

Dlaczego potrzebujemy e-administracji? Rozwój podstawowych umiejętności cyfrowych pracowników administracji na Pomorzu Zachodnim

EWA WŁODYKA

DR

ORCID: 0000-0002-8229-342X

Politechnika Koszalińska, Wydział Humanistyczny

e-mail: ewa.wlodyka@tu.koszalin.pl

Słowa kluczowe: e-administracja, kompetencje cyfrowe, administracja publiczna, rynek pracy, politolog, koronawirus

Abstrakt

Pandemia COVID-19 w 2020 roku pokazała, że dotychczasowe schematy społeczno-gospodarcze i polityczne nie sprawdzają się w nowej rzeczywistości. Dotyczy to zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego. W dobie ograniczeń spowodowanych pandemią, niezbędna jest szybka i adekwatna reakcja administracji publicznej na potrzeby obywateli. Dodatkowo, pracodawcy poszukują pracowników, którzy oprócz konkretnych kwalifikacji zawodowych, posiadają również podstawowe kompetencje cyfrowe. Czy odpowiedzią na te problemy może być e-administracja, rozumiana jako proces wykorzystania nowoczesnych technologii informacyjnych i komunikacyjnych w funkcjonowaniu administracji publicznej? W artykule tym wysuwam tezę, że wymuszony pandemią rozwój e-administracji implikuje posiadanie podstawowych kompetencji cyfrowych, których instytucje publiczne i firmy z sektora prywatnego z Pomorza Zachodniego, jako pracodawcy, będą wymagać od swoich pracowników teraz i w przyszłości.

Why do we need e-government? Developing basic digital skills of administration employees in Western Pomerania

Keywords:

e-administration, digital competence, public administration, labour market, political scientist, coronavirus

Abstract

The coronavirus pandemic of 2020 has shown that existing socio-economic and political patterns will not work in the new reality. It affects both the public and private sectors. In an era of constraints caused by a pandemic, it is essential to ensure that public administrations respond quickly and adequately to citizens' needs. In addition, employers are looking for employees who have basic digital competences in addition to specific professional qualifications. Can e-government, understood as the process of using modern information and communication technologies in the functioning of public administration, be an answer to these problems? In this article I propose a thesis that the pandemic-forced development of e-government implies having basic digital competences, which public institutions and private sector companies with administrative employees in Central Pomerania as employers will require from their employees now and in the future.

Wprowadzenie

Czy wymuszony pandemią rozwój e-administracji implikuje posiadanie podstawowych kompetencji cyfrowych, które zachodniopomorskie instytucje publiczne i firmy z sektora prywatnego, jako pracodawcy, będą wymagać od swoich pracowników teraz i w przyszłości? Pandemia COVID-19 w 2020 roku pokazała, że dotychczasowe schematy społeczno-gospodarcze i polityczne nie sprawdzą się w nowej rzeczywistości. Problem ten dotyczy zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego. W dobie ograniczeń spowodowanych pandemią, niezbędne jest zapewnienie szybkiej i adekwatnej reakcji administracji publicznej na potrzeby obywateli. W związku z tym pracodawcy poszukują pracowników, którzy oprócz konkretnych kwalifikacji zawodowych, posiadają również podstawowe kompetencje cyfrowe. Są one istotne ze względu na coraz szersze wdrażanie e-administracji, rozumianej jako proces wykorzystania nowoczesnych technologii informacyjnych i komunikacyjnych w funkcjonowaniu administracji publicznej. Wydaje się wobec tego zasadnym uznanie postawionej na początku artykułu tezy. W celu jej udowodnienia zastosowałam metody i techniki badawcze charakterystyczne dla politologii i dyscyplin pokrewnych. W artykule przedstawiam wyniki badań, którymi objęto pewien wycinek społeczeństwa w podejściu ontologicznym, czyli odnoszącym się do natury badanego przedmiotu, tzn. jego charakteru, rodzaju i istoty (Sztumski, 1995, s. 22). Posłużyłam się przede wszystkim metodą wywiadu i metodą opisową oraz dodatkowo metodą obserwacji uczestniczącej. Formułując wnioski, odniosłam się również do własnych obserwacji i refleksji wynikających z wcześniejszych badań oraz doświadczenia zawodowego. Wykorzystałam techniki badawcze adekwatne do przedmiotu i charakterystyki badań: kwestionariusz CAWI¹, analizę danych zastanych (jakościowa analiza dokumentów, *desk research*). Publikacja ta może być przyczynkiem do dalszej dyskusji, gdyż nie wszystkie wskazane kwestie udało się przedstawić w sposób wyczerpujący. Jest to także dowód na aktualność tematu (zagadnienie to jeszcze nie doczekało się interdyscyplinarnych opracowań naukowych).

Czy administracja potrzebuje nowych kompetencji cyfrowych?

Dynamiczne zmiany zachodzące na rynkach globalnych w coraz większym stopniu oddziałują na lokalne rynki pracy w państwach członkowskich Unii Europejskiej – pracodawcy zmieniają wymagania związane z kompetencjami zawodowymi pracowników sektora prywatnego. Tendencję tę potwierdzają wyniki przeprowadzonych dotąd badań (Bednarczyk, Kołos, Nosarzewski, Jagaciak, Macander, 2019), które szczególnego znaczenia nabierają po 2020 roku. Podobnie dzieje się zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym – poszukiwani są pracownicy administracyjni posiadający podstawowe kompetencje cyfrowe, tak by e-administracja, wymagająca

¹ Badanie przeprowadzono, posługując się techniką CAWI-interaktywnego kwestionariusza badawczego, dostępnego w formie on-line. Ankieta ta rozprowadzana była wśród uczniów szkół ponadpodstawowych w Koszalinie oraz pracodawców i instytucji sektora publicznego, i pozarządowego regionu koszalińskiego. Kwestionariusz został rozprowadzony ponadto wśród członków i poprzez Koszalińską Izbę Przemysłowo-Handlową oraz Centrum Biznesu, aby zwiększyć próbę badawczą. Badanie zostało przeprowadzone w okresie od października do grudnia 2020 roku. Odpowiedzi uzyskano od 36 pracodawców oraz 61 uczniów koszalińskich szkół ponadpodstawowych.

umiejętności z zakresu technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK), stała się nieodzownym elementem ich pracy. Dotyczy to głównie sektora publicznego i pracowników administracji publicznej, w funkcjonowaniu której coraz większą rolę odgrywa e-administracja. Prawidłowość ta jest także coraz bardziej widoczna w administracji sektora prywatnego.

W wyniku postępujących (a przez pandemię wręcz „galopujących”) zmian w obszarze technologicznym wiele profesji znika, a jeszcze więcej ulega głębokiej transformacji. W ich miejsce pojawiają się zajęcia zupełnie nowe, wymagające od pracowników odmiennej, niż dotychczas, wiedzy i innych umiejętności. Pandemia w 2020 roku spowodowała, że dotychczasowe schematy rynku pracy nie będą się sprawdzały w nowej rzeczywistości społeczno-ekonomiczno-politycznej. Instytucje poszukują pracowników, którzy poza określonymi kwalifikacjami zawodowymi, wyposażeni są także w podstawowe kompetencje cyfrowe. W dzisiejszej sytuacji są one tym bardziej istotne, bowiem zmiana, następująca za sprawą postpandemicznej rzeczywistości, wymusza m.in. konieczność pracy zdalnej. Według dostępnych danych już pod koniec marca tego roku co trzeci Polak pracował w formule *home office*², najczęściej w pełnym wymiarze godzin (GUS, 2020a) a w roku 2020 zdalną pracę wdrożyło już ok. 70–80% pracodawców (Błaszczak, 2020). Niewątpliwie samo zjawisko pracy zdalnej, jako przykład pracy elastycznej, ma także i negatywne aspekty³, co podlegało już analizom badawczym i przed 2020 rokiem (Jeran, 2016). Ponadto eksperci zwracają uwagę, że ustawodawca dotąd nie doprecyzował m.in. przepisów dotyczących BHP czy ekwiwalentu przy pracy zdalnej, stąd kwestie te wymagają uregulowania w Kodeksie pracy definicji (praca zdalna – nowa forma organizacji pracy). Zagadnienia te wymagałyby osobnego postępowania badawczego.

Od lutego do listopada 2020 roku wykorzystanie (w szerokim wachlarzu definicji) internetu wzrosło o taką samą wartość jednostkową, jaką stanowiło łącznie wykorzystywanie go przez ostatnich dziesięć lat. Wnioski te płyną z najnowszych materiałów – a jakże – dostępnych jedynie w formie on-line, np.: debata „Jak osławiamy technologie?” z 11 listopada 2020 roku organizowana przez Ministerstwo Cyfryzacji (Ministerstwo Cyfryzacji, 2020). Trzeba jednak podkreślić, że cyfryzacja administracji publicznej w województwie jest na średnim – w skali kraju – poziomie, co wskazuje na braki, ale również możliwości otwierające się przed wykwalifikowanymi nowymi pracownikami (GUS, 2020b; GUS, 2020c).

W zbiorowości biernych zawodowo, na przyczynę nieposzukiwania pracy związane bezpośrednio z pandemią COVID-19, wskazało 247 tys. osób. Specyficzny okres i ograniczenia związane z przemieszczeniem się, koniecznością zachowania dystansu społecznego, a także trudności w działalności wielu firm i gałęzi gospodarki wpłynęły także na zmiany obserwowane wewnątrz poszczególnych zbiorowości (w tym m.in. dla pracujących – zwiększone absencje, częstsza praca z domu). Co niezwykle istotne, w II kwartale 2020 roku nastąpił bardzo gwałtowny spadek

² Praca odbywająca się w domu, realizowana za pomocą komputera i sieci internetowej, określana w języku angielskim jako *home office*.

³ Zlecenie wykonywania pracy w formie zdalnej umożliwia pracodawcom art. 3 Ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2020, poz. 374).

indeksu godzin faktycznie przepracowanych w głównym miejscu pracy. Ukazuje to skalę zmian powstałych w wyniku pandemii COVID-19 na rynku pracy, w szczególności w obrębie osób pracujących. Powyższe dane pokazują, jak istotne dla obecnych oraz przyszłych pracowników, których stanowisko pracy wiąże się z korzystaniem z komputera, są kompetencje z obszaru TIK. Zarówno sektor komercyjny, pozarządowy, jak i publiczny przekształcają bowiem funkcjonowanie dotychczasowych schematów swych organizacji w kierunku zdalnej pracy.

Mając na uwadze globalizację rynku pracy, możliwość, dzięki nowym technologiom, zatrudnienia w każdym niemalże miejscu, niezależnie od miejsca aktualnego zamieszkania i lokalnego miejsca pracy, istotne wydają się ponadto wskazane powyżej dane. W ostatnich miesiącach zmieniły się obowiązujące w firmach standardy, dotyczące przede wszystkim organizacji i kultury pracy, takie jak: wykorzystywane narzędzia, obieg dokumentacji czy kontakt ze środowiskiem zewnętrznym instytucji. Na początku pandemii niektóre podmioty musiały bardzo szybko wdrożyć rozwiązania technologiczne umożliwiające odbywanie wideokonferencji, zdalną pracę zespołową i współdzielenie dokumentów. Wymagało to dodatkowych inwestycji, ale też nabycia przez pracowników odpowiednich umiejętności. Stąd też kompetencje cyfrowe są tym czynnikiem, który obok kompetencji zawodowych jest przez pracodawców wymieniany jako istotny na postpandemicznym rynku pracy. Informacje te mogą być dziś upowszechniane nie tylko w najnowszych opracowaniach naukowych (na wyniki prezentowane w publikacjach, których stosunkowo długo się oczekuje), ale przede wszystkim w ramach organizowanych on-line webinarów, kongresów i konferencji, dających szansę na szybki dostęp do wiedzy na temat aktualnej sytuacji, np.:

- „Miasto2020. Zarządzanie miastem. XIV Międzynarodowa konferencja” (www.konferencjamiasto.pl) – 17 listopada 2020 roku,
- kongres „Praca – nowa solidarność? Temat pracy w czasach zmian technologicznych, demograficznych i zmagania się ze skutkami epidemii” Centrum Analiz MISO i Komitet Dialogu Społecznego KIG – 18 listopada 2020 roku,
- debata on-line „Jak oswajamy technologie?” organizowana przez Centrum GovTech, Fundację Polskiego Funduszu Rozwoju i Centralny Dom Technologii – 18 listopada 2020 roku.

Dużą część instytucji publicznych oraz prywatnych wykonująca prace administracyjne na terenie województwa zachodniopomorskiego nie zatrudnia personelu posiadającego zarówno kompetencje społeczne, jak i techniczne, które pozwoliłyby na sprawne funkcjonowanie w obszarze polityki i administracji cybernetycznej (a także na skuteczny sposób zarządzania środowiskiem, w którym funkcjonują instytucje publiczne). Ponadto, około 48% organów administracji publicznej zgłasza, u swoich pracowników, niedostatek w zakresie podstawowych umiejętności cyfrowych. Oznacza to, że osobom odpowiedzialnym za cyberkomunikację w tych podmiotach brakuje wiedzy i doświadczenia, by wykonywać podstawowe zadania w relacji instytucja – obywatel. U jednej czwartej personelu stwierdzono lukę w umiejętnościach pozwalających na reakcję i dostosowanie funkcjonowania instytucji do współczesnych incydentów, wydarzeń czy też zjawisk, wymuszających zmiany w sposobie funkcjonowania instytucji publicznych oraz zastosowania cybertechnologii w działalności lokalnej i ogólnokrajowej. Brak stosownych umiejętności u osób zajmujących

się obsługą cyberpolityki i e-administracji są stosunkowo duże w każdym z następujących obszarów: ocena zagrożeń lub zarządzanie ryzykiem informacyjnym; badania nad bezpieczeństwem cybernetycznym; wdrażanie bezpiecznych systemów oraz zarządzanie sferą publiczną (Wróblewski, 2018, s. 22).

Wykorzystanie e-administracji stało się faktem – w 2020 roku każdego dnia średnio ponad 11 tysięcy Polaków zakładało profil zaufany (środek identyfikacji elektronicznej). W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 roku zrobiło to 4 174 206 Polaków. To niemal połowa (47%) wszystkich aktywnych obecnie profili zaufanych (8 816 654). To także o ponad dwa miliony więcej niż w 2019 roku i niemal trzy miliony więcej niż w 2018 roku (KPRM, 2021).

Wymogi współczesnego świata stwarzają konieczność dostosowania umiejętności obecnych i przyszłych pracowników do posługiwania się przestrzenią internetu, w którego obrębie odbywa się dziś znaczna część aktywności zawodowej charakterystycznej dla sektora publiczno-politycznego. Rozwój nowoczesnych technologii informatycznych stwarza potrzebę przygotowania pracowników administracji publicznej, m.in. do prawidłowej komunikacji w sieci, w celu poprawy jakości usług publicznych. Skuteczna e-administracja nie tylko przyczyni się do budowy społeczeństwa informacyjnego, ale i wpłynie w przyszłości na mechanizmy demokratyzacji społeczeństw.

Czy szybko zmieniający się charakter rzeczywistości społeczno-politycznej i nowych technologii w obrębie administracji i zarządzania publicznego oznacza, że odpowiedzią będzie zapotrzebowanie na pracowników odnajdujących się w aktualnej rzeczywistości – pracowników potrafiących łączyć dorobek wiedzy i praktyczne umiejętności z zakresu TIK z aktualnymi wymogami rynku pracy? Czy pracodawcy planują zatrudnienie w najbliższym okresie nowych pracowników administracyjnych? Czy właściwszym jednak byłoby pytanie o to, jak kształtuje się postpandemiczny rynek pracy? Z pewnością temat ten, z punktu widzenia rozważań ekonomicznych, jest zagadnieniem niewyczerpująco przedstawionym w tym artykule, z uwagi na cel badań, przedstawione wyniki uznane zostały za adekwatne.

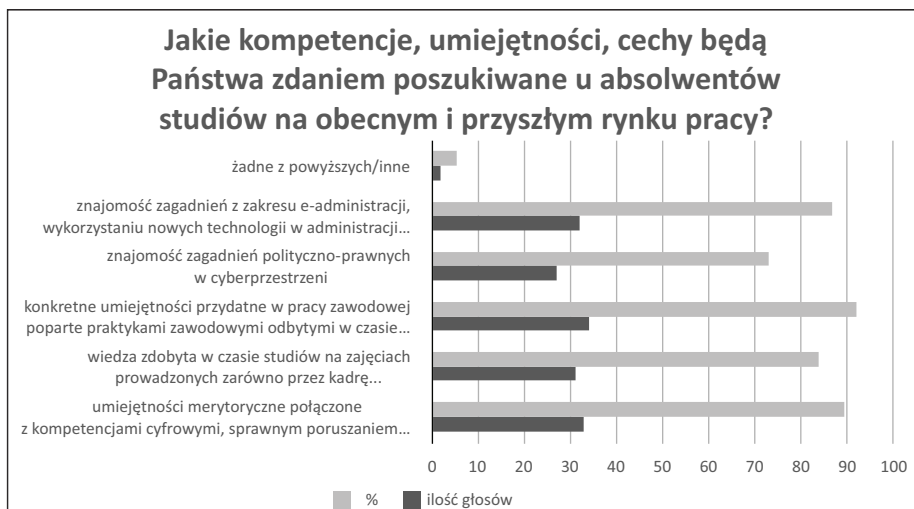
Badania prowadzono techniką CAWI-interaktywnej ankiety on-line, którą przeprowadzono wśród uczniów szkół ponadpodstawowych w Koszalinie oraz pracodawców i instytucji sektora publicznego i pozarządowego regionu koszalińskiego. W celu zwiększenia próby badawczej kwestionariusz został przeprowadzony wśród członków i poprzez Koszalińską Izbę Przemysłowo-Handlową oraz Centrum Biznesu. Udostępnienie ankiety w zaproponowanej formie wpłynęło na zwiększenie jej kręgu odbiorców. Badanie, przeprowadzone w trzecim kwartale 2020 roku, pozwoliło potwierdzić postawioną tezę.

Uzyskane wyniki pozwalają na stwierdzenie, że większość zbadanych instytucji zarówno z sektora publicznego, prywatnego i pozarządowego planuje zatrudnić nowych pracowników w okresie najbliższych 5 lat. Wskazało tak 35 spośród 36 respondentów. Znaczna część zadeklarowała ponadto chęć współpracy, umożliwiając odbycie praktyk przez studentów, z jedną z uczelni wyższych w regionie⁴.

⁴ Dotyczy zainteresowania odbyciem praktyk przez studentów Wydziału Humanistycznego Politechniki Koszalińskiej.

W odpowiedzi, umożliwiającej wielokrotny wybór, na pytanie „Jakie kompetencje, umiejętności, cechy będą Państwa zdaniem poszukiwane u absolwentów studiów na obecnym i przyszłym rynku pracy?”, respondenci wskazali jednoznacznie:

- umiejętności merytoryczne połączone z kompetencjami cyfrowymi, sprawnym poruszaniem się pośród nowych technologii;
- wiedza zdobyta w czasie studiów na zajęciach prowadzonych zarówno przez kadre naukowo-dydaktyczną, jak i praktyków;
- konkretne umiejętności przydatne w pracy zawodowej poparte praktykami zawodowymi odbytymi w czasie studiów;
- znajomość zagadnień polityczno-prawnych w cyberprzestrzeni;
- znajomość zagadnień z zakresu e-administracji, wykorzystanie nowych technologii w administracji publicznej.



Rysunek 1. Pytanie do pracodawców o kompetencje, umiejętności i cechy poszukiwane u absolwentów studiów na obecnym i przyszłym rynku pracy

Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z powyższego, kompetencje TIK są jednym z elementów, na które będzie zwracał uwagę przyszły pracodawca (88,9% badanych). Jednak same kompetencje cyfrowe nie wystarczą – znaczenie bowiem, obok sprawnego posługiwania się nowymi technologiami, ma posiadanie konkretnych umiejętności przydatnych w pracy zawodowej, utrwalonych praktykami zawodowymi odbytymi w czasie studiów (94,4% respondentów). Na trzecim miejscu wśród kompetencji najwyżej cenionych przez przyszłych pracodawców regionu koszalińskiego znalazła się znajomość zagadnień z zakresu e-administracji i wykorzystanie nowych technologii w administracji publicznej (86,1% respondentów). Wynik ten potwierdza postulowaną tezę o rosnącej tendencji rozwoju usług e-administracji.

Również wyniki badań przeprowadzonych wśród uczniów szkół ponadpodstawowych regionu koszalińskiego potwierdzają powyższe stwierdzenie. 60, spośród 61, osób jako odpowiadające nowym wyzwaniom na rynku pracy wybrałyby studia na specjalizacjach zawierających w swych programach kształcenia rozwój umiejętności TIK i obszaru e-administracji. Na pytanie „Czy specjalizacja cyberpolityka i e-administracja na kierunku politologia 2.0 odpowiada Twoim zdaniem nowym wyzwaniom na rynku pracy?” – 85% respondentów odpowiedziało „tak”, niecałe 5% „nie wiem/nie potrafię odpowiedzieć” a trochę ponad 10% udzieliło negującej odpowiedzi. Podobny rozkład odnotowano w odpowiedziach na analogiczne pytanie o specjalizację management polityczny 2.0. Na pytanie „Gdybyś planował pracę w obszarze administracji państwowej lub samorządowej lub w obszarach związanym z polityką (np. w marketingu politycznym) to uznałbyś, że studia na kierunku politologia 2.0, specjalizacja cyberpolityka i e-administracja oraz management polityczny 2.0. są studiami dla Ciebie?”, 95% respondentów odpowiedziało twierdząco.

Dlaczego administracja potrzebuje nowych kompetencji cyfrowych?

Można śmiało stwierdzić, potwierdzają to bowiem przeprowadzone badania, że obok czytania, pisania, umiejętności matematycznych i językowych, kompetencje TIK stanowią zespół fundamentalnych umiejętności współczesnego człowieka. Zostały one zdefiniowane jako kompozycja wiedzy, umiejętności i postaw umożliwiających życie, uczenie się i pracę w społeczeństwie wykorzystującym technologie cyfrowe⁵.

Poza pandemią i zjawiskiem mniej lub bardziej trwałym, jakim jest zdalna praca, istnieje jeszcze kilka czynników ważnych z punktu widzenia wzrostu zapotrzebowania na kompetencje cyfrowe. Podobnie jak poprzednie rewolucje, obecna cyberrewolucja ma szeroki wpływ na prawie każdą dziedzinę naszego życia: ekonomię, strukturę społeczeństwa, bezpieczeństwo, systemy polityczne itp. Ponadto, człowiek jest „elementem” społeczeństwa informacyjnego w sposób coraz bardziej złożony (Baranowski, 2015). Co więcej – posiadanie i rozwój podstawowych kompetencji cyfrowych wpisane zostało w szereg polityk i aktów normatywnych. Prawo i polityka w dziedzinie technologii informacyjnych i komunikacyjnych są w fazie rozwoju i ciągłych przekształceń. Mają one wpływ na sposób, w jaki rząd i organizacje prywatne wprowadzają innowacyjne rozwiązania w przestrzeni społeczno-politycznej, jak rozwija się infrastruktura czy tempo wprowadzania narzędzi i technik e-administracji. Wytyczne te zawarte zostały m.in. w Programie Rozwoju Kompetencji Cyfrowych do 2030 roku (opracowane przez Ministerstwo Cyfryzacji), którego celem jest stały wzrost poziomu kompetencji cyfrowych przez zapewnienie każdemu Polakowi możliwości ich rozwoju, stosownie do potrzeb. Wsparcie w ramach Programu będzie kierowane do wszystkich, którzy będą chcieli podnosić swoje umiejętności, w tym

⁵ W skład kompetencji cyfrowych zaliczono: kompetencje informatyczne – czyli umiejętność posługiwania się komputerem i innymi urządzeniami elektronicznymi, korzystanie z internetu, aplikacji i oprogramowania; kompetencje informacyjne polegające na umiejętności wyszukiwania informacji, rozumienia jej, a także selekcji i oceny krytycznej; kompetencje funkcjonalne, czyli realne wykorzystanie powyższych kompetencji w różnych sferach codziennego życia, takich jak finanse, praca i rozwój zawodowy, utrzymywanie relacji, zdrowie, hobby, zaangażowanie obywatelskie.

do przedsiębiorców, pracowników wszystkich sektorów gospodarki oraz urzędników. W chwili obecnej polscy obywatele mogą korzystać z kilkuset e-usług publicznych zlokalizowanych na różnych platformach i portalach rządowych.

Na poziomie Unii Europejskiej wdrażana jest koncepcja jednolitego rynku cyfrowego, łączącego w sobie tradycyjne obszary integracji z nowoczesnymi technologiami Przemysłu 4.0, opartej na sztucznej inteligencji. W czerwcu 2020 roku Komisja w swoim komunikacie pt. *Decydujący moment dla Europy: naprawa i przygotowanie na następną generację*, ogłosiła, że odbudowa Unii po zakończeniu pandemii COVID-19 nastąpi m.in. dzięki jednolitemu rynkowi cyfrowemu. Rozwój e-administracji jako elementu polityki rozwoju, wymagającego podstawowych kompetencji cyfrowych, wpisuje się w postulaty Strategii Lizbońskiej i dokumenty strategiczne Unii Europejskiej dotyczące rozwoju społeczeństwa informacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy (Komisja Europejska, 2020). Zapisy te odnajdziemy w *Strategii na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu* (Komisja Europejska, 2010) oraz w strategicznych dokumentach poszczególnych państw członkowskich. Zgodnie z doktryną

e-government zakłada zwiększenie efektywności działania administracji publicznej i jakości świadczonych usług, uproszczenie załatwiania spraw urzędowych oraz uzyskiwania wyczerpujących informacji na ich temat. Wprowadzenie tego procesu w życie wymaga radykalnych zmian, zarówno w działaniu urzędników, jak i ich sposobie myślenia, przeobrażania ich patentów na pracę” (Ganczar, 2010).

Na poziomie krajowym kompetencje cyfrowe, obok czytania, pisanie, umiejętności matematycznych i językowych, zostały uznane za zespół fundamentalnych umiejętności współczesnego człowieka (Rada Ministrów RP, b.d.). Istotnym elementem składowym kompetencji cyfrowych są kompetencje informatyczne – czyli umiejętność posługiwania się komputerem i innymi urządzeniami elektronicznymi, korzystania z internetu, aplikacji i oprogramowania⁶. 4 kwietnia 2019 roku została uchwalona przez Sejm RP Ustawa o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych (Dz.U. 2019, poz. 848), która m.in.:

- wprowadza obowiązek zapewnienia dostępności stron internetowych i aplikacji mobilnych prowadzonych przez podmioty publiczne,
- wprowadza obowiązek umieszczania na stronach www deklaracji dostępności cyfrowej (umożliwienie wszystkim korzystania z informacji prezentowanej w formie elektronicznej na stronach internetowych, w aplikacjach mobilnych, w dokumentach biurowych itp.),
- określa procedury w razie uchybień od zapewnienia dostępności cyfrowej.

Także w lokalnym środowisku technologie informacyjne i komunikacyjne odgrywają coraz większą rolę, co znajduje swoje odzwierciedlenie w postępującej cyfryzacji samorządu oraz otoczenia biznesowego na Pomorzu Zachodnim. Nie przez przypadek Koszalińsko-Kołobrzesko-Białogardzki Obszar Funkcjonalny opiera się na wszechstronnym rozwoju technologicznym

⁶ Pozostałe kompetencje wchodzące w skład kompetencji cyfrowych: kompetencje informacyjne polegające na umiejętności wyszukiwania informacji, rozumienia jej, a także selekcji i oceny krytycznej; kompetencje funkcjonalne, czyli realne wykorzystanie powyższych kompetencji w różnych sferach codziennego życia, takich jak finanse, praca i rozwój zawodowy, utrzymywanie relacji, zdrowie, hobby, zaangażowanie obywatelskie, życie duchowe itd.

lokalnej infrastruktury. Jest to spójne z polityką Samorządu Województwa Zachodniopomorskiego w obszarze wspierania rozwoju cyfrowego województwa (Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego, b.d.), którym jest skoordynowany, stabilny rozwój elementów składowych społeczeństwa cyfrowego i relacji pomiędzy nimi oraz kształtowanie dla nich jak najkorzystniejszego środowiska funkcjonowania. Działania na rzecz rozwoju cyfrowego, w tym podnoszenia e-kompetencji i stymulowanie nawyków korzystania z komunikacji elektronicznej są jednym z kierunków działań prowadzących do sprawniejszego funkcjonowania społeczeństwa, gospodarki i administracji publicznej. Cyfryzacja nie tylko sprzyja szybszej wymianie informacji czy dzieleniu się wiedzą, ale często umożliwia dotarcie do informacji niezbędnych do działań innowacyjnych, wspierających funkcjonowanie w konkurencyjnym otoczeniu (Sejmik Województwa Zachodniopomorskiego, 2019). W *Strategii rozwoju województwa zachodniopomorskiego do 2030 r.* znajdują się m.in. zapisy o otoczeniu infrastrukturalnym działalności innowacyjnej w regionie, jego transgranicznym położeniu, nastawieniu na nowoczesne technologie itp., dla zaistnienia których konieczna jest sprawna administracja – od poziomu gminnego po wojewódzki.

Biorąc pod uwagę to, że 20 procent środków unijnych z funduszu odbudowy od 2021 roku musi być przeznaczona na cyfryzację, można mniemać, że tendencja poszukiwania pracowników posiadających kompetencje z obszaru TIK będzie rosła. Trend ten będzie z pewnością charakterystyczny dla administracji publicznej w obliczu zapowiadanych przez ustawodawcę zmian systemowych (Rutkowska, b.d.) w obrębie nie tylko e-administracji, ale i szerzej, pod postacią Architektury Informacyjnej Państwa czy w projekcie ustawy „paperless”⁷. Wymogi te są podyktowane między innymi rekordowym w stosunku do lat poprzednich korzystaniem obywateli w 2020 roku z usług e-administracji (KPRM, 2021).

E-administracja i inne innowacyjne rozwiązania elektroniczne, jako narzędzie wymagające podstawowych kompetencji cyfrowych, stają się obecnie jednym z czynników sukcesu wielu państw europejskich w ostatniej dekadzie. Jak wykazano powyżej, w dzisiejszej sytuacji bardzo ważne są umiejętności cyfrowe, takie jak korzystanie z narzędzi e-administracji. Jednym z działań na rzecz rozwoju e-administracji jest funkcjonowanie elektronicznej skrzynki podawczej – ePUAP to w myśl art. 3 ustawy o informatyzacji „publicznie dostępny środek komunikacji elektronicznej, służący do przekazywania dokumentu elektronicznego podmiotowi publicznemu za pomocą powszechnie dostępnego systemu teleinformatycznego” (Ustawa, 2005). Elektroniczna Skrzynka Podawcza umożliwia świadczenie usług publicznych z wykorzystaniem platformy ePUAP, czyli systemu teleinformatycznego, w którym instytucje publiczne udostępniają bezpłatnie usługi za pośrednictwem jednego punktu dostępowego w sieci internet. Dzięki ePUAP dąży się do osiągnięcia jak największej standaryzacji formatów danych wymienianych między instytucjami publicznymi i usługobiorcami oraz samymi instytucjami publicznymi, a także jednolitego

⁷ Projekt ustawy „paperless” (bez papieru), która ma wprowadzić kilka nowych zasad: domyślność cyfrową, czyli cyfrowe co do zasady załatwianie spraw, jedno źródło danych czy jeden wzór formularza dla danej usługi – wspomina o niej w przywołanym wywiadzie Marek Zagórski, były minister cyfryzacji, aktualny minister w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.

dostępu do tych usług. Katalog udostępnianych w ten sposób usług staje się coraz szerszy. Należy pamiętać, że komunikacja taka musi odbywać się za pomocą potwierdzonej w internecie tożsamości, np. bezpłatnego profilu zaufanego (eGo) lub płatnego certyfikatu kwalifikowanego.

Wskazana elektroniczna skrzynka podawcza nie jest jedynym narzędziem e-administracji. Rozszerza ona definicję administracji jako elementu strategii zarządzania, obejmując również elektroniczne formy komunikacji wewnętrznej w firmie, takie jak aplikacje (np. Miro, Kahoot, Mind Note), komunikatory (Zoom, Clickmeeting), chmury danych (Jira, Cloud, One Drive) czy nawet całe platformy komunikacyjne (np. Microsoft Teams, Google Suit). Jednak do ich wyczerpującego opisu potrzebny byłby kolejny cykl badań. Same narzędzia można podzielić, ze względów merytorycznych, na: aplikacje do zarządzania czasem, zwiększania produktywności, jako baza dokumentacji, obsługa klienta, narzędzia marketingowe, itp. Dla osób prywatnych są one w większości darmowe, do użytku komercyjnego jest to zazwyczaj wersja płatna. Pracownik powinien je znać, aby móc przyczynić się do rozwoju przedsiębiorstwa poprzez lepsze zarządzanie zasobami ludzkimi, czasem czy dokumentacją.

Posiadanie kompetencji cyfrowych nie będzie więc już tylko dodatkiem, ale jednym z podstawowych wymogów. Pracodawca chcący rozwijać przedsiębiorstwo będzie szukał właśnie takich pracowników, którym nie jest obca e-administracja.

Podsumowanie

Podobnie jak poprzednie, obecna rewolucja cybernetyczna wywiera wpływ na niemal każdą dziedzinę naszego życia: gospodarkę, strukturę społeczeństwa, bezpieczeństwo czy systemy polityczne. Jednak dotycząca ich polityka, wciąż nie jest wystarczająco jasna. Zadano w związku z tym pytanie o różne elementy e-administracji i konsekwencje połączenia przestrzeni dla biznesu i administracji z nowymi technologiami.

Również Unia Europejska wdraża koncepcję jednolitego rynku cyfrowego, który łączy tradycyjne obszary integracji z nowoczesnymi technologiami ery Przemysłu 4.0 opartymi na sztucznej inteligencji. W Polsce sejm przyjął ustawę o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych, w której wprowadzono między innymi obowiązek zapewnienia dostępności stron internetowych i aplikacji mobilnych prowadzonych przez podmioty publiczne. E-administracja jest więc nieodzownym elementem polityki rozwoju kompetencji cyfrowych w krajach europejskich. Będzie takim elementem również po pandemii. Stąd w dzisiejszej sytuacji bardzo ważne są podstawowe kompetencje cyfrowe i umiejętności TIK, takie jak korzystanie z narzędzi e-administracji. Zmiana, jaka zachodzi w związku z postpandemiczną rzeczywistością, powoduje konieczność pracy zdalnej. Posiadanie kompetencji cyfrowych nie będzie więc już tylko dodatkiem, ale jednym z podstawowych wymogów. Pracodawca chcący rozwijać przedsiębiorstwo będzie szukał właśnie takich pracowników, którym nie jest obca praca w formule e-administracji. Potwierdzili to sami pracodawcy w badaniach CAVI, przeprowadzonych w listopadzie 2020 roku.

Narzędzia i techniki charakterystyczne dla obszaru e-administracji wciąż się rozwijają (wraz z rozwojem nowych technologii). Administracja publiczna czy sektor prywatny muszą więc nadążać

za zmieniającą się rzeczywistością społeczno-polityczną. Czynią to właśnie poprzez rozwój e-administracji –sektor publiczny poprzez wprowadzenie coraz szerszego katalogu usług dostępnych online, a sektor prywatny, korzystając z usług e-administracji w kontaktach z administracją publiczną i otoczeniem zewnętrznym. E-administracja jest potrzebna w kontaktach między przedsiębiorcami a administracją publiczną, ale może być również elementem zarządzania rozwojem.

Wymogi współczesnego świata stwarzają więc konieczność dostosowania umiejętności posiadanych przez obecnych i przyszłych pracowników zatrudnionych na terenie Pomorza Zachodniego do umiejętnego posługiwania się przestrzenią internetu, w którego obrębie odbywa się dziś znaczna część aktywności zawodowej. Rozwój nowoczesnych technologii informatycznych stwarza potrzebę przygotowania pracowników m.in. do prawidłowej komunikacji w sieci w celu poprawy jakości usług publicznych. Skuteczna e-administracja wpłynie w przyszłości bez wątpienia na poprawienie demokratyzacji i doprowadzi do budowy społeczeństwa informacyjnego. Na podstawie powyższego zasadnym pozostaje więc potwierdzenie postawionej w artykule tezy, iż wymuszony pandemią rozwój e-administracji implikuje posiadanie podstawowych kompetencji cyfrowych, które instytucje publiczne i firmy z sektora prywatnego, zatrudniające pracowników administracyjnych z Pomorza Zachodniego, jako pracodawcy będą wymagać od swoich podwładnych teraz i w przyszłości.

Bibliografia

- Baranowski, M. (2015). *Funkcjonalne i dysfunkcjonalne aspekty społeczeństwa sieciowego*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza. Pobrane z: https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/21793/1/CiS_XL_28_I_internet.pdf (15.12.2020).
- Bednarczyk, Z., Kołos, N.M., Nosarzewski, K.K., Jagaciak, M.P., Macander, L.M. (2019). *Kompetencje, jakich nie było: kompetencje przyszłości na mazowieckim rynku pracy w perspektywie do 2040 roku*. Warszawa: Wojewódzki Urząd Pracy.
- Błaszczak, A. (2020). Firmy przenoszą się do domów. Ma to swoje zalety. *Rzeczpospolita*, 27 kwietnia. Pobrane z: <https://cyfrowa.rp.pl/it/46420-poradnik-pracy-zdalnej-firmy-przenosza-sie-do-domow> (3.02.2021).
- Ganczar, M. (2010). Elektroniczna administracja publiczna. W: *Encyklopedia prawa administracyjnego*. Warszawa: C.H. Beck.
- GUS (2020a). *Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w II kwartale 2020 r.* Pobrane z: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/wplyw-epidemii-covid-19-na-wybrane-elementy-ryнку-pracy-w-polsce-w-drugim-kwartale-2020-roku,4,2.html> (15.12.2020).
- GUS (2020b). *Wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych w jednostkach administracji publicznej w 2019 roku*. Pobrane z: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/nauka-i-technika-spoleczenstwo-informacyjne/spoleczenstwo-informacyjne/wykorzystanie-technologii-informacyjno-komunikacyjnych-w-jednostkach-administracji-publicznej-przedsiębiorstwach-i-gospodarstwach-domowych-w-2019-roku,3,18.html> (5.01.2021).
- GUS (2020c). *Spoleczeństwo informacyjne w Polsce w 2020 r.* Pobrane z: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/nauka-i-technika-spoleczenstwo-informacyjne/spoleczenstwo-informacyjne/spoleczenstwo-informacyjne-w-polsce-w-2020-roku,1,14.html> (5.01.2021).
- Jeran, A. (2016). Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy. *Opuscula Sociologica*, 2, 49–69. DOI: 10.18276/o.s.2016.2-04.
- Komisja Europejska (2010). Europa 2020: strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu COM/2010/2020.
- Komisja Europejska (2020). Decydujący moment dla Europy: naprawa i przygotowanie na następną generację COM/2020/456. Pobrane z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=COM:2020:456:FIN> (3.02.2021).

- KPRM (2021). *E-usługowe podsumowanie 2020 r.* Pobrane z: <https://www.gov.pl/web/cyfryzacja/e-uslugowe-podsumowanie-2020-r> (3.02.2021).
- Ministerstwo Cyfryzacji (2020). *Jak oswojamy technologie?* Debata on-line (11 listopada).
- Rada Ministrów RP. (b.d.). Projekt uchwały Rady Ministrów w sprawie ustanowienia wieloletniego programu rządowego pod nazwą Program Rozwoju Kompetencji Cyfrowych.
- Rutkowska, E. (b.d.). Domyślność cyfrowa. W urzędach w pierwszej kolejności będą stosowane rozwiązania elektroniczne. *Dziennik Gazeta Prawna*.
- Sejmik Województwa Zachodniopomorskiego (2019). *Strategia rozwoju województwa zachodniopomorskiego do 2030 r.*
- Sztumski, J. (1995). *Wstęp do metod i technik badań społecznych*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego (b.d.). *Polityka wspierania rozwoju cyfrowego województwa zachodniopomorskiego*. Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego.
- Ustawa z dnia 17 lutego 2005 r. O informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne, Dz.U. 2005 nr 64 poz. 565.
- Wróblewski, D. (red.) (2018). *Zarządzanie ryzykiem. Przegląd wybranych metodyk*. Józefów: Wydawnictwo Centrum Naukowo-Badawczego Ochrony Przeciwpożarowej im. Józefa Tuliszkowskiego. Państwowy Instytut Badawczy.

Cytowanie

- Włodyka, E. (2021). Dlaczego potrzebujemy e-administracji? Rozwój podstawowych umiejętności cyfrowych pracowników administracji na Pomorzu Zachodnim. *Acta Politica Polonica*, 2 (52), 89–100. DOI: 10.18276/ap. 2021.52-08.