

РОЗВИТОК ЦИФРОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ДІЛОВОДІВ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ АДМІНІСТРАТИВНИХ ОРГАНІВ

Анотація

У статті досліджується роль цифрових компетенцій жінок-діловодів у контексті цифрової трансформації адміністративних органів. Проаналізовано складові цифрових компетенцій, необхідних для ефективного виконання професійних обов'язків, зокрема навички роботи з інформаційно-комунікаційними технологіями, системами електронного документообігу, хмарними сервісами, а також знання з інформаційної безпеки. Запропоновано комплексний підхід до розвитку цифрових компетенцій, що включає організацію спеціалізованих тренінгів, самоосвіту, обмін досвідом, створення сприятливого організаційного середовища та мотиваційних механізмів. Враховано гендерний аспект у підготовці навчальних програм, з урахуванням специфіки мотивації та стилів навчання жінок.

В умовах стрімкої цифровізації суспільства та державного управління, адміністративні органи стикаються з необхідністю постійного вдосконалення своїх управлінських процесів. Одним із ключових елементів ефективної діяльності цих органів є якісне та своєчасне документальне забезпечення. Традиційно, значну частину працівників служб документального забезпечення управління складають жінки, які відіграють важливу роль у підтримці інформаційних потоків та організації документообігу. Однак, цифрова трансформація вимагає від них не лише традиційних навичок, але й високого рівня цифрової компетентності.

Цифрові компетенції в контексті діяльності діловодів охоплюють широкий спектр знань,

Гермаш Юлія

КПІ ім. Ігоря Сікорського
bryl.yuliia@iit.kpi.ua

Ключові слова:

цифрові компетенції, електронний документообіг, цифрова трансформація, інформаційна безпека, гендер

умінь і навичок, пов'язаних з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) для виконання професійних завдань. До них належать: базові навички роботи з комп'ютером та офісним програмним забезпеченням (текстові редактори, конструктори таблиць, платформи для створення презентацій), навички роботи з системами електронного документообігу (СЕД), знання основ інформаційної безпеки та захисту даних, вміння здійснювати пошук, обробку та аналіз інформації в цифровому середовищі, навички використання хмарних сервісів та інструментів для спільної роботи, а також розуміння принципів роботи кваліфікованого електронного підпису та електронної ідентифікації. Розвиток цих компетенцій є

«Driving Economic Recovery: Scaling Digital Education Experiences in Higher Education Institutions»

критично важливим для жінок-діловодів з огляду на зростаючу роль цифрових технологій в управлінні.

Перехід до електронного документообігу та цифровізація управлінських процесів несуть значні переваги для ефективності роботи адміністративних органів. Впровадження СЕД дозволяє оптимізувати процеси створення, погодження, реєстрації, контролю виконання, обліку, зберігання та передачі документів, що значно скорочує час на їхню обробку та зменшує паперовий документообіг. Використання цифрових інструментів для спільної роботи полегшує комунікацію між співробітниками різних відділів і рівнів управління, сприяє оперативному обміну інформацією та прийняттю рішень. Застосування хмарних сервісів забезпечує гнучкість і мобільність у роботі з документами, надаючи доступ до необхідної інформації з будь-якого місця та пристрою. Водночас, ефективне використання цих технологій безпосередньо залежить від рівня цифрової компетентності працівників, зокрема жінок-діловодів, які є ключовими фігурами в процесах документального забезпечення управління.

Низький рівень цифрових компетенцій жінок-діловодів може стати суттєвою перешкодою на шляху до підвищення ефективності роботи адміністративних органів. Недостатнє володіння СЕД призводить до помилок при реєстрації та обробці документів, затримки в їхньому русі та ускладнює пошук необхідної інформації. Відсутність навичок роботи з цифровими інструментами для спільної роботи ускладнює комунікацію та координацію між співробітниками. Незнання основ інформаційної безпеки може призвести до витоку конфіденційної інформації та порушення вимог законодавства щодо захисту персональних даних. Таким чином, розвиток цифрових компетенцій жінок-діловодів є не просто бажаним, а необхідною умовою для успішної цифрової трансформації адміністративних органів та підвищення їхньої операційної ефективності.

Існують різні підходи та методи розвитку цифрових компетенцій працівників, які можуть бути застосовані до жінок-діловодів в адміністративних органах. Одним з найбільш

ефективних є організація систематичного навчання та підвищення кваліфікації через проведення спеціалізованих курсів, тренінгів і семінарів з питань використання конкретних програмних продуктів і цифрових інструментів, а також з основ інформаційної безпеки та захисту даних. Важливим є застосування практично-орієнтованих методів навчання, які дозволяють працівникам безпосередньо відпрацьовувати необхідні навички на реальних робочих завданнях.

Окрім формального навчання, значну роль відіграє самоосвіта та обмін досвідом. Адміністративні органи можуть створювати внутрішні платформи для обміну знаннями та кращими практиками використання цифрових технологій, організовувати менторські програми, в рамках яких більш досвідчені колеги можуть ділитися своїми знаннями та навичками. Заохочення до самостійного вивчення нових цифрових інструментів і технологій через надання доступу до онлайн-курсів, вебінарів та інших освітніх ресурсів є важливим елементом стратегії розвитку цифрових компетенцій.

Суттєвим аспектом є також створення сприятливого організаційного середовища, яке стимулює розвиток цифрових компетенцій. Дане середовище передбачає забезпечення працівників необхідним технічним обладнанням і програмними продуктами, надання доступу до якісної технічної підтримки, а також створення мотиваційної системи, яка заохочує працівників до використання нових цифрових інструментів і підвищення своєї цифрової грамотності. Впровадження системи оцінки цифрових компетенцій може допомогти визначити потреби у навчанні та відстежувати прогрес у їхньому розвитку.

З огляду на те, що значну частину діловодів складають жінки, необхідно враховувати гендерні аспекти при розробці та впровадженні програм розвитку цифрових компетенцій. Дослідження показують, що жінки можуть мати різні мотиваційні фактори та стилі навчання порівняно з чоловіками. Тому, навчальні програми повинні бути адаптовані до їхніх потреб та особливостей, враховувати їхній попередній досвід і сприяти подоланню можливих психологічних бар'єрів у



«Driving Economic Recovery: Scaling Digital Education Experiences in Higher Education Institutions»

використанні нових технологій. Залучення жінок-лідерів та успішних жінок-професіоналів у сфері цифрових технологій може слугувати потужним мотиваційним фактором для інших жінок-діловодів.

Окрім того, розвиток цифрових компетенцій сприяє підвищенню професійної самооцінки та мотивації жінок-діловодів. Володіння сучасними цифровими інструментами робить їхню роботу більш цікавою та змістовною, відкриває нові можливості для професійного зростання та кар'єрного розвитку. Підвищення ефективності роботи фахівців служб документаційного забезпечення управління безпосередньо впливає на загальну продуктивність адміністративного органу та його здатність якісно виконувати свої функції в умовах цифрової трансформації.

Отже, цифрові компетенції стають невід'ємною частиною будь-якої професії та необхідною умовою успішної професійної діяльності в сучасному світі. Розвиток цифрових компетенцій це не лише вимога роботодавця, а й інвестиція в особистісний ріст і розширення

можливостей для самореалізації. Впровадження цифрових технологій суттєво впливає на роботу жінок-діловодів в адміністративних органах, змінюючи підходи до документаційного супроводу управлінських процесів. Відтак, для успішного розвитку цифрових компетенцій жінок-діловодів необхідно застосовувати комплексний підхід, який включає: проведення регулярного оцінювання рівня їхніх цифрових компетенцій для визначення потреб у навчанні; розробку та впровадження адаптованих навчальних програм з урахуванням їхніх потреб та особливостей; забезпечення доступу до якісних навчальних ресурсів і технічної підтримки; створення мотиваційної системи, яка заохочує до навчання та використання нових цифрових інструментів; сприяння обміну досвідом і кращими практиками; а також формування сприятливого організаційного середовища, яке підтримує цифрову трансформацію.