дятченко //

Формирование и развитие социально-технологической культуры специалиста / Под ред. проф. В.П. Бабинцева. – Белгород : КОНСТАНТА, 2010. – С. 6-13.

31. Заливанский, Б.В. Компетентностный подход в практике профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих [Текст] / Б.В. Заливанский, Е.В. Самохвалова // Здоровье и образование в XXI веке. – 2016. – Выпуск 18. – № 2. – С. 835-839.

32. Заливанский, Б.В. Формирование информационно-коммуникативных компетенций муниципальных служащих [Электронный ресурс] / Б.В. Заливанский // Гуманитарные научные исследования. – 2014. – № 9. – Режим доступа: <http://human.snauka.ru/2014/09/7711>.

33. Захаров, В.М. Реновационная система воспроизводства профессионального потенциала государственного и муниципального управления в регионе [Текст] : автореф. дис. ... док. соц. наук / В.М. Захаров. – Орел, 2016. – 45 с.

34. Захаров, В.М. Технология оценки профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих [Текст] / В.М. Захаров // European social science journal (Европейский журнал социальных наук). – 2014. – № 3. – С. 112-115.

35. Захаров, В.М. Компетентностный потенциал в оценке эффективности регионального управления / В.М. Захаров, О.В. Гетманова // Ars Administrandi (Искусство управления). – 2017. – Т. 9. – № 1. – С. 32-42.

36. Захарова, Е.А. Профессионализация муниципальной службы как фактор формирования положительного имиджа органов местного самоуправления у населения (на материалах Воронежской области) [Текст] : автореф. дис. ... канд. соц. наук / Е.А. Захарова. – Белгород, 2016. – 23 с.

37. Зиновьева, Н.Б. Информационная культура личности [Текст] / Н.Б. Зиновьева. – Краснодар, 1996. – 136 с.

38. Иванова, В.П. Интеллектуальная культура цифрового общества [Текст] / В.П. Иванова, В.В. Еременко // В сборнике: Цифровое общество как культурно-исторический контекст развития человека: Сборник научных

статей и материалов международной конференции. Под общей редакцией Р.В. Ершовой. М., 2016. – С. 154-162.

39. Кайль, Я.Я. Развитие эффективной модели повышения квалификации персонала в области государственного и муниципального управления [Текст] / Я.Я. Кайль, Е.В. Зудина, В.С. Епинина // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2018. – № 1 (124). – С. 19-23.

40. Кастельс, М. Власть коммуникации [Текст] / М. Кастельс; пер. с англ. Н. М. Тылевич; под науч. ред. А. И. Черных. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. – 591 с.

41. Коваленко, А.А. Траектория развития системы профессиональных компетенций муниципальных служащих в современных условиях реформирования местного самоуправления [Текст] / А.А. Коваленко // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. – 2015. – № 19. – С. 159-165.

42. Колесникова, М.В. Муниципальный служащий: имидж, профессиональная культура и социальная ответственность [Текст] / М.В. Колесникова // Вестник экспертного совета. – 2016. – № 2 (5). – 64-69.

43. Колосова, О.Ю. Человек и общество в новой цифровой реальности [Текст] / О.Ю. Колосова // Экономические и гуманитарные исследования регионов. – 2018. – № 2. С. 78-81.

44. Костина, А.В. Тенденции развития культуры информационного общества: анализ современных информационных и постиндустриальных концепций [Текст] / А.В. Костина // Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение». – 2009. – № 4. – Режим доступа: http://zpu-journal.ru/e-zpu/2009/4/Kostina_Information_Society/.

45. Кошкин, Р.П. Цифровая экономика – новый этап развития информационного общества в России [Текст] / Р.П. Кошкин // Стратегические приоритеты. – 2017. – № 3 (15). – С. 4-15.

46. Кристенсен, К. Личная жизнь в свете научных теорий [Электронный ресурс] / К. Кристенсен. – Режим доступа: <http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/lichnye-kachestva/a11429/>.

47. Кузьминых, Т.В. Теоретические основы формирования компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих государственных гражданских и муниципальных служащих [Текст] / Т.В. Кузьминых // Вестник Чебоксарского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – 2012. – № 3. – С. 10-15.

48. Кулагина, Ю.А. Информационно-коммуникационная компетентность [Текст] : теоретические аспекты / Ю.А. Кулагина // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. – 2014. – № 4 (19). – С. 99-102.

49. Кумейко, Д.С. Информационно-коммуникативная компетентность государственных гражданских служащих: понятие, диагностика, развитие [Текст] / Д.С. Кумейко // Вектор науки ТГУ. – 2015. – № 3-2. – С. 218.

50. Логвинова, Т.В. Формирование коммуникационной компетентности государственных гражданских служащих [Текст] / Т.В. Логвинова // Политическое управление: научный информационно-образовательный электронный журнал. – 2015. – № 3 (11). – С. 66-69.

51. Лукашов, Н.В. Институциональные парадоксы информатизации государственного и муниципального управления в современной России [Текст] / Н.В. Лукашов // Актуальные проблемы экономики и права. – 2015. – № 2. – С. 83-91.

52. Лысак, И.В. Современное общество как общество сетевых структур [Текст] / И.В. Лысак, Л.Ф. Косенчук // Информационное общество. – 2015. – № 2-3. – С. 49.

53. Маклюэн, М. Галактика Гуттенберга. Сотворение человека печатной культуры [Текст] / М. Маклюэн. – М., 2003. – 206 с.

54. Максимова, О.Ю. Социальные механизмы развития кадрового потенциала муниципальной службы России [Текст] : дис. ... канд. соц. наук / О.Ю. Максимова. – М., 2016. – 189 с.
55. Минаков, В.Ф. Знания в цифровом обществе [Текст] / В.Ф. Минаков // Nauka-rastudent.ru. – 2016. – №. 11 (035). – Режим доступа: <http://nauka-rastudent.ru/35/3742/>.
56. Михайленок, О.М. «Человек коммуникативный» в цифровом обществе [Текст] / О.М. Михайленок, О.Г. Щенина // Возможности и угрозы цифрового общества. Под общ. ред. А.В. Соколова, А.А. Власовой. – Ярославль, 2018. – С. 63-67.
57. Михайлова, А.В. Составляющие профессиональной компетентности муниципальных служащих: социальная и профессиональная компетентность [Текст] / А.В. Михайлова, Л.Н. Попова // Фундаментальные исследования. – 2017. – № 4-1. – С. 188-192.
58. Мониторинг глобальных трендов цифровизации [Электронный ресурс] // Аналитический материал, подготовленный Центром стратегических инноваций ПАО «Ростелеком. 2018. – 30 с. – Режим доступа: <https://www.company.rt.ru/upload/iblock/d79/2018.pdf>.
59. Мудрик, А.В. Социализация и смутное время [Текст] / А.В. Мудрик. – М.: Знание, 1991. – 80 с.
60. Наливайко, Т.Е. Понимание «коммуникативной компетентности» в контексте подготовки государственных и муниципальных служащих [Текст] / Т.Е. Наливайко, Е.Ю. Ворончихина // Альманах мировой науки. – 2016. – № 1-2 (4). – С. 60-63.
61. Невоструева, А.Ф. Культура в системе современного информационно-коммуникационного пространства [Текст] / А.Ф. Невоструева // Общество: социология, психология, педагогика. – 2018. – № 8 (52). – С. 35-42.

62. Овчинников, А.В. О классификации компетенций [Текст] / А.В. Овчинников // Организационная психология. – 2014. – Т. 4. – № 4. – С. 145-153.
63. Осина, В.А. Формирование программ ДПО для муниципальных служащих на основе диагностики компетенций [Текст] / В.А. Осина, О.Ю. Хомутова // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. – 2016. – № 29. – С. 113-121.
64. От самоорганизации к саморазвитию [Текст] : смена парадигмы менеджмента: моногр. / под науч. ред. С.В. Комарова; предисл. акад. А.И. Татаркина. – Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 2013. – 257 с.
65. Парсонс, Т. Система современных обществ [Текст] / Т. Парсонс. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 270 с.
66. Парунина, Л.Д. Модель профессиональной культуры современных муниципальных служащих [Текст] / Л.Д. Парунина // Вестник Омского университета. – 2012. – № 1 (63). – С. 354-358.
67. Подопригора, А.В. Левиафан и сеть: философия власти в цифровом обществе [Текст] / А.В. Подопригора // Социум и власть. – 2018. – № 2 (70). – С. 7-17.
68. Прибыткова, Л.В. Развитие информационной культуры в органах местного самоуправления [Текст] / Л.В. Прибыткова // Человеческий капитал. – 2018. – № 11 (119). – 76-81.
69. Пясецкая, Е.Н. Особенности формирования управленческой культуры государственной и муниципальной службы [Текст] / Е.Н. Пясецкая // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. – 2017. – № 4 (13). – С. 20-22.
70. Пясецкая, Е.Н. Проблемы информатизации деятельности органов муниципальной власти [Текст] / Е.Н. Пясецкая // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. – 2015. – № 2 (5). – С. 103-105.
71. Сорокин, П. Социальная мобильность [Текст] : пер. с англ. / П. Сорокин; под общ. ред. В.В. – М. : Academia; LVS, 2005. – 588 с.

72. Стальнова, И.А. Использование технологий асессмент-центра с целью профилактики и снижения уровня профессионального выгорания [Текст] / И.А. Стальнова, А.Г. Стальнов // Психологическая наука и образование. – 2014. – № 2. – С. 219-229.

73. Тавокин, Е.П. Информация как научная категория [Текст] / Е.П. Тавокин // Социологические исследования. – 2006. – №11. – С. 9.

74. Толстикова, И.И. Культурология киберпространства и социальное взаимодействие в интернете [Текст] / И.И. Толстикова // Информационные ресурсы России. – 2013. – № 6 (136). – С. 22–26.

75. Тоффлер, Э. Метаморфозы власти. Знание, богатство и сила на пороге XXI века [Текст] / Э. Тоффлер. – М., 2000. – 669 с.

76. Хайдегер, М. Разговор на проселочной дороге / М. Хайдегер. – М.: Высшая школа, 1991. – 192 с.

77. Хижняков, Д.П. Технология минимизации информационно-коммуникационных барьеров в органах исполнительной власти субъекта РФ [Текст] : автореф. дис. ... канд. соц. наук / Д.П. Хижняков. – Белгород, 2011. – 20 с.

78. Чиркина, Ю.А. Теоретические аспекты повышения квалификации муниципальных служащих [Текст] / Ю.А. Чиркина // Неделя науки ВИЭСУ-2014: сборник материалов ежегодной научной конференции преподавателей и студентов. – Воронеж: МАУ ВПО «ВИЭСУ», 2014. – С. 55-64.

79. Чупина, В.А. Интегрированная структура профессиональной компетентности муниципального служащего [Текст] / В.А. Чуприна // Понятийный аппарат педагогики и образования. Ответственные редакторы: Е.В. Ткаченко, М.А. Галагузова. Екатеринбург, М., 2012. – С. 211-221.

80. Шаброва, Д.И. Современные методы развития муниципальных служащих: проблемы и пути решения [Текст] / Д.И. Шаброва // Государственное и муниципальное управление в XXI век: теория, методология, практика. – 2016. – № 22. – С. 157-161.

81. Швецов, Ж.Э. Информационно-коммуникационная компетентность как часть интеллектуального потенциала современного общества [Текст] / Ж.Э. Швецов // Интеллектуальный потенциал XXI века. Под общей редакцией А.И. Вострецова, 2016. – С. 12-16.

82. Шилова, В.А. Коммуникативное поле управления: теория, методология, практика [Текст] / В.А. Шилова. – Москва, 2015. – 204 с.

83. Штомпка, П. Визуальная социология. Фотография как метод исследования [Текст] : пер. с польск. Н.В. Морозовой, авт. вступ. ст. Н.Е. Покровский / П. Штомпка. – М., Логос, 2007. – 168 с.

84. Шуляева, А.В. Проблемы профессионализации кадров муниципальной службы [Текст] / А.В. Шуляева // Власть и управление на Востоке России. – 2015. – № 2 (71). – С. 56-61.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРОГРАММА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

«ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА»

Обоснование проблемы исследования. Глобальные процессы смены технологического уклада определяют широкомасштабные преобразования всех сфер жизнедеятельности современного российского общества. Скорость производства и накопления информации, создания новых технологических средств, репликацию реальных объектов в виртуальном – цифровом – пространстве, перемещение существующих и создание новых сетей коммуникации – индикаторы позволяющие сделать вывод о том, что мир находится в состоянии инициации четвертой промышленной революции, которая приведет к полной автоматизации большинства производственных и социальных процессов. Сокращается значимость многих традиционных отраслей свою в структуре экономики и общественном устройстве, но рождаются новые, генерирующие новую структуру, новые знания, новые потребности. Происходящая цифровая трансформация помогает не просто следовать современным тенденциям развития, но и экономить особо значимые ресурсы: бюджетные деньги и время сотрудников, то есть быть эффективными.

В условиях общественных преобразований система управления также находится в стадии цифровой трансформации, эффективность которой определяется качеством функционирования структур всех уровней системы управления, актуализируя необходимость качественного информационно-коммуникационного обеспечения процесса принятия управленческих решений, выводя на первое место вопросы диагностирования и выработки методов оценки уровня развития информационно-коммуникационной культуры муниципальной службы, культурно-организационных факторов эффективной коммуникации, профессиональной компетентности, результативности деятельности и основных причин, препятствующих формированию информационно-коммуникационной культуры высокого уровня. Таким образом, актуальность исследования определяется следующими факторами:

- несогласованность целей и задач информатизации государственных и муниципальных программ, и экономическое и информационное неравенство муниципальных и региональных органов власти;
- низкий уровень информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих;
- отсутствие жестких требований к цифровым компетенциям муниципальных служащих и системы их формирования, а также нехватка ИТ-специалистов высокого класса на муниципальном уровне.

Степень изученности проблемы. Высокая актуальность развития государственного сектора российского общества, в особенности на уровне муниципальной власти, послужила фундаментом для проведения достаточно большого количества исследований данной сферы среди отечественных ученых, в которых были изучены различные аспекты профессиональной деятельности системы муниципального управления: Ю.В. Астахов, В.П. Бабинцев, А.А. Гребенникова, Л.Я. Дятченко, В.М. Захаров, Е.А. Захарова, О.Ю. Максимова¹.

Различные аспекты формирования профессионализма в систему муниципального управления представлены в трудах Н.А. Беспаловой, И.В. Богатыревой, В.В. Бондалетова, А.А. Коваленко, М.В. Колесниковой, А.В. Михайловой, Д.И. Шабровой, А.В. Шуляевой².

Уровень развития технологий современного общества предъявляет требования нового формата, что находит отражение в исследовании информатизации сектора муниципальной власти в исследованиях А.А. Брудного, И.В. Бурымова, Д. Гокова, Е.В. Грязновой, М.А. Дедюлиной,

¹ Астахов Ю.В. Кадровые технологии в системе муниципальной службы: автореф. дис. ... канд. соц. наук. Белгород, 2010; Бабинцев В.П. Власть и общество в «провинциальном» регионе: специфика взаимодействия // Власть. 2017. № 3; Гребенникова А.А., Масляков В.В. К Проблеме профессионализма муниципальных служащих // Вестник Владимирского Государственного Университета им. А.Г. и Н.Г. Столетовых. 2017. № 2; Дятченко Л.Я. Социально-технологическая культура менеджера: проблемы исследования и формирования // Формирование и развитие социально-технологической культуры специалиста / Под ред. проф. В.П. Бабинцева. Белгород, 2010; Захаров В.М. Реновационная система воспроизводства профессионального потенциала государственного и муниципального управления в регионе : автореф. дис. ... док. соц. наук. Орел, 2016; Захарова Е.А. Профессионализация муниципальной службы как фактор формирования положительного имиджа органов местного самоуправления у населения (на материалах Воронежской области) : автореф. дис. ... канд. соц. наук. Белгород, 2016; Максимова О.Ю. Социальные механизмы развития кадрового потенциала муниципальной службы России : дис. ... канд. соц. наук. М., 2016.

² Беспалова Н.А. Актуальные вопросы развития профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих РФ в современных условиях // Лидерство и менеджмент. 2017. № 2; Богатырева И.В. Формы и методы оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих: современные тенденции и перспективы совершенствования // Власть. 2016. № 3; Бондалетов В.В. Теоретические и практические подходы к формированию профессиональной компетенции муниципальных служащих // Материалы Ивановских чтений. 2017. № 2-1; Дашкова, Е.С. Мотивационный потенциал труда: основные требования к формированию и развитию // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. 2011. № 1; Коваленко А.А. Траектория развития системы профессиональных компетенций муниципальных служащих в современных условиях реформирования местного самоуправления // Государственное и муниципальное управление в XXI веке. 2015. № 19; Колесникова М.В. Муниципальный служащий: имидж, профессиональная культура и социальная ответственность // Вестник экспертного совета. 2016. № 2; Михайлова, А.В. Составляющие профессиональной компетентности муниципальных служащих: социальная и профессиональная компетентность // Фундаментальные исследования. 2017. № 4-1; Шаброва Д.И. Современные методы развития муниципальных служащих: проблемы и пути решения // Государственное и муниципальное управление в XXI век: теория, методология, практика. 2016. № 22; Шуляева А.В. Проблемы профессионализации кадров муниципальной службы // Власть и управление на Востоке России. 2015. № 2.

Н.Б. Зиновьевой, В.П. Иванова, О.Ю. Колосовой, А.В. Костиной, Р.П. Кошкина, Н.В. Лукашова, И.В. Лысак, В.Ф. Минакова, О.М. Михайленок, А.Ф. Невоструевой, Е.Н. Пясецкой, В.А. Шиловой¹.

В эпоху цифровых изменений процессов общественной жизни эффективность системы муниципального управления должна быть на высоком уровне, что в первую очередь зависит от субъекта данной сферы. Процесс оценки, формирования и развития необходимых в цифровую эпоху качеств данного субъекта, а также факторов оказывающих негативное и позитивное влияние изучен с позиции компетентного и культурологического подходов в трудах следующих ученых: Р.О. Александров, Я.О. Бикетова, А.В. Гагарин, Е.А. Галий, Е.В. Грязнова, С.В. Дудина, Б.В. Заливанский, В.М. Захаров, Т.В. Кузьминых, Ю.А. Кулагина, Д.С. Кумейко, Т.В. Логвинова, Т.Е. Наливайко, А.В. Овчинников, Л.Д. Парунина, Л.В. Прибыткова, Е.Н. Пясецкая, Е.В. Самохвалова, В.А. Чуприна, Ж.Э. Швецов².

¹ Брудный А.А. Пространство возможностей: Введение в исследование реальности. Б., 1999; Бурымов И.В., Юрова К.И. Цифровое общество в контексте развития личности // Современные технологии: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник статей международной научно-практической конференции, 2016; Гоков Д. О мифах, вызовах и путях муниципальной информатизации // Региональная и муниципальная информатизация. 2015. № 1; Грязнова Е.В. Модель информационной культуры управления образованием муниципалитета: предупреждение рисков неэффективного использования достижений информатизации // Вестник Мининского университета. 2018. № 2; Дедюлина М.А. Цифровое общество и высокие технологии // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2013. № 9; Зиновьева Н.Б. Информационная культура личности. Краснодар, 1996; Иванова В.П., Еременко В.В. Интеллектуальная культура цифрового общества // Цифровое общество как культурно-исторический контекст развития человека Сборник научных статей и материалов международной конференции, 2016; Колосова О.Ю. Человек и общество в новой цифровой реальности // Экономические и гуманитарные исследования регионов. 2018. № 2; Костина А.В. Тенденции развития культуры информационного общества: анализ современных информационных и постиндустриальных концепций // Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение». 2009. № 4; Кошкин Р.П. Цифровая экономика – новый этап развития информационного общества в России // Стратегические приоритеты. 2017. № 3; Лукашов Н.В. Институциональные парадоксы информатизации государственного и муниципального управления в современной России // Актуальные проблемы экономики и права. 2015. № 2; Лысак И.В., Косенчук Л.Ф. Современное общество как общество сетевых структур // Информационное общество. 2015. № 2-3; Невоструева А.Ф. Культура в системе современного информационно-коммуникационного пространства // Общество: социология, психология, педагогика. 2018. № 8; Пясецкая Е.Н. Проблемы информатизации деятельности органов муниципальной власти // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2015. № 2; Шилова В.А. Коммуникативное поле управления: теория, методология, практика. Москва, 2015.

² Александров Р.О., Киреев В.С. Цифровая компетентность как инструмент в информационном обществе для осуществления контроля и распространения информации // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 4; Бикетова Я.О. Информационно-коммуникативная компетентность: социологический анализ и эмпирическое измерение // Вестник экономики, права и социологии. 2015. № 2; Гагарин А.В. Информационно-коммуникационная компетентность личности : сущность,

Исследования ученых вносят весомый вклад в развитие теории и муниципального управления, развитие субъекта системы управления как в личностном, так и профессиональном плане, но следует отметить, что специфика и направление развития информационно-коммуникационной культуры специалиста в период цифровой трансформации общественного уклада требуют дальнейшего изучения.

Целью исследования является определение состояния сформированности информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих администрации муниципального района «Ровеньский район» Белгородской области, уровня цифровых компетенций сотрудников, готовность внедрения нововведений.

Задачи исследования:

содержание, развитие. Saarbrucken, 2014; Галий Е.А., Иванова Е.В., Немков Д.Е. Рейтинговая оценка компетенций государственных и муниципальных служащих // *Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики*. 2017. № 3; Грязнова Е.В. ИТ-компетенция в информационной культуре муниципального управления образованием. 2016; Дудина С.В. Компетентностный подход к развитию кадрового потенциала в организациях // *Вестник ТГУ*. 2014. Выпуск 6; Заливанский Б.В., Самохвалова Е.В. Компетентностный подход в практике профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих // *Здоровье и образование в XXI веке*. 2016. № 2; Захаров В.М. Компетентностный потенциал в оценке эффективности регионального управления // *Ars Administrandi (Искусство управления)*. 2017. № 1; Кузьминых Т.В. Теоретические основы формирования компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих государственных гражданских и муниципальных служащих // *Вестник Чебоксарского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации*. 2012. № 3; Кулагина Ю.А. Информационно-коммуникационная компетентность : теоретические аспекты // *Вектор науки ТГУ*. 2014. № 4; Кумейко Д.С. Информационно-коммуникативная компетентность государственных гражданских служащих: понятие, диагностика, развитие // *Вектор науки ТГУ*. 2015. № 3-2; Логвинова Т.В. Формирование коммуникационной компетентности государственных гражданских служащих // *Политическое управление: научный информационно-образовательный электронный журнал*. 2015. № 3; Наливайко Т.Е., Ворончихина Е.Ю. Понимание «коммуникативной компетентности» в контексте подготовки государственных и муниципальных служащих // *Альманах мировой науки*. 2016. № 1-2; Овчинников А.В. О классификации компетенций // *Организационная психология*. 2014. № 4; Парунина Л.Д. Модель профессиональной культуры современных муниципальных служащих // *Вестник Омского университета*. 2012. № 1; Прибыткова Л.В. Развитие информационной культуры в органах местного самоуправления // *Человеческий капитал*. 2018. № 11; Пясецкая Е.Н. Особенности формирования управленческой культуры государственной и муниципальной службы // *Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания*. 2017. № 4; Чуприна В.А. Интегрированная структура профессиональной компетентности муниципального служащего // В сборнике: *Понятийный аппарат педагогики и образования*. Ответственные редакторы: Е.В. Ткаченко, М.А. Галагузова. Екатеринбург, 2012; Швецов Ж.Э. Информационно-коммуникационная компетентность как часть интеллектуального потенциала современного общества // В сборнике: *Интеллектуальный потенциал XXI века*. Под общей редакцией А.И. Вострецова, 2016.

- проанализировать практику администрации муниципального района «Ровеньский район» Белгородской области;
- определить уровень сформированности информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих;
- оценить возможность к обучению и повышению цифровых компетенций муниципального органа власти;
- выявить проблемные аспекты формирования цифровых компетенций муниципальных служащих;
- определить состояние мотивации к внедрению новых технологий в повседневные практики муниципальных служащих.

Объектом исследования являются муниципальные служащие Ровеньского района Белгородской области.

Предметом исследования выступает оценка сотрудниками администрации муниципального района «Ровеньский район» Белгородской области знаний, умений и навыков в области информационно-коммуникационных технологий.

Проблема исследования выражается в существовании противоречия между значимостью развития информационно-коммуникационной культуры специалистов органов муниципальной власти и отсутствием современных механизмов развития информационно-коммуникационной культуры муниципальной службы в рамках социологической науки и с позиции инновационных технологий современного цифрового общества.

В качестве **гипотезы исследования** является предположение о том, что следствием низкой эффективности информационно-коммуникационного обеспечения процесса принятия решений на муниципальном уровне является низкий уровень информационно-коммуникационной культуры, обусловленный отсутствием оптимальных методов, критериев и технологий развития информационно-коммуникационных компетенций во взаимосвязи с выработанной рефлексивностью к приобретению цифровых знаний и навыков субъектами системы муниципального управления в условиях трансформации информационного общества, не позволяющей муниципальным служащим осуществлять свою деятельность максимально профессионально.

В качестве **теоретическо-методологической основы исследования** использованы следующие подходы в социологии управления:

- институциональный подход: использован при изучении и оценке таких социальных процессов и явлений, как развитие информационно-коммуникационной компетентности муниципального служащего, являющегося одним из наиболее важных компонентов информационно-коммуникационной культуры;
- структурный функционализм: применяется при исследовании структурного содержания информационно-коммуникационной культуры муниципального служащего: мотивационный, когнитивный рефлексивный компоненты, а также функциональной направленности каждого;

– деятельностный подход: применяется на этапе оценке уровня сформированности информационно-коммуникационной культуры муниципального служащего, а также анализе процессов формирования информационно-коммуникационной культуры необходимого уровня.

Интерпретация основных понятий.

В соответствии с заявленной целью в качестве основных понятий в данном исследовании выступают понятия:

«Муниципальная служба» – профессиональная деятельность, которая осуществляется на постоянной основе на муниципальной должности, и соответствует принципам приоритета прав и свобод человека и гражданина, их непосредственного действия, самостоятельности органов местного самоуправления в пределах их полномочий, профессионализма и компетентности муниципальных служащих, ответственности муниципальных служащих за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, равного доступа граждан к муниципальной службе в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой.

«Компетентностей подход» – совокупность общих принципов определения целей образования, организации образовательного процесса и оценки образовательных результатов муниципальных служащих. Основным непосредственным результатом образовательной деятельности является формирование ключевых компетентностей сотрудника.

«Компетентность» – способность муниципального служащего использовать личностные и профессиональные знания для эффективного исполнения должностных обязанностей, и определяется теоретическими знаниями и опытом рациональной практики.

«Компетенция муниципального служащего» – совокупность потенциальных возможностей индивида, реализуемых в профессиональной деятельности в соответствии с должностными обязанностями, а также соотношение его социальных, профессиональных, функциональных и коммуникативных практик. Среди наиболее основных компетенций многими отечественными исследователями выделяются: управленческие, административные, базовые компетенции, специфические профессиональные компетенции, IT-компетенции

Дальнейший анализ основных понятий предполагает проведение процедуры операционализации, в процессе которой можно выделить ряд структурных элементов основного понятия в соответствии с основными моделями социологического анализа.

Анализ структурно-функциональный – выделение элементов взаимодействия и определение их места и роли в функционировании системы.

Система – совокупность элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом и со средой, образующих определенную целостность, единство.

Системный подход – принцип познавательной и практической деятельности, который основывается на системном отражении действительности.

Компетентность – система показателей, которые могут охарактеризовать профессиональные знания и индивидуальные способности субъекта муниципальной службы к наиболее эффективной реализации служебной деятельности.

Профессиональная компетентность – соответствие и согласованность между требованиями, предъявляемыми к должности (квалификационными характеристиками), и тем уровнем профессионализма, личностных качеств, которые служащий готов предъявить для наиболее эффективной работы на занимаемой должности.

Мотивация – побуждение к действию; психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.

Качество – совокупность существенных признаков, особенностей и свойств, которые отличают один предмет или явление от других.

Эффективность – способность субъекта управления выполнять профессиональные обязанности и достигать необходимого результата с наименьшими затратами ресурсов.

Ответственность – отношение зависимости человека от чего-то (от иного), воспринимаемого им (ретроспективно или перспективно) в качестве определяющего основания для принятия решений и совершения действий, прямо или косвенно направленных на сохранение иного или содействие.

Взаимодействие – универсальная форма изменения состояний объектов и субъектов управленческого процесса.

Коммуникация – взаимодействие участников (субъектов) коммуникации посредством создания, трансляции и восприятия социально значимой информации.

Профессиональные компетенции – профессиональные – способность работать в условиях нормирования; умение построения диалога; способность усваивать информацию; умение анализировать ситуацию; умение прогнозировать изменения; умение ясно излагать свои мысли; умение проектировать пути достижения желаемого результата; организация и контроль собственной работы и деятельности подведомственного сектора; творчество.

Личностные компетенции – личностные – этикет; интеллектуальная и эмоциональная зрелость; способность понимать потребности людей; способность работать в команде; способность к рациональному взаимодействию в условиях конфликта; уверенность; инициативность; способность к обучению.

Управленческие компетенции – относятся к руководителям, их эффективному поведению и исполнению должностных обязанностей:

стратегическое планирование, принятие решений, тайм-менеджмент, организация, ориентация на результат, контроль и оценка.

Административные компетенции – стандарты поведения, отражающие ценности и стратегические направления муниципального органа, применяемые для всех должностей – государственность мировоззрения, демократичность, следование стандартам и требованиям служебной этики, владение средствами общения.

Базовые профессиональные компетенции – относятся ко всем должностям, отражают общую направленность деятельности – системность мышления, гибкость мышления, стремление к развитию, эффективность коммуникации, ответственность, творчество, инновационность, лидерство.

Специфические профессиональные компетенции – относятся к выполнению функциональных обязанностей по курируемым вопросам – нормативность, понимание структуры общественных институтов, владение делопроизводством, навыки проектного управления, владение информационно-коммуникативными технологиями, понимание социально-экономических характеристик муниципального управления, специальные знания и умения, владение информационно-коммуникативными технологиями.

Кластеры компетенций – профессиональные компетенции определенного муниципального служащего, которые в совокупности и в его коммуникативной рациональной практике формируют определенный компетентностный потенциал.

Модель (профиль) компетенций – условный, идеализированный объект, визуализирующий совокупность характеристик (общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных, личностных компетенций), позволяющих специалисту выполнять функции, соответствующие должности.

Муниципальное управление – деятельность органов муниципальной власти и их должностных лиц по практическому воплощению выработанного плана во благо общества и укреплению муниципальной территории и государства в целом.

Процесс управления – управленческая деятельность объединенных в определенную структуру субъектов управления, направленная на достижение определенных целей путем реализации функций управления, применения соответствующих принципов и методов управления.

Управленческое решение – социально-психологический и интеллектуальный акт выбора одной или нескольких альтернатив из множества возможных вариантов.

Управленческий риск – потери, ущерб, вероятность которых обусловлена наличием неопределенности в принятии управленческого решения (недостаточность информации, недостоверность).

Развитие – изменение, направленное на приобретение и усвоение новых или совершенствование имеющихся характеристик. Данный процесс, характеризующийся преимущественно движением вперед можно отождествлять с прогрессом.

Квалификационное развитие – обучение и самообразование кадрового состава, что представляет собой процесс повышения компетентности.

Должностное развитие – решение задач карьерного роста, рационального использования способностей каждого работника, что представляет собой процесс изменения компетенции

Развитие кадрового потенциала муниципальной службы – реализация организационного механизма модернизации в направлении интенсификации сферы компетентности субъекта кадровой политики в рамках существующих компетенций и при функциональной необходимости формирование новых.

Аттестация – определение соответствия качеств сотрудника требованиям муниципальной должности.

Диагностика – выявление факторов, которые определяют уровень соответствия квалификационным требованиям муниципальной должности.

Управление профессиональным развитием муниципального служащего – комплекс целенаправленных действий соответствующих субъектов и структур органов местного самоуправления, направленных на организацию приобретения муниципальным служащим необходимого профессионального опыта и развитие личностных и профессиональных качеств.

Управленческая культура – совокупность знаний, ценностей, норм, традиций, стереотипов, образцов и моделей поведения определяет направленность и характер взаимоотношений субъектов муниципальной службы, а также специфику управленческой деятельности.

Развитие компетенций муниципальных служащих – кадровая технология, включающая следующие этапы: создание прототипа компетенций муниципальных служащих; формирование моделей компетенций для групп должностей муниципальных служащих; операционализация профессиональных компетенций; определение уровней базового развития (выраженности) компетенции; выбор метода оценки; оценка профессиональной компетенции; разработка индивидуальной программы профессионального роста.

Информационная культура – навыки использования технических устройств; способность использования в своей деятельности компьютерных информационных технологий; умение синтезировать информацию из любых источников; умение визуализировать информацию в удобном для рационального использования виде; владение методами анализа информации умение работать с различной информацией.

Интеллектуальный потенциал – внутренний субъективный опыт специалиста, который способен проявляться (опыт) в случае активного творческого отношения к информационно-коммуникационному пространству.

Информационно-коммуникационная культура – система специализированных знаний, умений и навыков, индивидуальных характеристик личности, и желанием выполнять на профессиональном уровне определенные виды деятельности. К компонентам информационно-коммуникационной культуры муниципального служащего относятся: мотивация информационно-коммуникационной деятельности; когнитивный

компонент или информационно-коммуникационные компетенции муниципального служащего; рефлексия профессиональной деятельности муниципального служащего.

Определение этапов исследования.

Исследование проводится в несколько этапов:

- подготовительный этап – анализ научной литературы по теме исследования и разработка программы исследования;
- эмпирический этап – разработка инструментария социологического исследования, планирование, организация и проведение полевого этапа исследования, анализ полученных данных;
- аналитический этап – анализ и систематизация результатов социологического опроса.

Методы исследования.

На подготовительном этапе основные методы сбора информации – анализ статистических данных по проблеме исследования, синтез и систематизация.

Применение общенаучных методов логического анализа дает возможность систематизировать сведения об исследуемой проблеме, провести сравнительную оценку возможных вариантов решений исследуемой проблемы и выбрать оптимальное направление выполнения работы.

На эмпирическом этапе в основе исследования выбран метод социологического опроса. Выбор анкетного опроса обусловлен тем, что позволяет моделировать любые нужные исследователю ситуации для апробации гипотез и является надежным и доступным методом исследования.

На аналитическом этапе исследования будут применены общенаучные методы проблемного и ситуационного анализа и синтеза, что позволит систематизировать информацию об исследуемой проблеме, провести сравнительную оценку возможных вариантов решения.

Выборочная совокупность и принципы ее формирования.

Опрос муниципальных служащих осуществляется по методике квотной выборки, где квотными признаками в данном случае выступают: пол, возраст, стаж работы в органах власти, занимаемая должность.

Генеральная совокупность представлена муниципальными служащими администраций органов местного самоуправления Ровеньского района.

Штатная численность сотрудников Ровеньского района составляет 190 единиц, в том числе должности муниципальной службы занимают 142 единицы; должности, которые не являются должностями муниципальной службы – 48 единиц.

Генеральная совокупность социологического исследования составляет 203 муниципальных служащих и сотрудников администраций муниципальных образований Ровеньского района, из них 37,4 % занимают управленческих должности.

Наибольший процент возрастного распределения муниципальных служащих Ровеньского района находится в промежутке между 40 и 49 годами – 31,9 %

Выборочная совокупность представляет собой определенное количество респондентов социологического исследования с максимально идентичной структурой генеральной совокупности. Таким образом, выборочная совокупность магистерского исследования составила 117 респондентов при доверительной вероятности 90 % и погрешности 5 %.

Сроки проведения исследования: 09.2018-12.2018 года.

АНКЕТА

социологического исследования на тему: «ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ»

Цель исследования – изучить степень развития информационно-коммуникационных компетенций сотрудников органов муниципального управления, оказывающих влияние на эффективность их профессиональной деятельности.

Просим Вас принять участие в исследовании и ответить на вопросы данной анкеты. Для этого необходимо обвести или подчеркнуть номер того варианта ответа, который соответствует Вашему мнению. Если у Вас имеются другие суждения, то впишите их, пожалуйста, в соответствующих пунктах анкеты.

Анкета анонимная и указывать свою фамилию не нужно.

1. Устраивает ли Вас ваша работа в целом?

- | | |
|-------------------|-------------------------|
| 1. Да, устраивает | 4. Нет, не устраивает |
| 2. Скорее да | 5. Затрудняюсь ответить |
| 3. Скорее нет | |

2. Какими критериями Вы руководствовались при выборе своей профессиональной деятельности?

- | | |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. Стремление реализовать себя в профессиональной деятельности | 6. Гарантии постоянной работы |
| 2. Социальные гарантии | 7. Карьерный рост в будущем |
| 3. Желанием приносить пользу обществу и государству | 8. Государственная пенсия |
| 4. Другого выбора не было | 9. Возможность бесплатного обучения |
| 5. Престижность и желание иметь широкие связи | 10. Затрудняюсь ответить |

3. Отметьте, что определяет Ваше отношение к работе в настоящее время?

- | | |
|------------------------------------------|------------------------------------|
| 1. Чувство долга | 4. Желание помочь родным и близким |
| 2. Привычка | 5. Затрудняюсь ответить |
| 3. Стремление к определенному результату | 6. Другое _____ |

4. Отметьте проблемы, которые, по Вашему мнению, характерны для Вашей работы.

1. Меня не устраивает размер заработной платы
2. Срочные поручения, постоянная смена деятельности
3. Недооценивает руководство
4. Отсутствие обратной связи с руководством
5. Нет поощрений за хорошо выполненную работу
6. Отсутствие обратной связи с коллегами
7. Слишком большой объем работы
8. Чрезмерные нагрузки
9. Нет предложений повышения квалификации
10. Выполнение работы за других
11. Недостаток информации в сфере проф. деятельности
12. В коллективе плохая психологическая атмосфера
13. Слабое использование современных ИКТ
14. Чрезмерная бумажная работа
15. Нет повышения в должности

16. Противоречивые указания руководства

17. Затрудняюсь ответить

6. Знаете ли Вы что из себя представляет цифровая трансформация общества?

- | | |
|---------------|-------------------------|
| 1. Да | 4. Нет |
| 2. Скорее да | 5. Затрудняюсь ответить |
| 3. Скорее нет | |

7. Что Вы можете сказать о государственной программе «Цифровая экономика»?

- | | |
|----------------|-------------------------|
| 1. Изучена | 4. Не слышал |
| 2. Просмотрена | 5. Затрудняюсь ответить |
| 3. Слышал | |

8. При выборе технологии поиска информации или использования конкретного программного обеспечения, канала коммуникации для решения поставленной задачи Вы чаще всего ориентируетесь?

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------|
| 1. На мнение других работников | 3. На мнение руководителя |
| 2. Собственными знаниями и опытом | 4. Затрудняюсь ответить |

9. Имеете ли Вы четкие инструкции по работе со следующими инструментами информационно-аналитического обеспечения процесса принятия управленческих решений в вашем структурном подразделении?

	Очень четкие	Достаточно четкие	Скорее четкие	Нет	Затрудняюсь ответить
1. Информация определенного вида	1	2	3	4	5
2. Инструменты поиска и анализа информации	1	2	3	4	5
3. Инструменты представления информации	1	2	3	4	5
4. Специализированное программное обеспечение	1	2	3	4	5
5. Средства коммуникации	1	2	3	4	5
6. Инструменты планирования и организации рабочего времени	1	2	3	4	5
7. Инструменты проектного управления	1	2	3	4	5

10. Как в Вашем структурном подразделении относятся к проявлению со стороны работников инициативы при выборе информационно-коммуникационного инструмента на конкретном этапе работы с информацией?

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| 1. Находят поддержку | 3. Не находят одобрения |
| 2. Прислушиваются | 4. Затрудняюсь ответить |

12. Достаточно ли Вам информационно-коммуникационных знаний, умений и навыков для выполнения своих профессиональных обязанностей?

1. Выше, чем требуется
2. На данный момент достаточен
3. Недостаток не в знаниях, а в опыте
4. Недостаточно
5. Затрудняюсь ответить

13. Оцените насколько сотрудники Вашего органа власти готовы:

	1	2	3	4	5
1. К использованию информационных технологий	1	2	3	4	5
2. Решать профессиональные задачи с использованием информационных технологий	1	2	3	4	5
3. К эффективной профессиональной коммуникации	1	2	3	4	5
4. К самооценке	1	2	3	4	5
5. К нововведениям	1	2	3	4	5

14. Как Вы считаете из чего должна складываться информационно-коммуникационная культура муниципального служащего?

1. Знания, умения и навыки по поиску, отбору, хранению и передаче данных
2. Применение новых информационных технологий в работе
3. Умение решать возникающие задачи с использованием программного обеспечения
4. Умение делать выводы и принимать решения на основе полученной информации
5. Навыки межличностного профессионального общения
6. Стремление к предотвращению конфликтных ситуаций
7. Достижение благоприятного психологического климата

15. Возможно ли отметить положительную динамику в развитии информационно-коммуникационных компетенций за последние 3 года?

1. Да
2. Скорее да, чем нет
3. Нет
4. Затрудняюсь ответить

16. Отметьте возможные причины, которые могут препятствовать развитию информационно-коммуникационных компетенций муниципальных служащих.

1. Существование стереотипов, установок
2. Динамично меняющееся информационное общество в эпоху цифровой трансформации
3. Большой объем обязанностей
4. Нехватка времени на развитие и поддержание достойного уровня знаний
5. Морально-психологический климат в коллективе
6. Психологические перегрузки
7. Затрудняюсь ответить
8. Другой вариант _____

17. Какие профессиональные качества наиболее значимы для развития информационно-коммуникационной культуры муниципальных служащих? [отметьте не более 3-х вариантов]

1. Новаторство и открытость нововведениям
2. Самостоятельность и инициатива
3. Уровень профессионального образования
4. Умение работать с информацией
5. Общий кругозор и разносторонность мышления
6. Умение работать с компьютером, техникой
7. Ориентация на качественную работу
8. Навыки коммуникации
9. Работоспособность

10. Организаторские способности
11. Ответственность
12. Доброжелательность и готовность к сотрудничеству
13. Способность к самооценке
14. Затрудняюсь ответить

18. Какие профессиональные качества, по Вашему мнению, наиболее значимы для развития информационно-коммуникационной компетентности государственных служащих?

1. Умение работать с компьютером, техникой
2. Открытость нововведениям
3. Умение работать с информацией
4. Уровень профессионального образования
5. Самостоятельность и инициатива
6. Разносторонность мышления
7. Способность к самооценке
8. Навыки общения
9. Работоспособность
10. Организаторские способности
11. Ориентация на качество
12. Ответственность
13. Готовность к сотрудничеству
14. Затрудняюсь ответить

19. Оцените свою работу о 5-ти бальной шкале, где 5 – наивысший бал.

Варианты ответов	Баллы				
	1	2	3	4	5
Работа за стационарным компьютером					
Работа с мобильными устройствами					
Обработка и хранение информации с помощью ПК					
Работа в текстовых редакторах					
Работа в табличных редакторах					
Работа с базами данных					
Работа в системе электронного документооборота					
Работа со средствами для создания презентаций					
Электронная почта					
Системы обмена сообщениями (Telegram, Watsapp, Viber)					
Работа в Интернет приложениях					
Работа с программами защиты информации					
Работа в электронной системе проектного управления					
Поиск информации в Интернет					
Работа с программами Тайм-менеджмента					
Работа с программами для составления мудбордов					
Работа с CRM					

Программа оценки эффективности деятельности ОМСУ					
--------------------------------------------------	--	--	--	--	--

20. Отметьте каким образом Вы чаще всего работаете с прикладным программным обеспечением.

1. Задумываюсь о том, что и в какой последовательности необходимо сделать
2. Сосредоточенно и уверенно выполняю необходимые действия
3. Действия доведены до автоматизма
4. Затрудняюсь ответить

20. Отметьте частоту работы за компьютером.

- | | |
|---------------------|-------------------------|
| 1. Постоянно | 4. Редко |
| 2. Часто | 5. Затрудняюсь ответить |
| 3. Время от времени | |

21. Считаете ли Вы свой уровень профессиональной компетентности достаточным для эффективного выполнения работы?

1. Выше, чем требуется
2. На данный момент достаточен
3. Недостаток не в знаниях, а в опыте
4. Недостаточно
5. Затрудняюсь ответить

21. Имеется ли у Вас возможность для профессионального развития?

- | | |
|---------------|-------------------------|
| 1. Да | 4. Нет |
| 2. Скорее да | 5. Затрудняюсь ответить |
| 3. Скорее нет | |

22. Хотели бы вы в ближайшее время пройти?

	да	нет	затрудняюсь ответить
Профессиональную подготовку с присвоением дополнительной квалификации			
Профессиональную переподготовку			
Повышение квалификации			
Стажировку для изучения лучшего опыта			
Краткосрочные целевые семинары			
Тренинги			
Самоподготовка с последующей сдачей квалификационного экзамена			
Подготовка без отрыва от основной работы (вебинары)			

23. Возникают ли у Вас ситуации, когда ощущается недостаток знаний в области информационно-коммуникационных технологий?

1. Постоянно
2. Часто
3. Время от времени
4. Редко
5. Никогда
6. Затрудняюсь ответить

24. Интересуетесь ли Вы новейшими разработками в области ИКТ, которые могут использоваться в Вашей профессиональной деятельности?

1. Да
2. Нет
3. Затрудняюсь ответить

25. Как Вы оцениваете общий уровень профессионализма муниципальных служащих Вашего органа местного самоуправления?

1. Высокий
2. Средний
3. Низкий
4. Затрудняюсь ответить

В заключение просим Вас сообщить некоторые сведения о себе.

26. Ваш пол

- | | |
|------------|------------|
| 1. Мужской | 2. Женский |
|------------|------------|

27. Укажите стаж Вашей работы:

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1. до 5 лет | 3. более 10 лет |
| 2. от 5 до 10 лет | |

28. Укажите Ваш возраст:

- | | |
|----------------|--------------------|
| 1. до 30 лет | 3. 40 – 49 лет |
| 2. 30 – 39 лет | 4. 50 лет и старше |

29. Ваше образование:

- | | |
|-------------------|-----------------------------|
| 1. Ученая степень | 3. Среднее профессиональное |
| 2. Высшее | 4. Среднее |

30. Занимаемая Вами должность:

- | | |
|-----------------|---------------|
| 1. Руководитель | 2. Специалист |
|-----------------|---------------|

СПАСИБО ЗА УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ!

Паспорт проекта

«ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СОТРУДНИКОВ АДМИНИСТРАЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОВЕНЬСКОГО РАЙОНА»

<p>Цель проекта</p>	<p>внедрение в систему муниципального управления администрации муниципального района «Ровеньский район» технологий повышения информационно-коммуникационных компетенций, способствующих развитию информационно-коммуникационной культуры не менее 150 муниципальных служащих к 1 февраля 2020 года</p>
<p>Задачи проекта</p>	<ul style="list-style-type: none"> – формирование и развитие информационно-коммуникационных компетенций, соответствующих современному цифровому обществу; – формирование кластеров знаний: сбор, анализ, хранение, представление информации; – внедрение в повседневные практики муниципальных служащих современные программные средства в целях совершенствования информационно-аналитического обеспечения процесса принятия управленческих решений; – создание системы мотивации сотрудников на развитие соответствующего уровня информационно-коммуникационной культуры.
<p>Способ достижения цели (мероприятия проекта)</p>	<p>Создание системы непрерывного формирования и развития информационного-коммуникационного процесса сотрудников органов местного самоуправления.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование кластеров знаний Разработка базы знаний и организация доступа для дистанционной формы обучения 2. Обучение сотрудников органов местного самоуправления Ровеньского района 3. Анализ результатов обучения 4. Создание системы мотивации сотрудников
<p>Результаты проекта</p>	<ul style="list-style-type: none"> – разработан инструментарий определения уровня ИКК; – сформированы не менее 4 кластеров знаний информационно-коммуникационного процесса; – обработано не менее 150 анкет сотрудников органов муниципальной власти Ровеньского района; – разработаны не менее 1 программы повышения ИКК – обучены не менее 150 сотрудников органов

	<p>муниципальной власти Ровеньского района;</p> <ul style="list-style-type: none"> – разработана инструкция по построению системы для вновь прибывших сотрудников органов власти, а также повышению квалификации у всех работников органов власти; – утвержден план ВКО и проведено не менее 20 семинаров; – утверждены методические рекомендации по организации информационно-коммуникационного процесса; – внесены изменения в нормативные правовые акты области о прохождении тестирования на определение уровня ИКК.
Пользователи результата проекта	администрации органов местного самоуправления Ровеньского района Белгородской области.
Общий объем финансирования проекта	275 тыс. рублей