

УДК 37.022

DOI 10.22213/2618-9763-2025-1-29-37

О. Б. Главатских, кандидат экономических наук, доцент*Н. Н. Пушина*, кандидат экономических наук, доцент

Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова, Ижевск, Россия

РОЛЬ ЦИФРОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

В статье рассматриваются вопросы, связанные с изучением влияния цифровых коммуникаций на профессионально-квалификационный уровень муниципальных служащих. Отмечено, что возрастающие требования к освоению навыков использования цифровых технологий специалистами в системе муниципального управления формируют новые задачи и способы их реализации. На основе анализа теоретических источников изучен и определен перечень ключевых цифровых коммуникаций, используемых в системе профессионального развития муниципальных служащих, в числе которых: платформы для видеоконференций, платформы для совместной работы, образовательные платформы, файлообменники, платформы для управления обучением. Кроме того, в статье представлены результаты опроса муниципальных служащих администрации городского округа города Агидель Республики Башкортостан о текущем уровне их профессионального развития, использовании цифровых инструментов и потребностях в дальнейшем освоении диджитал-технологий. В ходе анализа выявлены факторы, препятствующие внедрению элементов цифровизации в процессы обучения муниципальных служащих, – это ограниченность ресурсов и низкая мотивация к освоению передовых цифровых технологий. Предложены рекомендации по интеграции цифровых коммуникаций в процесс профессионального развития специалистов. Установлено, что одним из перспективных направлений является создание единой цифровой среды для взаимодействия между органами власти, муниципальными служащими и гражданами, что позволит не только улучшить координацию работы между различными структурами, но и повысит прозрачность управленческих процессов, облегчит доступ граждан к государственным услугам и улучшит обратную связь. В такой среде сотрудники смогут обмениваться опытом, обучаться на лучших практиках и быстро реагировать на вызовы. Обобщая результаты проведенного исследования, авторы отметили, что цифровизация системы профессионального развития муниципальных служащих является неотъемлемым элементом общей стратегии модернизации муниципального управления и должна быть приоритетным направлением в деятельности органов местного самоуправления.

Ключевые слова: цифровая трансформация; цифровые коммуникации; муниципальные служащие; цифровые технологии; инструменты цифровизации; профессиональное развитие; образовательные платформы.

Введение

В настоящее время цифровизация затрагивает все ключевые подсистемы менеджмента организации, в том числе и HR-процессы, что в свою очередь неизбежно приводит к отказу от традиционных методов управления в сторону использования гибридных форм [1].

Цифровизация системы муниципального управления воплощается в реальных проектах, предполагающих использование новых способов взаимодействия с физическими и юридическими лицами с целью более оперативного и качественного решения акту-

альных вопросов [2, 3]. В условиях цифровой трансформации государственной и муниципальной службы большое значение уделяется вопросам повышения профессионального уровня специалистов. Возрастающие требования к *soft skills* и *hard skills* муниципальных служащих формируют новые задачи и способы их реализации, при этом становятся наиболее актуальными вопросы внедрения цифровых коммуникаций в процессы обучения и управления профессиональным развитием [4].

Цель статьи заключается в определении роли и места цифровых коммуникаций

в процессе обучения и профессионального развития муниципальных служащих на примере администрации городского округа города Агидель Республики Башкортостан.

В ходе исследования были поставлены следующие задачи: на основе анализа результатов опроса муниципальных служащих обосновать необходимость внедрения цифровых коммуникаций в HR-процессы администрации городского округа города Агидель Республики Башкортостан; выявить факторы, препятствующие внедрению элементов цифровизации в процессы обучения муниципальных служащих; разработать рекомендации по интеграции цифровых коммуникаций в программу профессионального развития специалистов.

В процессе исследования были собраны и систематизированы данные по выбранной теме, проводился анализ современной научной литературы, использовались методы обобщения и интерпретации полученных результатов.

Основные тренды в области цифровых коммуникаций процессов профессионального развития муниципальных служащих

Развитие цифровых технологий меняет принципы построения деловых коммуникаций. В образовательной среде под коммуникациями понимается многогранное взаимодействие различных категорий участников образовательного процесса, зачастую выходящее за его пределы [5]. Эффективность системы муниципального управления непосредственно зависит от качественных характеристик сотрудников, их умений оперативно работать в условиях многозадачности, решая сложные вопросы с использованием цифровых коммуникаций [6, 7]. В последнее время муниципальные служащие, наряду с другими категориями работников, сталкиваются с необходимостью приспособления к новым условиям, где цифровые инструменты становятся важными средствами общения, обучения и повышения квалификации [8].

Основные цифровые коммуникации, используемые в системе профессионального развития муниципальных служащих, представлены на рис. 1. Дадим им краткую характеристику.

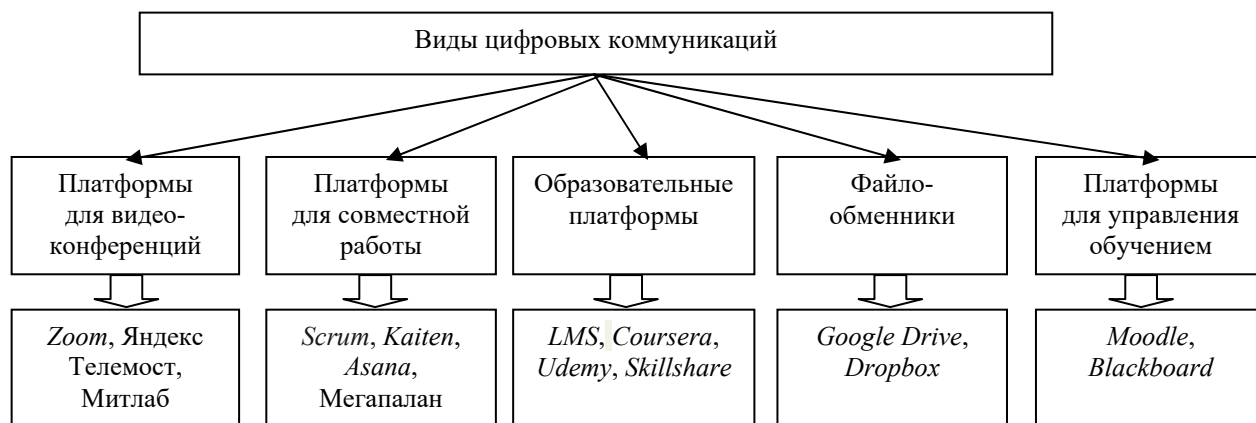
1. Платформы для видеоконференций, в числе которых *Zoom*, Яндекс Телемост, Митлаб, *Google Meet*, предназначены для проведения онлайн-встреч, тренингов, семинаров и совещаний, позволяя сотрудникам участвовать в мероприятиях независимо от их местонахождения. Отличаются друг от друга в основном количеством участников и наличием бесплатных форматов или разных тарифных вариантов [9].

2. Платформы для совместной работы и управления проектами: *Scrum*, *Kaiten*, *Asana*, Мегаплан применяются для обмена информацией, постановки задач и контроля их выполнения в режиме реального времени, организации совместной работы [10].

3. Образовательные платформы *LMS*, *Coursera*, *Udemy*, *Skillshare* предоставляют муниципальным служащим доступ к различным онлайн-курсам, позволяя осваивать новые микрокомпетенции в удобном для себя режиме [11].

4. Платформы для обмена документами или файлообменники *Google Drive*, *Dropbox* представляют собой сервисы, предназначенные для хранения, передачи и совместного редактирования учебных материалов [12].

5. Платформы для управления обучением – *Moodle*, *Blackboard* используются с целью развития, контроля знаний, тестирования и автоматизации процесса обучения. Они представляют собой заархивированную базу данных в виде лекций, видеопрезентаций, статей по разным модулям.



Источник: выполнен авторами.

Рис. 1. Цифровые коммуникации, применяемые в профессиональном развитии муниципальных служащих

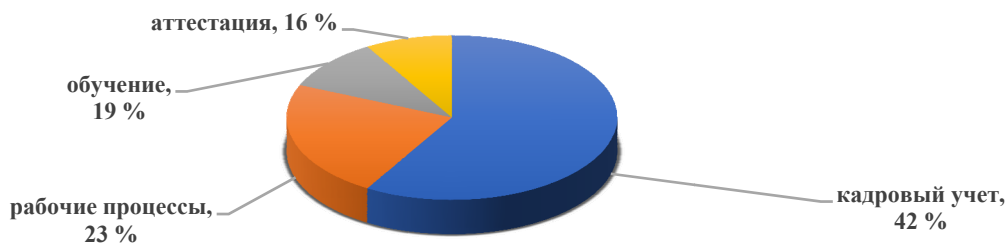
Fig. 1. Digital communications used in the professional development of municipal employees

Итак, цифровые коммуникации предоставляют широкие возможности для дистанционного обучения и повышения квалификации специалистов муниципальных служб. Традиционные формы обучения постепенно уступают место онлайн-курсам, вебинарам и другим форматам дистанционного обучения [13]. Это особенно важно для муниципальных служащих, которые часто работают в удаленных регионах и не всегда имеют возможность участвовать в очных мероприятиях. Дистанционные курсы и платформы для обучения предоставляют доступ к актуальной информации и материалам, независимо от географического положения, что существенно ускоряет процесс профессионального роста. Кроме того, цифровые инструменты обучения часто позволяют индивидуализировать образовательные программы, подстраивая их под конкретные потребности и уровень подготовки каждого сотрудника [14]. Роль цифровых коммуникаций в профессиональном развитии муниципальных служащих чрезвычайно велика. Они способствуют развитию навыков и компетенций сотрудников, созданию новых возможностей для обучения и обмена опытом, а также улучшению взаимодействия с гражданами. Цифровизация управления меняет саму структуру работы, делая ее более гибкой, эффективной и прозрачной, что, в свою очередь, ведет к улучшению качества государственного управления [15].

Результаты проведенного исследования

Для изучения цифровой зрелости муниципальных служащих был проведен опрос специалистов, работающих в администрации городского округа города Агидель Республики Башкортостан. В результате исследования было определено, в каких видах работ чаще всего используются цифровые коммуникации муниципальными служащими. Данные представлены в процентном соотношении от общего количества работ (рис. 2).

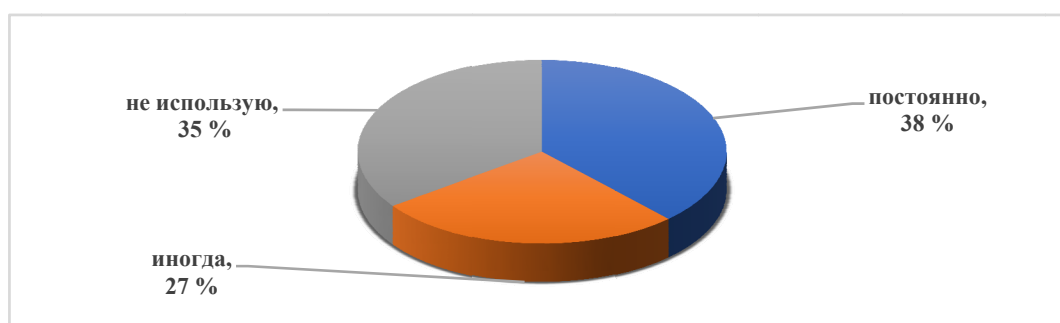
Чаще всего цифровые коммуникации используются в кадровом учете (42 %), поскольку в практику работы внедрены элементы кадрового документооборота, используется система 1С Документооборот. В коммуникациях с посетителями в меньшей степени используются цифровые технологии. Лишь 23 % от общего количества цифровых коммуникаций применяются в работе с гражданами и бизнесом. Многие граждане предпочитают обращаться с вопросами непосредственно в администрацию, а не через сайт Госуслуг, чаты или онлайн-приемную. В образовательный процесс элементы цифровизации внедрены крайне незначительно (19 %). Более того, лишь 38 % муниципальных служащих являются активными пользователями цифровых коммуникаций, часть сотрудников работают в смешанном формате (27 %), остальные 35 % муниципальных служащих предпочитают традиционный формат работы (рис. 3).



Источник: выполнен авторами по результатам опроса.

Рис. 2. Направления цифровых коммуникаций, применяемых в администрации городского округа города Агидель Республики Башкортостан, %

Fig. 2. Areas of digital communications used in the Administration of the Agidel City District of the Republic of Bashkortostan, %



Источник: выполнен авторами по результатам опроса.

Рис. 3. Активность использования цифровых коммуникаций муниципальными служащими

Fig. 3. Active use of digital communications municipal employees

В результате опроса был выявлен низкий уровень использования цифровых коммуникаций муниципальными служащими ад-

министрации городского округа города Агидель Республики Башкортостан, что обусловлено рядом факторов (табл. 1).

Таблица 1. Факторы, препятствующие освоению цифровых коммуникаций муниципальными служащими

Table 1. Factors hindering the adoption of digital communications municipal employees

Перечень факторов	Краткое описание
Отсутствие привязанности курсов освоения цифровых технологий к повышению по должности	Процесс продвижения по службе не привязан к владению цифровыми коммуникациями
Низкая мотивация муниципальных служащих предпенсионного возраста	Специалисты предпенсионного возраста медленнее осваивают цифровые технологии и испытывают затруднения в их использовании
Отсутствие регулярной оценки уровня освоения цифровых коммуникаций муниципальными служащими	В соответствии с действующим законодательством аттестация служащих проводится на регулярной основе, но не затрагивает аспекты цифровизации
Использование неудобных форматов в обучении	Обучение носит либо формальный характер, либо проводится без отрыва от основной деятельности
Недостаточное финансирование	Отсутствие средств мешает освоению навыков овладения цифровыми технологиями

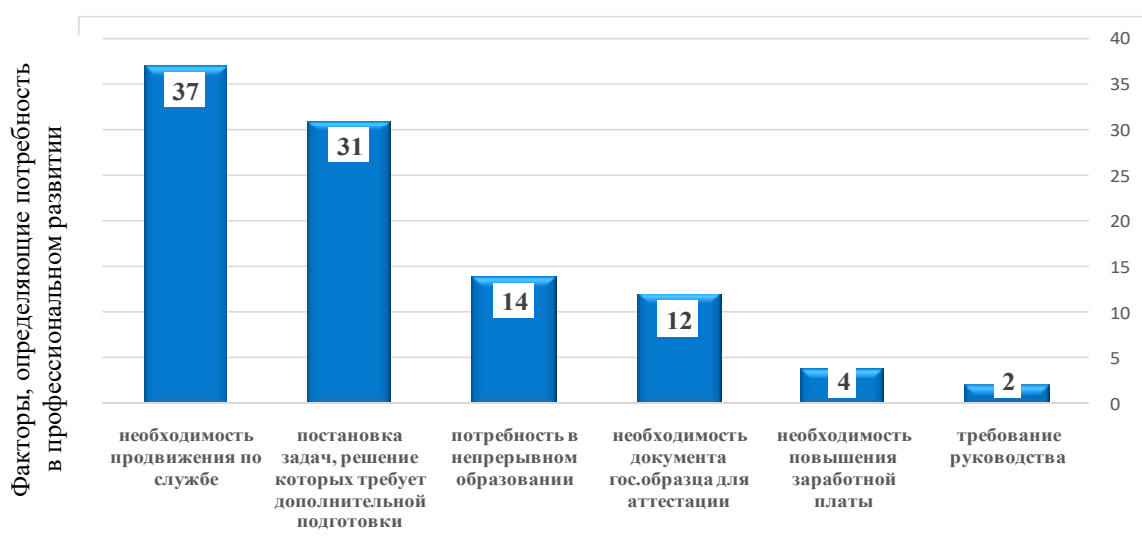
Источник: составлена авторами по результатам опроса.

В ходе опроса нами были выявлены основные факторы, определяющие необходимость управления профессиональным и карьерным развитием муниципальных служащих. Данные представлены в процентах (рис. 4).

Муниципальные служащие выделяют в качестве приоритетных факторов, обуславливающих потребность в обучении следующие: необходимость продвижения по службе (37 %) с осознанием того, что более высокая должность требует дополнительных знаний; 31 % служащих осознают, что невозможно выполнение более сложных задач без навыков владения передовыми цифровыми технологиями; часть специалистов (14 %) испыты-

вают потребность в постоянном совершенствовании своего профессионального уровня; незначительная доля респондентов отмечает формальность данной процедуры, полагая, что обучение необходимо лишь для успешного прохождения аттестации, повышения заработной платы или как необходимость, поскольку этого требует руководитель.

В завершение нашего исследования мы поинтересовались у специалистов администрации, какие обучающие курсы проводятся в настоящее время и по каким направлениям в области цифровизации они хотели бы получить дополнительное обучение в будущем (табл. 2).



Источник: выполнен авторами по результатам опроса.

Рис. 4. Факторы, формирующие потребность муниципальных служащих в профессиональном развитии, %

Fig. 4. Factors shaping the need of municipal servants for professional Development, %

Таблица 2. Перечень действующих и востребованных в будущем обучающих курсов

Table 2. List of current and future training courses in demand

Название курсов, используемых в настоящее время	Тематика курсов в области цифровизации, востребованных в будущем
1. Документационное обеспечение муниципального управления	1. Цифровые коммуникации в муниципальном управлении
2. Социальная политика государства и практика ее реализации в муниципальных образованиях	2. Компетенции муниципальных служащих в области цифровых коммуникаций
3. Земельно-имущественные отношения	3. Обучение работе с цифровыми коммуникациями
4. Управление муниципальной собственностью	—
5. Психологические аспекты профессиональной деятельности муниципальных служащих	—
6. Противодействие экстремизму и терроризму на территории Российской Федерации	—

Источник: составлена авторами по результатам опроса.

На основе приведенных выше данных можно судить о заинтересованности муниципальных служащих в освоении цифровых коммуникаций. В целом исследование проблем управления профессиональным развитием муниципальных служащих показывает, что для карьерного роста и эффективного выполнения своих обязанностей необходимо владение современными цифровыми технологиями. Решение вопросов с цифровой грамотностью, финансированием и мотивацией поможет создать эффективную систему, которая позволит муниципальным служащим оперативно адаптироваться к новым вызовам и повысить качество работы. Комплексный подход, включающий развитие инфраструктуры, создание мотивационных систем и внедрение инновационных технологий, позволит полностью реализовать потенциал цифровизации и сделать процесс профессионального развития более эффективным и доступным [16].

Выводы

Проведенное нами исследование показало наличие в настоящее время большого разнообразия цифровых коммуникаций, которые могут успешно использоваться в практике работы специалистов муниципальных служб.

В ходе опроса муниципальных служащих администрации городского округа города Агидель Республики Башкортостан были определены факторы, препятствующие освоению цифровых технологий, выявлена низкая вовлеченность специалистов (62 %) в процессы цифровизации, но в то же время отмечено понимание того, что для продвижения по службе и решения сложных задач необходимо осваивать более прогрессивные технологии в работе с гражданами и бизнесом. Недостаток системного подхода к обучению и профессиональному развитию ведет к тому, что только часть сотрудников получает доступ к необходимым образовательным ресурсам, снижая общую эффективность работы администрации. Внедрение цифровых технологий демонстрирует свою результативность, но требует дальнейшего совершенствования и более комплексного внедрения для под-

держки устойчивого роста компетенций специалистов.

Для того чтобы цифровые коммуникации стали эффективным инструментом в работе муниципальных служащих, необходимо реализовать ряд мер, направленных на оптимизацию обучения и интеграцию современных технологий в ежедневные рабочие процессы, в числе которых: разработка комплексной программы обучения муниципальных служащих цифровым навыкам; интеграция цифровых коммуникаций в ежедневные рабочие процессы; привязанность курсов обучения работы с цифровыми коммуникациями к вопросам профессионального и карьерного развития, аттестации и мотивации. Интеграция цифровых коммуникаций в профессиональное развитие муниципальных служащих открывает широкие возможности для повышения эффективности работы муниципальных органов, улучшения качества предоставляемых услуг и укрепления взаимодействия с гражданами и бизнесом. Проведенное исследование позволило не только оценить текущее состояние системы профессионального развития, но и предложить конкретные шаги для ее дальнейшего совершенствования.

Библиографические ссылки

1. Цифровая трансформация системы управления персоналом конкурентоустойчивых предприятий / О. Б. Главатских, Н. Н. Пушина, А. И. Троянская, Н. Н. Харитонова // Наука и бизнес: пути развития. 2020. № 6 (108). С. 125–130. EDN: PWJCPW
2. Носырева И. Г. Белобородова Н. А. Цифровизация кадровых процессов как ключевой элемент цифровой трансформации организации // Известия Байкальского государственного университета. 2024. Т. 34. № 1. С. 61–70. DOI: 10.17150/2500-2759.2024.34(1). EDN: WRHTIZ
3. Егорова И. А. Цифровизация процессов управления персоналом: современные тенденции // Вестник Таганрогского института управления и экономики. 2022. № 1 (35). С. 110–113. EDN: XIZUBD
4. Карапетян Н. С., Каунов Е. Н. Трансформация компетенций государственных служащих в условиях развития цифровых технологий // Креативная экономика. 2020. Т. 14. № 6. С. 993–1010. DOI: 10.18334/ce.14.6.110503. EDN: PCVOLJ

5. Дмитриева С. В. Цифровые технологии в управлении персоналом: сущность, тенденции, развитие // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Т. 12. № 9-1. С. 622–630. DOI: 10.34670/AR.2022.75.74.062. EDN: WEIGQZ

6. Аблитаров Э. Р. Основные тенденции цифровизации процессов управления персоналом // Экономические исследования и разработки. 2022. № 10. С. 17–24. DOI: 10.54092/25420208_2022_10_17. EDN: VCLNKI

7. Устинова Л. Н., Аракелова А. О. Технологии управления человеческими ресурсами на основе цифрового подхода // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2021. Т. 14. № 6. С. 40–52. DOI: <https://doi.org/10.18721/JE.14603>

8. Носырева И. Г., Белобородова Н. А. Инновационные технологии в управлении персоналом: опыт применения // Лидерство и менеджмент. 2023. Т. 10. № 2. С. 547–560. DOI: 10.18334/lim.10.2.117698. EDN: ZMMDEN

9. Илюхина Л. А., Богатырева И. В. Концепция управления персоналом в условиях цифровой трансформации // Креативная экономика. 2022. Т. 16. № 6. С. 2445–2462. DOI: 10.18334/ce.16.6.114810. EDN: MSYVQU

10. Соловьева М. В., Белоус И. Е., Филиппова К. Д. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2022. Т. 12. № 2. С. 194–205. DOI: 10.21869/2223-1552-2022-12-2-194-205. EDN: RLFTKG

11. Человеческие ресурсы цифровой экономики: формирование, развитие, использование : монография / Р. А. Ашурбеков, О. Л. Белова, Г. С. Гарник [и др]. Москва : Гос. ун-т упр., 2020. 215 с. ISBN 978-5-215-03390-6. EDN: EUDPVH

12. Верна В. В., Сорока А. В. Развитие цифровых технологий в корпоративном обучении персонала: перспективы использования образовательных экосистем // Век качества. 2022. № 1. С. 238–252. EDN: QWWLAF

13. Цифровые платформы и экосистемы в государственном управлении : монография / Е. В. Васильева, А. А. Громова, Е. П. Зараменских [и др.]. Москва : ИНФРА-М, 2024. 204 с. ISBN: 978-5-16-018537-8. DOI: 10.12737/2021353. EDN: YDGCRE

14. Технологии повышения качества обучения персонала в условиях цифровой экономики / С. В. Егоров, А. С. Душейко, А. В. Рудницкая, Д. С. Арутюнов // Транспортное дело России. 2021. № 2. С. 116–117. DOI: 10.52375/20728689_2021_2_116. EDN: GZFBCO

15. Борзенкова О. О. Систематизация подходов к повышению эффективности цифровых технологий в корпоративном обучении, относительно поколений персонала // Инновации. Наука. Образование. 2022. № 53. С. 1409–1413. EDN: ODRСJP

16. Волкова А. М., Потапов А. Д. Цифровая трансформация системы муниципального управления в России: выбор модели институционального дизайна политики // Ленинградский юридический журнал. 2021. № 2 (64). С. 80–91. DOI: 10.35231/18136230_2021_2_80. EDN: PCKTRH

References

1. Glavatskih O.B., Pushina N.N., Trojanskaja A.I., Kharitonova N.N. [Digital transformation of the HR management system of competitively sustainable enterprises]. *Nauka i biznes: puti razvitiya*, 2020, no. 6 (108), pp. 125-130. (in Russ.). EDN: PWJCPW

2. Nosyreva I.G. Beloborodova N.A. [Digitalization of HR processes as a key element of digital transformation of an organization]. *Izvestiya Baykalskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2024, vol. 34, no. 1, pp. 61-70. (in Russ.). DOI: 10.17150/2500-2759.2024.34(1). EDN: WRHTIZ

3. Egorova I.A. [Digitalization of personnel management processes: current trends]. *Vestnik Taganrogskogo instituta upravleniya i ekonomiki*, 2022, no. 1 (35), pp. 110-113 (in Russ.). EDN: XIZUBD

4. Karapetyan N.S., Kaunov E.N. [Transformation of the competencies of civil servants in the context of the development of digital technologies]. *Kreativnaya ekonomika*, 2020, vol. 14, no. 6, pp. 993-1010. (in Russ.). DOI: 10.18334/ce.14.6.110503. EDN: PCVOLJ

5. Dmitrieva S.V. [Digital technologies in personnel management: essence, trends, development]. *Ekonomika: vchera. segodnya. Zavtra*. 2022, vol. 12, no. 9-1, pp. 622-630. (in Russ.). DOI: 10.34670/AR.2022.75.74.062. EDN: WEIGQZ

6. Ablitarov E.R. [The main trends in the digitalization of personnel management processes]. *Ekonomicheskiye issledovaniya i razrabotki*, 2022, no. 10, pp. 17-24 (in Russ.). DOI: 10.54092/25420208_2022_10_17. EDN: VCLNKI

7. Ustinova L.N., Arakelova A.O. [Human resource management technologies based on a digital approach]. *Nauchno-tekhnicheskiye vedomosti SPbGPU. Ekonomicheskiye nauki*, 2021, vol. 14, no. 6, pp. 40-52. (in Russ.). DOI: 10.18334/ce.14.6.110503

8. Nosyreva I.G., Beloborodova N.A. [Innovative technologies in personnel management: experience of application]. *Liderstvo i menedzhment*, 2023, vol. 10, no. 2, pp. 547-560. (in Russ.). DOI: 10.18334/lim.10.2.117698. EDN: ZMMDEN
9. Ilyukhina L.A., Bogatyreva I.V. [The concept of personnel management in the context of digital transformation]. *Kreativnaya ekonomika*. 2022, vol. 16, no. 6, pp. 2445-2462. (in Russ.). DOI: 10.18334/ce.16.6.114810. EDN: MSYVQU
10. Solovyova M.V., Belous I.E., Filippova K.D. [Human resource management using HR technologies in the context of digitalization of the economy]. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment*. 2022, vol. 12, no. 2, pp. 194-205. (in Russ.). DOI: 10.21869/2223-1552-2022-12-2-194-205. EDN: RLFTKG
11. Ashurbekov R.A., Belova O.L., Garnik G.S. [i dr.]. *Chelovecheskiye resursy tsifrovoy ekonomiki: formirovaniye, razvitiye, ispol'zovaniye: monografiya* [Human resources of the digital economy: formation, development, use, monograph]. Moscow, State University of Management, 2020, 215 p. (in Russ.). ISBN 978-5-215-03390-6. EDN: EUDPVH
12. Verna V.V., Soroka A.V. [The development of digital technologies in corporate personnel training: the prospects of using educational ecosystems]. *Vek kachestva*, 2022, no. 1, pp. 238-252 (in Russ.). EDN: QWWLAF
13. Vasilyeva E.V., Gromova A.A., Zaramenskikh E.P. *Cifrovye platformy i ehkosistemy v gosudarstvennom upravlenii : monografiya* [Digital platforms and ecosystems in public administration, a monograph]. Moscow, INFRA-M Publ., 2024, 204 p. (in Russ.). DOI: 10.12737/2021353. EDN: YDGCRC
14. Egorov S.V., Dusheyko A.S., Rudnitskaya A.V., Arutyunov D.S. [Technologies for improving the quality of staff training in the digital economy]. *Transportnoye delo Rossii*, 2021, no. 1, pp. 116-117 (in Russ.). DOI: 10.52375/20728689_2021_2_116. EDN: GZFBCO
15. Borzenkova O.O. [Systematization of approaches to improving the effectiveness of digital technologies in corporate training, relative to generations of staff]. *Innovatsii. Nauka. Obrazovaniye*. 2022, no. 53, pp. 1409-1413. (in Russ.). EDN: ODRCJP
16. Volkova A.M., Potapov A.D. [Digital transformation of the municipal management system in Russia: choosing an institutional policy design model]. *Leningradskiy yuridicheskiy zhurnal*, 2021, no. 2 (64), pp. 80-91 (in Russ.). DOI: 10.35231/18136230_2021_2_80. EDN: PCKTRH

O. B. Glavatskikh, PhD in Economics, Associate Professor

N. N. Pushina, PhD in Economics, Associate Professor

Kalashnikov Izhevsk State Technical University, Izhevsk, Russia

THE ROLE OF DIGITAL COMMUNICATIONS IN PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF MUNICIPAL EMPLOYEES

This article deals with the issues related to the study of the impact of digital communications on the professional qualification level of municipal employees. It is noted that the increasing requirements for mastering the skills of using digital technologies by specialists in the system of municipal management form new tasks and ways of their realization. Based on the analysis of theoretical sources, the list of key digital communications used in the system of professional development of municipal servants has been studied and defined, including: video conferencing platforms, collaborative work platforms, educational platforms, file sharing, and learning management platforms. In addition, the article presents the results of a survey of municipal employees of the Administration of the Agidel City District of the Republic of Bashkortostan about their current level of professional development, use of digital tools and needs for further mastering of digital technologies. The analysis revealed the factors that hinder the introduction of digitalization elements in the training processes of municipal employees, in particular, limited resources and low motivation to master advanced digital technologies, as well as proposed recommendations for the integration of digital communications in the process of professional development of specialists. It is established that one of the promising directions is the creation of a unified digital environment for interaction between the authorities, municipal employees and citizens. This will not only improve coordination between different structures, but also increase the transparency of management processes, facilitate citizens' access to public services and improve feedback. In such an environment, employees will be able to share experience, learn from best practices and quickly respond to challenges. Summarizing the results of the study, it was noted that the digitali-

zation of the system of professional development of municipal employees is an integral element of the overall strategy of modernization of municipal governance and should be a priority in the activities of local self-governance bodies.

Keywords: digital transformation; digital communications; municipal employees; digital technologies; digitalization tools; professional development; educational platforms.

Получена: 17.12.2024
ГРНТИ 06.77.59

Образец цитирования

Главатских О. Б., Пушина Н. Н. Роль цифровых коммуникаций в профессиональном развитии муниципальных служащих // Социально-экономическое управление: теория и практика. 2025. Т. 21, № 1. С. 29–37. DOI: 10.22213/2618-9763-2025-1-29-37

For Citation

Glavatskikh O.B., Pushina N.N. [The role of digital communications in professional development of municipal employees]. *Social'no-ekonomiceskoe upravlenie: teoria i praktika*, 2025, vol. 21, no. 1, pp. 29-37 (in Russ.). DOI: 10.22213/2618-9763-2025-1-29-37