

“ЦИФРОВИЗАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ КАДРАМИ: ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОССЛУЖАЩИХ УЗБЕКИСТАНА”

Сарвар Саидов Хайруллоевич

Ответственный сотрудник Агентства развития государственной службы при Президенте Республики Узбекистан

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14190681>

Аннотация: Работа посвящена этапам развития управленческих компетенций государственных служащих в условиях цифровизации. Анализ системы подготовки кадров в Узбекистане выявил ключевые аспекты и необходимость внедрения организационно-экономического механизма на основе больших данных и автоматизации. Предложены этапы реализации механизма, направленные на повышение профессионального уровня госслужащих и качества государственного управления.

Ключевые слова: управленческие компетенции, государственные служащие, цифровизация, большие данные, автоматизация, управленческие ком, организационно-экономический механизм.

Abstract. The paper focuses on the stages of developing managerial competencies of public servants in the context of digitalization. An analysis of the personnel training system in Uzbekistan revealed key aspects and the need to implement an organizational and economic mechanism based on big data and automation. The proposed implementation stages of the mechanism aim to enhance the professional level of public servants and improve the quality of public administration.

Keywords: managerial competencies, public servants, digitalization, big data, automation, management skills, organizational and economic mechanism.

Annotatsiya. Ushbu ish davlat xizmatchilarining boshqaruv kompetensiyalarini raqamlashtirish sharoitida rivojlantirish bosqichlariga bag'ishlangan. O'zbekistondagi kadrlar tayyorlash tizimi tahlili asosida asosiy jihatlar va katta ma'lumotlar hamda avtomatlashtirish asosida tashkiliy-iqtisodiy mexanizmni joriy etish zaruriyati aniqlangan. Davlat xizmatchilarining kasbiy darajasini oshirish va davlat boshqaruvi sifatini yaxshilashga qaratilgan mexanizmni amalga oshirish bosqichlari taklif etilgan.

Kalit so'zlar: boshqaruv kompetensiyalari, davlat xizmatchilari, raqamlashtirish, katta ma'lumotlar, avtomatlashtirish, boshqaruv kom, tashkiliy-iqtisodiy mexanizm.

Введение

Современные социально-экономические и технологические изменения требуют трансформации подходов к подготовке и развитию государственных служащих. В условиях цифровизации и растущих вызовов государственного управления формирование управленческих компетенций становится ключевым фактором повышения эффективности работы государственных органов. В частности, внедрение инновационных технологий, таких как big data и автоматизированные системы анализа, открывает новые возможности для оптимизации управления кадровыми ресурсами.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью создания организационно-экономического механизма, способного адаптировать систему

подготовки госслужащих к современным требованиям. Узбекистан, находящийся на стадии активного реформирования государственной службы, представляет собой интересный пример поиска решений, направленных на развитие профессиональных компетенций госслужащих.

Цель данной работы — представить организационно-экономический механизм формирования управленческих компетенций госслужащих, основанный на интеграции инновационных технологий, и проанализировать перспективы его применения в условиях Узбекистана. Задачи исследования включают:

- анализ текущих проблем системы подготовки госслужащих;
- изучение международного опыта в развитии управленческих компетенций;
- разработку предложений по внедрению механизма на основе современных цифровых технологий.

Основная часть

Формирование управленческих компетенций государственных служащих является важным направлением в повышении эффективности государственного управления. Это требует системного подхода, основанного на интеграции профессиональных знаний, навыков и личностных качеств, необходимых для выполнения сложных управленческих функций. В международной практике особое внимание уделяется использованию цифровых технологий и разработке унифицированных стандартов подготовки.

Так, в Сингапуре через программу SkillsFuture создаются персонализированные образовательные траектории, что позволяет учитывать индивидуальные потребности служащих. В Эстонии внедрение больших данных и искусственного интеллекта для анализа кадровых решений привело к значительному повышению эффективности государственного сектора. Южная Корея активно развивает наставничество и международные программы стажировок, обеспечивая передачу знаний и опыта между поколениями госслужащих. Эти примеры показывают, что успешное развитие компетенций требует использования инновационных подходов, которые включают цифровизацию процессов и внедрение технологий больших данных.

Система подготовки госслужащих в Узбекистане претерпевает значительные изменения, также текущая ситуация все еще характеризуется потребностью рядом ключевых реформ. Во-первых, различия в методиках и учебных планах на разных уровнях подготовки создают дисбаланс в уровне знаний и навыков сотрудников. Во-вторых, существующая инфраструктура не всегда соответствует современным требованиям. Например, в некоторых регионах ограничен доступ к цифровым инструментам, что затрудняет реализацию программ дистанционного обучения.

Еще одной аспектом является недостаточная квалификация преподавателей и экспертов, участвующих в образовательных программах. Кроме того, отсутствует единая система оценки и аттестации выпускников, что снижает объективность оценки их профессионального уровня. Все эти факторы свидетельствуют о необходимости создания комплексного подхода к развитию компетенций, который включал бы не только модернизацию образовательных программ, но и внедрение современных технологий для управления кадровыми ресурсами.

Для решения обозначенных проблем предлагается внедрение организационно-экономического механизма формирования управленческих компетенций, который будет основываться на использовании технологий больших данных, цифровизации процессов и стандартизации подходов. Цель механизма — создание системы, которая обеспечит эффективное развитие профессиональных компетенций госслужащих и адаптацию их навыков к современным вызовам.

Основой предлагаемого механизма станет интеграция технологий больших данных для анализа и прогнозирования кадровых потребностей, а также оптимизация процессов управления персоналом через автоматизацию. Большие данные позволят создавать единую цифровую базу для мониторинга карьерных траекторий, оценки эффективности сотрудников и моделирования управленческих решений. Важным компонентом станет внедрение финансовых механизмов, таких как государственно-частное партнерство, грантовые программы и краудфандинг, что позволит обеспечить устойчивое финансирование системы подготовки.

Особое внимание в рамках механизма уделяется этапам его внедрения. На первом этапе (2024–2026 гг.) планируется создание инфраструктуры, включая организацию центров оценки компетенций и цифровых образовательных платформ. Это позволит обеспечить доступность обучения для сотрудников на всех уровнях государственной службы. Второй этап (2027–2028 гг.) предполагает стандартизацию образовательных программ на основе международного опыта, что позволит унифицировать подходы к подготовке госслужащих и повысить их профессиональный уровень. На третьем этапе (2029–2030 гг.) будет внедрена система поддержки карьерного роста, включая наставничество и прозрачные карьерные траектории, а также система оценки на основе KPI.

Реализация предложенного механизма позволит не только устранить существующие проблемы, но и обеспечить качественный рост профессиональных компетенций государственных служащих. В долгосрочной перспективе это приведет к повышению эффективности государственного управления, усилению конкурентоспособности национальной экономики и созданию устойчивой системы управления кадровыми ресурсами. Использование цифровых технологий, таких как большие данные, станет основой для принятия более обоснованных решений и оптимизации процессов управления.

Кроме того, внедрение единой системы подготовки и аттестации обеспечит прозрачность и объективность оценок, а развитие наставничества и карьерных траекторий повысит мотивацию служащих. Таким образом, организационно-экономический механизм формирования управленческих компетенций станет важным шагом на пути к модернизации системы госслужбы в Узбекистане и ее адаптации к глобальным вызовам.

Заключение

Современные вызовы требуют от системы государственной службы высокой степени адаптивности, профессионализма и инновационности. Анализ текущей ситуации в Узбекистане показывает, что формирование управленческих компетенций государственных служащих должно стать одним из ключевых направлений реформ. Существующие вопросы, такие как разрозненность образовательных программ,

нехватка квалифицированных преподавателей и ограниченный доступ к цифровым инструментам, создают необходимость системного подхода к модернизации системы подготовки кадров.

Предложенный организационно-экономический механизм формирования управленческих компетенций государственных служащих основан на трех ключевых элементах: интеграции цифровых технологий, стандартизации образовательных процессов и создании устойчивого финансового обеспечения. Использование больших данных для анализа и прогнозирования кадровых потребностей, внедрение автоматизированных систем управления и разработка единых стандартов обучения позволят устранить многие существующие недостатки и повысить эффективность подготовки госслужащих.

Внедрение механизма пройдет в три этапа: создание инфраструктуры, стандартизация программ на основе международного опыта и развитие системы наставничества и карьерных траекторий. Такой подход обеспечит постепенное и последовательное развитие системы, начиная с решения базовых проблем инфраструктуры и заканчивая внедрением инновационных методов оценки и профессионального роста.

Ожидаемые результаты включают повышение уровня профессионализма госслужащих, создание прозрачной и справедливой системы аттестации и мотивации, а также улучшение качества государственного управления в целом. В долгосрочной перспективе это позволит усилить конкурентоспособность Узбекистана на глобальной арене и создать устойчивую основу для развития национальной экономики.

Таким образом, предложенный механизм представляет собой важный шаг в модернизации государственной службы Узбекистана, отвечающий как внутренним вызовам, так и требованиям глобализации. Его успешная реализация потребует активного участия государственных органов, международных партнеров и всех заинтересованных сторон, а также системного мониторинга и адаптации к меняющимся условиям.

References:

1. Закон Республики Узбекистан «О государственной гражданской службе» №ЗРУ-788 от 8 августа 2022 года // Национальная база данных законодательства, <https://lex.uz/uz/docs/6145972>.
2. Козлова, Е. Н. Развитие управленческих компетенций: проблемы и лучшие практики. — СПб.: Изд-во СПбГУ, 2021, с. 59-73.
3. Смирнов, А. В. Управленческие компетенции в системе государственной службы: международный опыт и перспективы развития. — М.: Госуправление, 2020, с. 102-115.
4. International Public Management Association for Human Resources (IPMA-HR). «Human Resource Management in Public Sector: Global Best Practices». IPMA-HR Journal, 2022, p. 12-26.
5. Federal Institute of Executive Development. Leadership Competencies and Public Sector Reforms in the USA: An Analytical Report. Washington, DC: Government Publishing Office, 2023, p. 78-91.