

УДК 159.9.072

DOI: 10.25629/НС.2022.01.25

ДЕФИЦИТАРНОСТЬ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЁЖНОСТИ ПЕРСОНАЛА ГОССЛУЖБЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Путивцев П.В.

Московский государственный областной университет (МГОУ)

Аннотация. Внедрение цифровизации вносит существенные изменения во многих сферах профессиональной деятельности. Появляется качественно новый персонал, образовывается другая корпоративная культура, появляются специфичные методы управленческой деятельности. В этой связи, изменяется и личностно-профессиональная надёжность персонала, при этом не всегда в лучшую сторону. Появляется дефицитарность личностно-профессиональной надёжности как недостаток свойства субъекта труда, требуемого для его нормального личностного и профессионального развития и функционирования.

Анализ литературы показал, что личностно-профессиональная надёжность сотрудников государственной службы как системное свойство имеет основные структурные компоненты: когнитивный, эмоционально-волевой, мотивационно-ценностный и операциональный. Недостаток развития указанных структурных компонентов не позволяет персоналу госслужбы достигать эффективности служебной деятельности и сохранять её в дальнейшем в условиях воздействия стрессогенных факторов. В этой связи проблему дефицитарности личностно-профессиональной надёжности стоит решать на уровне исследования её структурных составляющих.

На основе представленных утверждений целью исследования является выявление факторов дефицитарности личностно-профессиональной надёжности персонала госслужбы в условиях цифровизации. Для эмпирического исследования привлекались 30 руководителей среднего звена и 150 сотрудников госслужбы. Использовались анализ служебных проступков управленцев и рядовых сотрудников; экспертная оценка их тяжести. Применялись методы количественной обработки данных: стандартизация, корреляционный, факторный анализ, математическое моделирование.

Представленные математические модели дефицитарности личностно-профессиональной надёжности руководителей и сотрудников госслужбы в условиях цифровизации определили значения её структурных элементов: когнитивного, эмоционально-волевого, мотивационно-ценностного, операционального и морально-этического. Установлено, что в условиях цифровизации личностно-профессиональная надёжность персонала может иметь дефицитарный характер за счёт деформаций её структурных составляющих. Высокой дефицитарности личностно-профессиональной надёжности соответствует недостаток её морально-этического содержания. В современных условиях цифровизации существует риск приёма на госслужбу и назначение на руководящие должности без должного учёта морально-этических составляющих личностно-профессиональной надёжности.

С помощью сравнительного анализа между группами руководителей и подчинённых сотрудников установлены различия по ряду характеристик структурных компонентов дефицитарности личностно-профессиональной надёжности. Предложены практические рекомендации для повышения личностно-профессиональной надёжности персонала в условиях цифровизации.

Ключевые слова: личностно-профессиональная надёжность персонала госслужбы; условия цифровизации; дефицитарность личностно-профессиональной надёжности в условиях цифровизации.

Введение

В настоящее время активно набирает силу процесс внедрения инновационных технологий, ведущей из которых является цифровизация. Исходя из анализа сущностных определений этой технологии, цифровизация предполагает собой процесс переноса в цифровую среду функций и действий, ранее выполнявшихся людьми и организациями [16]. Внедрение цифровизации вносит существенные изменения во многих сферах профессиональной деятельности. Появляется качественно новый персонал, образовывается другая корпоративная культура, обновляются требования по регулированию трудовых отношений, появляются специфичные методы управленческой деятельности [12]. В этой связи, изменяется и личностно-профессиональная надёжность персонала, при этом не всегда в лучшую сторону [5; 17 с. 59]. Появляется дефицитность личностно-профессиональной надёжности как недостаток свойства субъекта труда, требуемого для его нормального личностного и профессионального развития и функционирования. Это объясняется рядом аргументов.

Во-первых, цифровизация предполагает дистанционный принцип взаимодействия персонала, в основе которого чётко структурированный, строго регламентированный и жёстко контролируемый характер работы с помощью высоких информационно-коммуникативных технологий. Доверяя цифровым технологиям, руководитель теряет живую связь с подчинёнными, утрачивая тем самым, способности бесконфликтного взаимодействия с персоналом и эффективного управления. Подчинённые, в свою очередь, снижают способность к осознанному уважительному отношению к авторитетному решению руководителя. При возможных «сбоях» работы информационных программ наступает растерянность руководства и неуправляемость личного состава.

Во-вторых, цифровизация диктует формализованность работы, неукоснительную приверженность соблюдению нормативных требований. Персонал должен работать как «механизмы рыночной машины» только в полном соответствии с регламентом «искусственного интеллекта», исключая фактор «человеческих отношений». Традиционные принципы: «справедливость», «сочувствие», «соучастие», – исчезают из организационной культуры, что понижает уровень коллективной надёжности.

В-третьих, цифровая среда определяет персоналу перспективные цели, сверенные с предыдущими показателями работы, и требует максимум сил для их достижения, ужесточая новые и новые требования к сотруднику, как к роботоподобному существу. Случаи срыва выполнения заданий объясняются как эпизодические неудачи, а не как возможные пределы моральных и физических сил работников.

В-четвёртых, цифровизация обязательно сочетается с инновативностью. Персонал должен быть нацелен на инновации получения уникального торгового предложения, обеспечивающего безошибочное, устойчивое конкурентное преимущество себя и организации любыми способами, в т.ч. необязательно высоконравственными. Главная цель конкурентной борьбы – устранить конкурента, завоевать монополию на рынке. И не важно, какими методами эта монополия будет обретаена.

В-пятых, профессиограммы «надёжного персонала» в условиях цифровизации представляют образ руководителей и рядовых сотрудников как «эффективных менеджеров», «абсолютных технократов», «профессионалов вне политики» «чистых прагматиков», т.е. не «отягощённых» такими чувствами как «любовь к Родине», «ответственность перед обществом», «патриотизм», «приверженность трудовым традициям своих отцов» [13, с. 285-292]. Беспринципные личности, циники, мздоимцы, предатели – это антиподы личностно-профессиональной надёжности.

Указанные аргументы свидетельствуют, что личностно-профессиональная надёжность персонала не может быть вне сферы рискованного влияния внедряющейся цифровизации современных организаций госслужбы. Это побуждает многих исследователей активно искать психологические причины снижения надёжности персонала в современных условиях и предлагать возможные пути устранения негативных последствий этого явления.

Краткий обзор исследований

Исходя из определений надёжности персонала, личностно-профессиональная надёжность специалиста рассматривается как системное морально-этическое и психофизиологическое свойство личности, детерминирующее своевременное достижение эффективности профессиональной деятельности и её дальнейшее сохранение в условиях воздействия комплекса избыточных профессиональных стрессовых факторов. Она определяется степенью соответствия профессионально-значимых качеств персонала, его профессионального опыта, специальных знаний, умений и навыков особенностям содержания профессионального труда [6, с.101-111; 9, с.136-147; 10, с. 84; 11]. При этом, личностно-профессиональная надёжность является отражением понимания долга, при котором смыслом работы является не выгода, не успех и известность, а, прежде всего, служение обществу, государству [1, с. 8-11; 2; 3; 4, с. 64; 7, с. 267-272; 8 с. 64-71].

По результатам исследований отечественных психологов госслужбы Крука В.М., Носса И.Н., Пояркова С.Ю., Пономарёва А.В.; Федотова А.Ю. и др. личностно-профессиональная надёжность сотрудников государственной службы как системное свойство имеет основные структурные компоненты: когнитивный, эмоционально-волевой, мотивационно-ценностный и операциональный [2, с.7-35; 11; 15, с. 164-170]. Именно недостаток развития указанных структурных компонентов не позволяет сотруднику госслужбы достигать эффективности служебной деятельности и сохранять её в дальнейшем в условиях воздействия стрессогенных факторов [13, с 285; 14, с. 201-211;18]. В этой связи проблему дефицитарности личностно-профессиональной надёжности стоит решать на уровне исследования её структурных составляющих. Это мнение подтверждается также спецификой негативных деформаций надёжности персонала в современных рыночных отношениях:

- когнитивный компонент личностно-профессиональной надёжности предполагает высокую интеллектуальную активность, способность из массива информации выделить ту, которая, однако, представляла бы, в первую очередь, материальную или имиджевую выгоду;

- эмоционально-волевой компонент содержит комплекс способностей «держать удар», умело адаптироваться к изменениям рыночной среды, идти на компромисс, при этом, отходя от коллективных обязательств ради личных интересов или интересов близкого окружения;

- мотивационно-ценностный компонент представлен устойчивой мотивацией достижения успеха и включает только ценности индивидуализма;

- операциональный компонент означает неукоснительное выполнение инструкций, приказов, договоров, соглашений в электронной среде формально, обходя основные ценности межличностных отношений: сознательность, совесть, соучастие, чувство справедливости [13, с. 285-292].

Приведённые деформации структурных компонентов личностно-профессиональной надёжности свидетельствуют, прежде всего, о низком уровне их морально-этической составляющей. Этот факт может быть отмечен как у руководящего, так и у рядового состава.

В этой связи выдвигается ряд предположений: 1) личностно-профессиональная надёжность персонала может иметь дефицитарность в условиях цифровизации; 2) дефицитарность личностно-профессиональной надёжности детерминирована недостатком морально-этического содержания; 3) в современных условиях цифровизации существует риск приёма на госслужбу и назначение на руководящие должности без должного учёта морально-этической составляющей личностно-профессиональной надёжности.

Методы / методики

Для проверки представленных гипотез исследованы структурные компоненты личностно-профессиональной надёжности руководителей и рядовых сотрудников учреждений госслужбы. Объёмы выборки составили 30 руководителей среднего звена и 150 сотрудников. Применялись теоретические (логический анализ, обобщение, сравнение) и эмпирические методы (экспертные оценки, анкетирование, ранжирование, опрос); методы количественной обработки данных (стандартизация, корреляционный, факторный анализ, математическое моделирование). Для исследования дефицитарности личностно-профессиональной надёжности

применялся анализ дисциплинарной практики: изучение служебных проступков управленцев и рядовых сотрудников.

Результаты исследования и их обсуждение

В ходе анализа дисциплинарной практики выявлены основные виды нарушений персонала госслужбы. Значимость нарушений служебной дисциплины оценивалась тяжестью наказания за него в баллах от 1 до 10 (1 балл – это минимальное наказание, 10 баллов – максимальное) и представлены в таблицах 1 и 2.

Таблица 1 – Значимость нарушений служебной дисциплины руководителями

Ранг	Вид нарушения	Средний балл наказания
1.	Низкая личная ответственность, повлекшая возникновение угрозы жизни и здоровью сотрудников	9,8
2.	Низкая личная примерность для подчинённых в выполнении служебных обязанностей	9,8
3.	Принятие решения о проведении задания, повлекшее возникновение ущерба организации (безответственное отношение к государственной собственности)	9,6
4.	Ненадлежащий контроль за исполнительской дисциплиной подчинённых	8,5
5.	Ненадлежащая организация служебной деятельности в подчинённом подразделении	8,1
6.	Упущения в соблюдении требований функциональных обязанностей и инструкций	7,9
7.	Утрата имущества индивидуального пользования	5,3
8.	Отсутствие на рабочем месте	4,7
9.	Утрата служебного документа	4,5
10.	Несоблюдение требований инструкции по организации и ведению делопроизводства	3,1

Факторный анализ видов нарушений служебной дисциплины позволил распределить указанные виды нарушений в факторы дефицитарности личностно-профессиональной надёжности и установить их весовые значения. (Расчёт факторных весов проводился с учётом экспонсивности и интенсивности взаимозависимостей показателей на уровне статистической значимости $p \leq 0,05$). Дефицитарность личностно-профессиональной надёжности персонала продемонстрирована структурными факторами: когнитивным, эмоционально-волевым, мотивационно-ценностным, операциональным, морально-этическим.

Дефицитарность личностно-профессиональной надёжности руководящего состава представлена следующими характерными особенностями факторов:

- когнитивный фактор дефицитарности личностно-профессиональной надёжности составили просчёты в разработке надлежащей организации служебной деятельности в подчинённом подразделении; упущения в составлении функциональных обязанностей и инструкций сотрудников; ошибки в анализе конкретных критериев контроля за исполнительской дисциплиной подчинённых;

- эмоционально-волевой фактор дефицитарности надёжности характерен попустительским отношением к организации служебной деятельности в подчинённом подразделении;

- мотивационно-ценностный фактор характеризуется низкой мотивацией к служебной деятельности и безответственным отношением к сохранности имущества индивидуального пользования и служебных документов, выразившимся в их утрате;

- операциональный фактор дефицитарности надёжности руководителей включил низкую организацию служебной деятельности в подчинённом подразделении; упущения в соблюдении требований функциональных обязанностей и инструкций; ненадлежащий контроль за исполнительской дисциплиной подчинённых; несоблюдение требований инструкции по организации и ведению делопроизводства;

- морально-этический фактор недостатка личностно-профессиональной надёжности руководителей составили: низкая личная ответственность, повлекшая возникновение угрозы жизни и здоровью сотрудников; неудовлетворительная личная примерность для подчинённых в выполнении служебных обязанностей; безответственность в принятии решения о проведении задания, повлекшего возникновение ущерба организации; отсутствие на рабочем месте.

Таблица 2 – Значимость нарушений служебной дисциплины рядовыми сотрудниками

Ранг	Вид нарушения	Средний балл наказания
1.	Низкая исполнительность, повлекшая возникновение угрозы жизни и здоровью сотрудников	9,8
2.	Принятие решения о проведении задания, повлекшее возникновение ущерба организации	9,2
3.	Невыполнение указания начальника подразделения	9,1
4.	Невыход на службу без уважительных причин	9,1
5.	Появление на службе в состоянии алкогольного опьянения	8,5
6.	Ненадлежащая организация служебной деятельности, в части исполнения отдельных поручений	8,1
7.	Несоблюдение требований функциональных обязанностей и инструкций	7,9
8.	Ненадлежащее исполнение служебных обязанностей	6,5
9.	Утрата имущества индивидуального пользования	5,3
10.	Отсутствие на рабочем месте	4,7
11.	Утрата служебного документа	4,5
12.	Конфликт между сотрудниками	4,1
13.	Несоблюдение порядка убытия в отпуск по личным обстоятельствам	3,7
14.	Несоблюдение требований инструкции по организации и ведению делопроизводства	3,1

Исходя из анализа весовых значений рассмотренных факторов, представлена модель дефицитарности личностно-профессиональной надёжности руководителей в виде формулы (1):

$$\text{Дефицитарность ЛПН}(p) = 0,23 \text{ КФ} + 0,08 \text{ ЭВФ} + 0,09 \text{ МЦФ} + 0,26 \text{ ОФ} + 0,33 \text{ МЭФ} \quad (1),$$

где:

Дефицитарность ЛПН(p) – дефицитарность личностно-профессиональной надёжности руководящего состава;

- КФ – когнитивный фактор;
- ЭВФ – эмоционально-волевой фактор;
- МЦФ – мотивационно-ценностный фактор;
- ОФ – операциональный фактор;
- МЭФ – морально-этический фактор.

Дефицитарность личностно-профессиональной надёжности подчинённых сотрудников отлична от управленцев и представлена своими характерными особенностями факторов:

- когнитивный фактор дефицитарности личностно-профессиональной надёжности сотрудников составили недостаточно глубокий анализ личной исполнительской дисциплины, повлёкший к нарушениям организации служебной деятельности; слабые знания требований инструкций по организации и ведению делопроизводства;

- эмоционально-волевой фактор дефицита надёжности сотрудников характерен слабостью в выполнении указаний начальника подразделения; ненадлежащим настроением в исполнении служебных обязанностей; высоким уровнем конфликтности с коллегами по работе;

- мотивационно-ценностный фактор характеризуется низкой мотивацией в служебной деятельности и безответственным отношением к сохранности имущества индивидуального пользования и служебных документов, выразившимся в их утрате;

- операциональный фактор дефицитарности надёжности включил низкую самоорганизацию служебной деятельности, особенно, в части исполнения отдельных поручений; упущения в соблюдении требований функциональных обязанностей и инструкций; несоблюдение требований инструкции по организации и ведению делопроизводства;

- морально-этический фактор недостатка личностно-профессиональной надёжности сотрудников составили: низкая личная ответственность, повлекшая возникновение угрозы жизни и здоровью сослуживцев; прогулы или появление на службе в состоянии алкогольного опьянения; отсутствие на рабочем месте.

Исходя из анализа весовых значений рассмотренных факторов, модель дефицитарности личностно-профессиональной надёжности сотрудников представлена в виде формулы (2):

$$\text{Дефицитарность ЛПН(с)} = 0,17 \text{ КФ} + 0,2 \text{ ЭВФ} + 0,16 \text{ МЦФ} + 0,17 \text{ ОФ} + 0,31 \text{ МЭФ} \text{ (2)},$$

где:

Дефицитарность ЛПН(р) – дефицитарность личностно-профессиональной надёжности сотрудников;

- КФ – когнитивный фактор;
- ЭВФ – эмоционально-волевой фактор;
- МЦФ – мотивационно-ценностный фактор;
- ОФ – операциональный фактор;
- МЭФ – морально-этический фактор.

Результаты оценки факторов дефицитарности личностно-профессиональной надёжности руководителей и подчинённых сотрудников госслужбы представлены на рисунке 1.

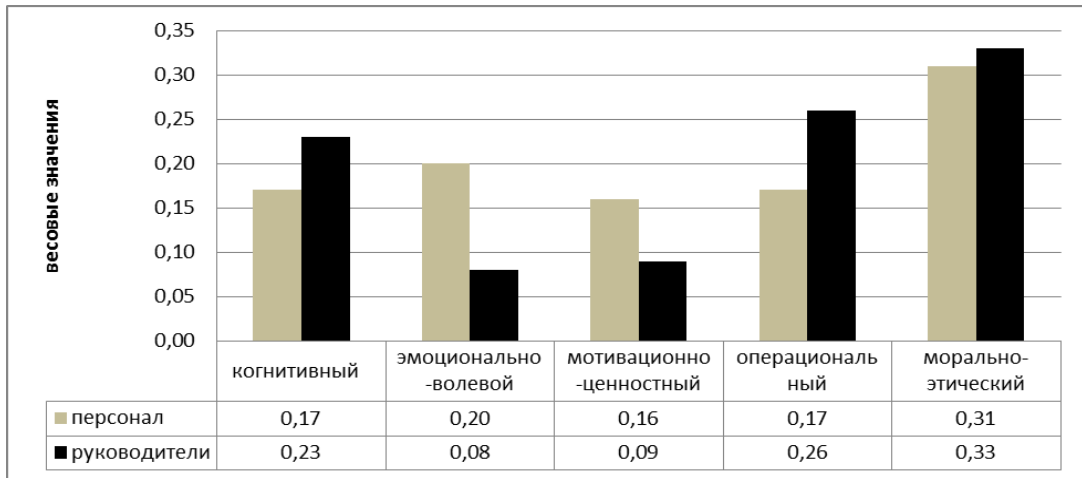


Рисунок 1 – Факторы дефицитарности личностно-профессиональной надёжности руководителей и подчинённых сотрудников

Исходя из анализа факторов дефицитарности личностно-профессиональной надёжности персонала госслужбы установлено, что основная тяжесть наказания следует из-за недостатков в морально-этической сфере деятельности:

- *низкая личная ответственность*, повлекшая возникновение угрозы жизни и здоровью сотрудников;
- *низкая личная примерность* в выполнении служебных обязанностей;
- *безответственное отношение* к государственной собственности.

При этом по результатам исследования авторитетности сотрудников и их руководителей в коллективе установлено, что госслужащие, имеющие существенные дисциплинарные проступки, обладают минимальным авторитетом в коллективе ($r_{xy} = -0,7$, $p \leq 0,01$), а их коммуникации сведены до минимальных контактов в виде необоснованных взаимных критических замечаний на служебных совещаниях. Задания и распоряжения по работе передаются лишь посредством листа ознакомления или через внутриорганизационную сеть.

Анализ нарушений служебной дисциплины руководителями, за которые они понесли максимально тяжёлое наказание, выявил существенный недостаток проявления операционального и морально-этического компонентов личностно-профессиональной надёжности. У подчинённых сотрудников – недостаточный уровень морально-этического и эмоционально-волевого содержания надёжности. Это подтверждает наличие неблагоприятного влияния цифровизации на надёжность персонала, связанного с ограничениями межличностных контактов в коллективе и, в этой связи, упущениями в соблюдении норм морали. Сотрудники и руководители, активно использующие формальное взаимодействие, теряют непосредственный контакт друг с другом и, таким образом, уходят от прямого общественного контроля, приобретая ложное ощущение вседозволенности и скрытности своих проступков.

Ранговое распределение факторов дефицитарности личностно-профессиональной надёжности персонала госслужбы позволило выявить характерные особенности руководителей и рядовых сотрудников в современных условиях цифровизации. Ранги факторов показаны в таблице 3.

Руководители имеют чёткое представление о своих ценностях и обладают высокой мотивацией по их достижению. Проявляют максимальную выдержку и целеустремлённость. Однако испытывают затруднения в практике управленческой деятельности и в аналитической работе.

Таблица 3 – Ранговое распределение факторов дефицитарности личностно-профессиональной надёжности персонала госслужбы

Факторы дефицитарности личностно-профессиональной надёжности	сотрудники	руководители
	Ранг	
когнитивный	3,5	3
эмоционально-волевой	2	5
мотивационно-ценностный	5	4
операциональный	3,5	2
морально-этический	1	1

Назначение руководителей, как правило, осуществляется исходя из учёта, в первую очередь, их эмоционально-волевых качеств и мотивационно-ценностных особенностей. При этом, морально-этический компонент не всегда рассматривается как важнейший показатель надёжности.

Рядовой персонал, в целом, знает, для чего работает, видит перспективу. Сотрудники имеют теоретические и практические навыки профессиональной деятельности в достаточной степени.

Отбор персонала осуществляется по мотивационно-ценностным показателям, интеллектуальным особенностям и практическим навыкам (опыту). В меньшей степени уделяется внимание морально-этическим составляющим и эмоционально-волевой устойчивости.

Таким образом, наши предположения подтвердились. В условиях цифровизации личностно-профессиональная надёжность персонала может иметь дефицитарный характер за счёт деформаций её структурных составляющих. Высокой дефицитарности личностно-профессиональной надёжности соответствует недостаток её морально-этического содержания. В современных условиях цифровизации существует риск приёма на госслужбу и назначение на руководящие должности без должного учёта морально-этических составляющих личностно-профессиональной надёжности.

Выводы

1. Дефицитарность личностно-профессиональной надёжности персонала госслужбы может рассматриваться с позиции анализа содержания её структурных компонентов: когнитивного, эмоционально-волевого, мотивационно-ценностного, операционального и морально-этического.

2. Дефицитарность личностно-профессиональной надёжности персонала госслужбы в условиях цифровизации предполагает деформации операционального и морально-этического компонентов личностно-профессиональной надёжности руководителей и недостаточный уровень морально-этического и эмоционально-волевого содержания надёжности рядовых сотрудников.

3. Разработка модели дефицитарности личностно-профессиональной надёжности персонала госслужбы в условиях цифровизации позволяет целенаправленно профилактировать случаи нарушений служебной дисциплины персонала, исключая нерациональный расход сил психолого-воспитательного процесса.

4. Личностно-профессиональная надёжность персонала становится решающей для целей организации, направленных не только на достижение высоких результатов, но и на наполнение служебной деятельности морально-нравственным смыслом.

Рекомендации

С целью повышения личностно-профессиональной надёжности персонала в условиях цифровизации рекомендуется:

1) формирование резерва выдвижения на руководящие должности с учётом оценки нравственных качеств кандидатов;

- 2) проведение психологом учреждения мероприятий психологического просвещения с управленческим и рядовым персоналом по вопросам осознания себя и своего места в организации;
- 3) обучение управленческого персонала эффективным методам руководства с учётом психологических характеристик подчинённых, норм, правил и трудовых традиций коллектива;
- 4) системное исследование психологического климата в организации как внешнего критерия состояния личностно-профессиональной надёжности персонала госслужбы.

Библиография

1. Авдонина О.С., Носс И.Н. К вопросу о личностно-профессиональных особенностях главы муниципального образования // В сборнике: Проблемы профессионального развития сотрудников ОВД. Сборник материалов Межведомственной конференции. 2019. С. 8-11.
2. Бородина Т.И., Носс И.Н. Личностно-профессиональная спецификация государственных служащих // Москва, 2018. 288 с.
3. Всероссийский конкурс управленцев «лидеры России» url: http://www.ng.ru/politics/2017-10-11/100_lidersrf.html (дата обращения: 11.11.2021).
4. Занковский А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме: Институт психологии РАН. Москва. 2011, С. 64.
5. Кэти О'Нил Убийственные большие данные. Как математика превратилась в оружие массового поражения. М.: АСТ, 2018. 294 с.
6. Крук В.М., Федотов А.Ю., Васильева М.С., Коротков К.С., Муромцев И.Ю. Психологическое обеспечение морально-политического и психологического состояния, надёжности военнослужащего: к сущности, содержанию, общему, особенному // Человеческий капитал. 2021. № 8 (152). С. 101-111.
7. Носс И.Н., Авдонина О.С. Личностно-профессиональные особенности руководителя структурного подразделения органа муниципального образования в сфере обеспечения безопасности // Человеческий капитал. 2019. № S12-2 (132). С. 267-272.
8. Носс И.Н., Путивцев П.В. Проблемы соотношения эффективного лидерства и авторитета руководителей подразделений правоохранительных органов // Вестник МГОУ. серия «психологические науки». 2009. № 3. С. 64-71.
9. Осадчук О.Л. Нарушения профессиональной надёжности педагога // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – № 6. – с. 136-147.
10. Пономарёв А.В. Проблема определения показателей профессиональной надёжности специалиста // Инновации в образовании. 2016. № 7. С. 84-91.
11. Поярков С.Ю. Формирование профессиональной надёжности правоохранительной деятельности сотрудников органов внутренних дел МВД России: дис. ... канд. пед. наук. СПб., 1997.
12. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации», утверждённая распоряжением Правительства РФ от 28 июля 2017 г. № 1632-р URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71634878/> (дата обращения: 11.11.2021).
13. Путивцев П.В. Личностно-профессиональная надёжность руководителей в условиях цифровизации деятельности // Человеческий капитал. № 12 (132) часть 2, 2019. – С.285-292.
14. Федотов А.Ю. Психологические условия повышения надёжности профессионально-исполнительских действий специалиста силовых структур // Психология и право. 2020. Т. 10. № 2. С. 201-211.
15. Федотов А.Ю., Пономарев А.В. Проблема значимости показателей профессиональной надёжности в ее обеспечении // В сборнике: Актуальные проблемы обеспечения надёжности сотрудника в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. Общая редакция: В.Л. Кубышко. 2015. С. 164-170.

16. Цифровая трансформация компаний url: <http://econom.psu.ru/upload/iblock> (дата обращения: 11.11.2021).

17. Чернавин Ю.А. Цифровизация общества как риск его дегуманизации // Человеческий капитал. № S-4 (136), 2020. – С.59-66.

18. Roddenberry EW («Добиться профессионализма») Achieving professionalism, J. Criminal Law, Criminology and Police Science, 1953. – vol. 44, s. 109 – 115.

LACK OF PERSONAL AND PROFESSIONAL RELIABILITY OF PUBLIC SERVICE PERSONNEL IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Putivtsev P.V.

Moscow State Regional University (MGOU)

Abstract. The introduction of digitalization makes significant changes in many areas of professional activity. A qualitatively new personnel appears, a different corporate culture is formed, and specific methods of management activity appear. In this regard, the personal and professional reliability of the personnel also changes, while not always for the better. A deficit of personal and professional reliability appears as a lack of the property of the subject of labor required for his normal personal and professional development and functioning.

Analysis of the literature has shown that the personal and professional reliability of public service employees as a systemic property has the main structural components: cognitive, emotional-volitional, motivational-value and operational. The lack of development of these structural components does not allow the civil service personnel to achieve the efficiency of official activity and to maintain it in the future under the influence of stress factors. In this regard, the problem of the deficit of personal and professional reliability should be solved at the level of research of its structural components.

On the basis of the presented statements, the purpose of the study is to identify the factors of deficiency of personal and professional reliability of civil service personnel in the context of digitalization. For the empirical study, 30 middle managers and 150 civil service employees were recruited. The analysis of official misconduct of managers and ordinary employees was used; expert assessment of their severity. Methods of quantitative data processing were used: standardization, correlation, factor analysis, mathematical modeling.

The presented mathematical models of the deficiency of personal and professional reliability of managers and employees of the civil service in the context of digitalization determined the values of its structural elements: cognitive, emotional-volitional, motivational-value, operational and moral-ethical. It has been established that in the context of digitalization, the personal and professional reliability of personnel can have a deficit character due to deformations of its structural components. The high deficiency of personal and professional reliability corresponds to the lack of its moral and ethical content. In modern conditions of digitalization, there is a risk of admission to civil service and appointment to leadership positions without due regard for the moral and ethical components of personal and professional reliability.

With the help of a comparative analysis between the groups of managers and subordinate employees, differences were established in a number of characteristics of the structural components of the deficit of personal and professional reliability. Practical recommendations are proposed for improving the personal and professional reliability of personnel in the context of digitalization.

Keywords: personal and professional reliability of civil service personnel; conditions for digitalization; deficiency of personal and professional reliability in the context of digitalization.