

ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ РАБОТЫ НА ГОССЛУЖБЕ ДЛЯ IT-СПЕЦИАЛИСТОВ

Мудрова Е. Б., к. э. н., доцент

Батищева М. А., бакалавр

Коваленко А. А., бакалавр

СПбПУ Петра Великого, г. Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. В статье анализируется необходимость обеспечения государственной службы IT-специалистами для создания условий цифровой трансформации экономики. Подтвержден дефицит таких специалистов на рынке труда. В контексте привлекательности работы в органах власти для IT-специалистов рассмотрены особенности их мотивации и конкурентоспособность государственной гражданской службы как работодателя.

Ключевые слова: цифровизация, IT-специалисты, мотивация, государственная служба, цифровое правительство, вакансии.

Современная тенденция развития государств – превратить национальную экономику в инновационную и высокотехнологичную, что невозможно осуществить без цифровой трансформации всех отраслей народного хозяйства и жизни общества. Исследования показывают, что «уровень цифровизации напрямую влияет на конкурентоспособность компаний и их финансовые результаты» [1, С. 5068].

Примеры активного внедрения цифровых технологий в процессы коммуникации органов власти с населением и бизнесом показывают лидеры рейтинга цифровой экономики DESI (the Digital Economy and Society Index). Например, в Швеции 90 % интернет-пользователей взаимодействуют с органами власти через сеть [6]. Страны Евросоюза продолжают активно внедрять цифровые госуслуги для граждан и бизнеса: в 2021 г. «75 из 100 цифровых государственных услуг для граждан и 82 из 100 для бизнеса позволяли полностью выполнить каждый этап ключевых услуг полностью онлайн» [9, С. 17]. США активно используют технологии искусственного интеллекта и анализа «больших данных» из социальных сетей для автоматизации процесса выбора объектов проверки и роста эффективности контрольно-надзорной деятельности. А для управления в режиме реального времени эффективностью процессов оценки профессиональной деятельности государственных служащих – от разработки планов производительности до контроля работы сотрудников, – применяется веб-приложение USA Performance.

Цифровизация государственного правления – цифровое правительство, – средство не только «улучшения предоставления государственных услуг», но и средство «повышения вовлеченности людей, повышения прозрачности, подотчетности и инклюзивности, и, в конечном счете, улучшения жизни для общества в целом» [3, С. xxxiv]. Президент России в Указе от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» объявил цифровую трансформацию одной из пяти наиболее значимых национальных целей развития. Значение целевого показателя измерения «цифровой зрелости» государственного управления – 95 % наиболее важных для общества услуг должны стать доступными в электронном виде к 2030

году[7]. Достижение цели обеспечивает проект «Цифровое государственное управление», реализуемый в программе «Цифровая экономика Российской Федерации».

Выполнение программ возможно при наличии соответствующих трудовых ресурсов. Однако сейчас все страны испытывают дефицит специалистов в области ИКТ. Так по данным DESI «в течение 2020 г. 55 % предприятий, нанимавших или пытавшихся нанять специалистов в области ИКТ, сообщили о трудностях с заполнением таких вакансий» [9, С. 14]. По данным Интерфакс от 16.08.2023 г., министр цифрового развития России сообщил, что, несмотря на увеличение в 2022 г. на 13 % численности сотрудников в IT-компаниях, сохраняется дефицит разработчиков в 500–700 тыс. человек.

Цель. Определить факторы, влияющие на привлекательность работы на государственной службе для IT-специалистов. **Задачи.** Проанализировать требования к квалификации

IT-специалистов в описании вакансий госорганов. Сравнить госслужбу и коммерческие предприятия по критерию привлекательности для работы IT-специалистов.

Методы исследования

Привлекательность работы на госслужбе для IT-специалистов

Автор: Мудрова Е. Б., Батищева М. А., Коваленко А. А.
26.03.2024 23:52 -

1. Для определения тенденций востребованности IT-специалистов на государственной службе провести анализ программных документов и отчетов о развитии цифровизации в государственном управлении, организационных структур органов исполнительной власти (на примере Администрации СПб).

2. Анализ архива вакансий на Интернет-портале «Госслужба». Критерии отбора вакансий: сфера деятельности – «информационные технологии»; регион – все; группы и категории должностей – все. Генеральная совокупность – вакансии за период 2017 – 2024 годы. Анализ вакансий IT-специалистов на портале «HH.ru» в коммерческих организациях России.

3. Сравнительный анализ условий работы для IT-специалистов на госслужбе и в коммерческом секторе, учитывающих особенности мотивации данной профессиональной группы.

Результаты

1. Индекс готовности стран к сетевому обществу (Networked Readiness Index, далее NRI) – комплексный показатель развития и возможности использования ИКТ, отражающий уровень готовности страны к повсеместному использованию ИКТ для целей социально-экономического развития. По данным сайта Минцифры Россия поднялась в рейтинге с 70 места в 2006-2007 гг., до 50-го в 2014 году, в 2022 г. занимает 40 место с 59,54 балла из 100, отставая от лидера (США) на 20,76 балла [2].

Анализ организационных структур комитетов, управлений, инспекций и служб Администрации Санкт-Петербурга на наличие отделов, связанных со сферой ИКТ,

показал, что из 33 подразделений в 21, разместивших информацию о структуре, существуют отделы (секторы), отвечающие за ИКТ. Среднее количество IT-должностей в подразделении с учетом руководителя составляет 4 штатные единицы. Но, например, в комитете финансов СПб создано управление автоматизации и информатизации, включающее 4 отдела и сектор информационной безопасности и защиты информации.

Принятые в стране программы цифровизации, тенденция роста рейтинга NRI, организационное закрепление

IT

-подразделений в органах власти доказывает востребованность

IT

-специалистов на государственной службе.

2. По состоянию на 01.03.2024 г. выборка IT-вакансий на портале «Госслужба» составила 4 998 единицы. Анализ не выявил отличий требований к

IT

-специалистам от общих квалификационных требований к госслужащим других сфер деятельности. Денежный оклад варьируется от 11–15 тыс. рублей (должность ведущего специалиста-эксперта Управления федерального казначейства, Республика Крым, 2018 г.) до 80–95 тыс. рублей (должность главной группы Управления технической политики и межведомственной координации, Московская область, март 2021 г.). Средние значения окладов в вакансиях колеблются в пределах 20–35 тыс. рублей. Однако в вакансиях не указаны оклады гражданского служащего «в соответствии с присвоенным ему классным чином гражданской службы», ежемесячные и иные дополнительные выплаты, предусмотренные законодательством о гражданской службе.

Зарботная плата IT-специалистов в коммерческих организациях на вакансиях без опыта работы («начинающий-специалист/стажер») колеблется в пределах 30 тыс.– 250 тыс. рублей, с опытом работы – от 500 тыс. рублей.

Таким образом денежное вознаграждение IT-специалистов на госслужбе неконкурентоспособно относительно коммерческого сектора экономики.

3. Специфика работы IT-специалистов в органах власти указывает на потребность не в разработчиках программного продукта и тестировщиках, а в системных администраторах и специалистах по информационной безопасности. Разработка новых программных продуктов для госслужбы осуществляется специализированными IT-компаниями через систему госзаказа.

Исследования показывают, что мотивационный профиль IT-специалиста отличается от профиля гражданских служащих других сфер [5, С. 188]. Привлекательность работы в организации определяется удовлетворенностью и применяемыми методами мотивации. «Если мотивация является объяснением и обоснованием трудового поведения, то удовлетворенность – признанием и согласием с ним» [8, С. 92]. В мотивационном профиле IT-специалистов преобладают «потребности в продвижении, заработной плате», «разнообразие в работе, наличие сложных и творческих задач» [4, С. 11], возможность «участия в долгосрочных проектах, обладания высокотехнологичным инструментарием», «желание работать с компетентным, адекватным руководителем»;

иметь возможность удаленной работы и/или свободного графика; получать признание личного вклада в конечные результаты работы компании», «корпоративное обучение, участие в конференциях, стажировки», «участие в принятии решений и др.» [5, С. 189]. В условиях внешней нестабильности важным становится предсказуемость и перспективы работы.

Выводы. IT-специалисты востребованы на государственной службе.

Привлекательность работы для них в этом секторе экономики обеспечивает система государственных гарантий, включающая гарантии служебно-правовой защиты, социально-экономические (своевременное получение денежного вознаграждения, оплачиваемые отпуска, медицинское страхование, государственное пенсионное обеспечение и др.), гарантия единовременной субсидии на приобретение жилья единой и др.

Но есть факторы, которые для данной профессии являются демотивирующими. В текущий период нестабильности в соответствии с указом Президента от 2.03.2022 г. № 83, коммерческий сектор ИКТ относительно госслужбы получил существенные преференции: «право на получение отсрочки от призыва на военную службу до достижения возраста 30 лет», финансирование аккредитованных организаций в сфере ИКТ на улучшение жилищных условий их работников и др. Это снижает привлекательность работы в органах власти IT-специалистов и требует поиска других методов мотивации.

Литература

1. Иваненко О. Б., Головкина Е. В. Цифровая трансформация российской электроэнергетики: перспективы и ограничения // Экономика, предпринимательство и право. 2023, Том 13, № 11, С.5063-5076.
2. Индекс готовности стран к сетевому обществу / Минэкономразвития РФ. URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/statistic/rating/indeks-gotovnosti-stran-k-setevomu-obshestvu/#tabs|Compare:Place>(дата обращения: 11.03.2024).
3. Исследование ООН: Электронное правительство 2020. Цифровое правительство в десятилетия действий по достижению устойчивого развития – Организация объединенных наций, Нью-Йорк, 2020.
4. Круг Э.А. Практический опыт мотивации IT-специалистов // Прогрессивная экономика. 2021, №7, С. 5-18.
5. Кучина Е.В. Современные тренды мотивации труда специалистов IT-компаний // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». 2022, Т. 16, № 2, С. 187–191, DOI: 10.14529/em220219.
6. Мельничук М. В. Международные тенденции развития цифровой экономики: опыт стран Северной Европы // Проблемы экономики и юридической практики. 2019, Том XV, № 3, С. 265-269.
7. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»: Паспорт национального проекта (утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам; протокол от 04.06.2019 № 7).
8. Саяпина Е.Р. Взаимосвязь удовлетворенности трудом с мотивацией достижения успеха IT-специалиста // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология». 2018, № 2(24), С. 91-99.

Привлекательность работы на госслужбе для IT-специалистов

Автор: Мудрова Е. Б., Батищева М. А., Коваленко А. А.
26.03.2024 23:52 -

9. European Analysis 2022 «Digital Economy and Society Index (DESI) 2022. Thematic chapters» // An official website of the European Union. – URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi> (дата

обращения
03.03.2024).