

Секция «1.4 Кадровое администрирование 5.0: интеллектуализация процессов управления персоналом в государственном и частном секторе экономики»

Цифровая трансформация организационной культуры в государственных структурах: сравнительный анализ российских и китайских моделей влияния на трудовое поведение

Научный руководитель – Мельник Пётр Васильевич

У Цзыхао

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

E-mail: wuzihao@rambler.ru

Цифровая трансформация государственного управления как глобальный процесс: роль организационной культуры в формировании трудового поведения государственных служащих (на примере РФ и КНР)

Цифровая трансформация государственных структур XXI века является не только технической модернизацией, но и фундаментальным изменением организационных культур, которые выступают ключевым катализатором (или барьером) адаптации трудового поведения персонала к новым цифровым требованиям. Отсутствие синхронности между технологическим обновлением и культурно-поведенческими изменениями формирует основной противоречий современного цифрового управления в публичном секторе.

В РФ и КНР реализуются масштабные национальные программы цифровизации госаппарата («Цифровое правительство» в России, «Интернет+» и «Цифровой Китай» в Китае), при этом оба государства сохраняют централизованный подход к управлению процессом, формируя организационные культуры с акцентом на исполнение стратегических задач, технологический суверенитет и развитие цифровых компетенций персонала. Организационная культура государственных ведомств РФ (Минцифры) и КНР (МПиИК) формирует общую направленность трудового поведения: переход от бюрократического следования инструкциям к непрерывному обучению, работе с большими данными и адаптивности к цифровым процессам, а также к развитию «платформенного мышления» при организации государственных услуг.[1]

Национальные особенности РФ и КНР обуславливают существенные различия в организационных культурах, что напрямую отражается на трудовом поведении служащих:[2]

В России культура формируется в условиях форсированной модернизации и импортозамещения, трудовое поведение характеризуется ориентацией на исполнение централизованных поручений, соблюдение норм защиты персональных данных и постепенное освоение цифровых компетенций (с интеграцией КРІ по цифровой грамотности).[3] В Китае организационная культура сформирована в контексте динамичного догоняющего развития, трудовое поведение отличается высокой дисциплиной, ориентацией на массовую обработку данных (с приоритетом общественных интересов над личной приватностью) и обязательным наличием высшего образования для большинства цифровых должностей. Цифровизация трансформирует требования к профессиональным компетенциям государственных служащих обеих стран: возрастает значимость междисциплинарных знаний, аналитического мышления и работы с цифровыми платформами, что создает потребность в системной переподготовке кадров и модернизации системы профессионального образования.[4]

В РФ наблюдается кадровый дефицит высококвалифицированных IT-специалистов в государственном секторе и инерция бюрократического трудового поведения, что требует формирования более гибкой организационной культуры с поддержкой региональных

«регуляторных песочниц» и стимулированием инициативы персонала. В Китае основным вызовом для организационной культуры является существенное региональное цифровое неравенство, что приводит к дифференциации трудового поведения служащих между развитыми и внутренними регионами, несмотря на масштабные программы переподготовки кадров.

Платформенная экономическая модель становится универсальным инструментом цифровизации трудовых отношений в государственных структурах РФ и КНР: если в Китае она интегрирована в широкую цифровую экосистему (с участием ВАТТ, Huawei, платформ типа WeChat), то в России ограничивается созданием централизованных государственных платформ («Госуслуги», «ГосТех») с точечными партнерами из частного сектора.[5]

Сравнительный анализ российской и китайской моделей показывает, что эффективная цифровая трансформация организационной культуры государственных структур возможна только при комплексном подходе: сочетании технического оснащения, системной подготовки кадров и адаптации трудового поведения к национальным социально-экономическим и культурным особенностям.

Взаимное изучение опыта РФ и КНР позволяет формировать адресные рекомендации по оптимизации организационной культуры: Россия может адаптировать китайский опыт масштабной переподготовки кадров и развития национальных технологических лидеров, а Китай – российские практики юридической защиты персональных данных и централизованного нивелирования регионального цифрового неравенства.

Источники и литература

- 1 Сушко В.А. Организационная культура в системе государственной гражданской службы // Социодинамика. 2025. № 4. С.1-10.
- 2 Тун Д. Особенности развития культурологии в России и в Китае // Человек и культура. 2020. № 4. С. 49-64.
- 3 Дудин, М. Н. Цифровизация экономики и глобальные тренды на рынке труда как факторы экономического суверенитета страны / М. Н. Дудин, С. В. Шкодинский, И. А. Продченко // Экономика труда. – 2021. – Т. 8, № 7. – С. 663-682
- 4 Дигилина О.Б., Тесленко И.Б. Трансформация рынка труда и трудового поведения в условиях цифровизации экономики // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2019. № 4. С. 89–105.
- 5 Функин К.С., Шарапова Н.В. Стратегическое управление в цифровой экономике // Актуальные вопросы современной экономики. 2019. № 6-2. С. 99–104.