

Эволюция компетенций при построении карьеры как результат цифровой трансформации

Evolution of Competencies in Career Building as a Result of Digital Transformation

Г. ГАБИДУЛЛИНА, А. ХАМИТОВА

Габидуллина Гульнара Рафаэлевна, канд. соц. наук, доцент кафедры проектного менеджмента и бизнес-администрирования Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета (ИНЭФБ БашГУ). E-mail: ggr-nauka@mail.ru

Хамитова Алсу Назировна, магистрант кафедры проектного менеджмента и бизнес-администрирования ИНЭФБ БашГУ. E-mail: alsu301297@mail.ru

В статье описана сущность цифровой трансформации в современном мире и её влияние на развитие компетенций при построении карьеры. Рассмотрены ключевые навыки, востребованные в условиях цифровой трансформации. Выявлены основные проблемы развития компетенций кадрового состава и способы их решения.

Ключевые слова: цифровая трансформация, информационные технологии, рынок труда, человеческий капитал, компетенции, карьера, цифровая грамотность.

The article describes the essence of digital transformation in the modern world and its impact on the development of competencies in building a career. The key skills that are in demand in the context of digital transformation are considered. The main problems of developing the competencies of personnel and ways to solve them are identified.

Key words: digital transformation, information technology, labor market, human capital, competencies, career, digital literacy.

Основные положения

1. Персонал и его компетенции играют ключевую роль в развитии цифровых компетенций, поскольку от них зависит эффективность предприятия в целом.
2. Федеральные программы, направленные на развитие цифровых компетенций персонала организации, способствуют формированию цифровой грамотности населения в целом.
3. Усовершенствование и распространение информационных технологий значительно влияет на построение карьеры.

Введение

В настоящее время во всем мире растет скорость технологических инноваций, технологии с каждым годом становятся всё доступнее, происходит серьёзная перестройка производства. Появление микроэлектроники, робототехники, компьютеров, смартфонов, развитие искусственного интеллекта и других сквозных технологий влекут за собой цифровую трансформацию. Цифровые технологии позволяют собирать, хранить, обрабатывать и передавать данные с целью оптимизации бизнес-процессов.

Одновременно с изменениями, происходящими в мировой экономике и связанными с научно-техническим прогрессом, стремительным изменением условий труда, расширением возможностей цифровых технологий, происходят и позитивные изменения на рынке труда. Так, в процессе цифровизации возникает всё больше возможностей для совершенствования компетенций персонала.

Вместе с тем с приходом на рынок труда нового поколения работников, для которых характерна привычка находиться онлайн, решать возникающие вопросы посредством использования

новейших технологий и мобильных приложений, увеличиваются и требования к скорости принятия решений. Новые технологии, искусственный интеллект, большие объемы данных всецело меняют управленческие модели, рынок труда. В сфере информационных технологий сохраняется высокая динамика научно-технического развития. На сегодняшний день активно развивается система автоматизации работы и происходит взаимодействие нескольких групп пользователей в конкретном секторе социальной сферы. В связи с этим возникает потребность в реорганизации трудовой деятельности для достижения максимального эффекта.

Целью статьи является рассмотрение эволюции компетенций при построении карьеры как результата цифровой трансформации.

Для достижения указанной цели поставлены следующие задачи:

- изучить понятия «цифровая трансформация», «компетенции», «карьера» в области управления персоналом;
- выявить ключевые навыки, которыми должен обладать персонал в современном обществе в условиях цифровизации, чтобы успешно достичь карьерных высот.

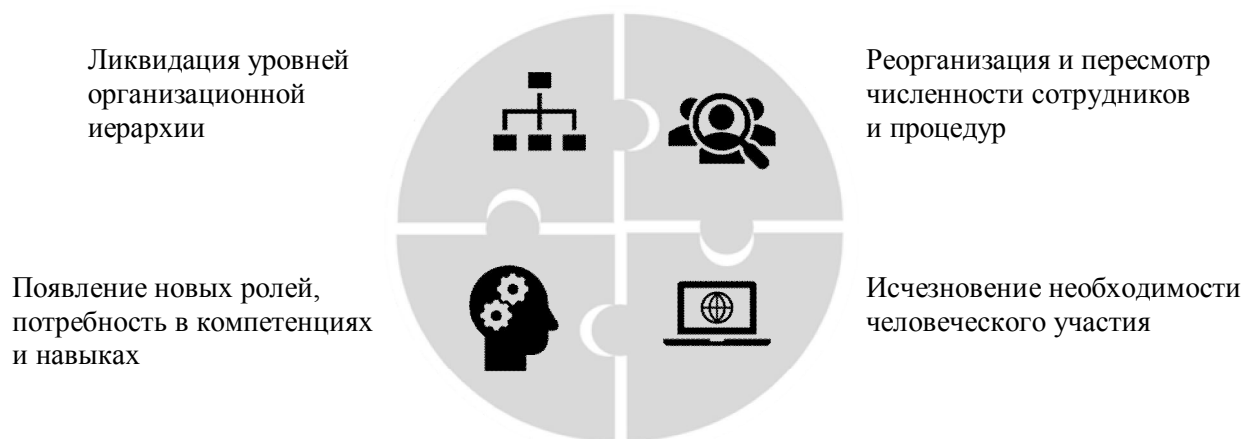
Методы

Проведен обзор научной литературы и экспертных мнений, использованы общенаучные методы систематизации, обобщения и анализа.

Результаты и обсуждения

Под «цифровой трансформацией» А.Д. Король и Ю.И. Воротничкий понимают модернизацию и оптимизацию операционных процессов в различных сферах деятельности региона, отрасли, организации на основе использования современных информационных технологий с целью повышения эффективности и конкурентоспособности [9].

«Цифровая трансформация представляет собой новый образ будущего, который способствует развитию качественных, эффективных услуг для граждан, рентабельности и высокотехнологичности бизнеса, эффективной трансформации государством экономики страны» [6].



Процессы внедрения цифровых технологий

Цифровая трансформация – это изменение управления развитием индустрии или сферы жизнедеятельности, приводящее к кратному увеличению производительности труда за счет создания и развития цифровых платформ, замены отчетности и нормативного регулирования на алгоритмическое управление данными. Цифровая трансформация представляет собой новый образ будущего, и способствует расширению спектра качественных и эффективных услуг для граждан, повышению рентабельности и высокотехнологичности бизнеса, эффективной трансформации государством экономики страны. Цифровые платформы, в свою очередь, являются инструментами для осуществления трансформации. Цифровая трансформация ведет к кардинальному изменению подходов в организации работы органов власти с использованием цифровых

технологий и алгоритмов. Это своего рода процесс адаптации к новым условиям деятельности с учетом потребностей рынка и ожиданий потребителей услуг и сервисов [13, 4].

Цифровизация современного общества обуславливает необходимость трансформации профессиональных качеств персонала. Компетентностный подход является отражением изменений в характере и содержании труда, профессиональном обучении и образовании персонала. Компетенции необходимы для разработки стандартов этики поведения, программ обучения и развития кадров [3; 12]. Они должны быть положены в основу оценки кандидатов на вакантные позиции, а также использоваться при оценке деятельности персонала для встраивания этой оценки в систему мотивации и развития процессов цифровой трансформации.

Целесообразность развития дистанционных образовательных услуг подтверждается и А.Ю. Рожковой. В статье [11] автор анализирует основные составляющие элементы системы управления персоналом как вида профессиональной деятельности и выявляет приоритетные направления трансформации этой системы в современных условиях. Из проведенного анализа следует, что одну из основных ролей в построении карьеры в процессе цифровизации трудовой деятельности играет компетентность персонала: именно от умелого использования человеческих ресурсов и профессиональных навыков персонала будет зависеть дальнейшая деятельность организации.

Г. Габидуллина, Р. Гизатулин, А. Мирсаяпов в своей статье также отмечают важность дистанционных образовательных технологий, и в результате проведенного анализа утверждают, что «после 2020 года появилось много вебинаров и курсов повышения квалификации на данную тему. Анализ вебинаров показал, что активны в решении данного вопроса учебные организации Москвы и Санкт-Петербурга. Мы отметили вебинар Ассоциации профсоюзов в сфере мотивации персонала и организационного развития (ПСМПО) «Управление эффективностью работы персонала», а также агентства «ТопФактор» «Анализ экономической эффективности от внедрения и автоматизации систем управления персоналом»» [4, 90].

В рамках рассмотрения эволюции компетенций при построении карьеры интересной, на наш взгляд, представляется работа Н.А. Горелова, где автор утверждает, что «карьеря – это линия продвижения работника, позволяющая реализовать его потребности в улучшении материального положения, достижении социального статуса, повышении властных полномочий и самореализации» [2, 264].

В.Ю. Иванов в своей работе «Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание» считает, что карьера – процесс профессионального, социально-экономического развития человека, выраженный в его продвижении по ступеням должностей, квалификации, статусов, вознаграждения и фиксируемый в определенной последовательности занимаемых на этих ступенях позиций, или развитие человека и освоение им социального (организационного) пространства [5, 264].

Так, карьера – это процесс продвижения работника, развитие человека как следствие повышение социального статуса, квалификации, улучшения материального положения. В период построения карьеры в условиях цифровой трансформации значимую роль играют компетенции работника. Так, в стремительно изменяющихся условиях человеку необходимо постоянно проходить обучение, повышать свой уровень знаний, компетенций в ходе совершенствования общества в целом.

Компетентность предполагает совокупность компетенций, которые имеют свое обоснование, а именно – относятся к определенной должности, сфере деятельности, а также реализуются при помощи определенного набора способов и средств работы в определенный промежуток времени [1].

На сегодняшний день в эпоху цифровой трансформации для развития и формирования цифровых компетенций кадров и усовершенствования цифрового образования государством разработаны федеральный проект «Кадры для цифровой экономики», а также проекты «СДО» и «Готов к цифре». Рассмотрим более подробно каждый из них.

Новые экономические и технологические условия требуют создания и реализации подходов по содействию гражданам в освоении ключевых компетенций цифровой экономики, обеспечении массовой цифровой грамотности и персонализации образования. В этих целях реализуется федеральный проект «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [6].

Цифровая грамотность – это набор знаний и умений, которые необходимы для безопасного и эффективного использования цифровых технологий и ресурсов Интернета. Данное понятие является многослойным и включает следующие составляющие:

- цифровое потребление (использование Интернет-услуг для работы и жизни);
- цифровая компетентность (способность человека уверенно, эффективно, критично и безопасно выбирать и применять информационно-коммуникационные технологии в разных сферах жизнедеятельности (работа с контентом, коммуникации, техносфера), а также готовность к такой деятельности).

Проект «CDO» (Chief Data Officer, или руководитель по работе с данными) является образовательной программой, позволяющей получить новые цифровые компетенции. Целевая аудитория – представители федеральных и региональных органов власти, которые отвечают за реализацию национальной программы «Цифровая экономика», а также руководители и менеджеры российских компаний, представители высших учебных заведений, отраслевых и научных организаций, заинтересованных в цифровом развитии [10].

Проект «Готов к цифре» – это сервис по тестированию уровня цифровой грамотности граждан, направленный на обучение безопасной и эффективной работе с цифровыми технологиями. Желающие могут оценить уровень своей цифровой грамотности, узнать о возможностях онлайн-среды и сформировать необходимые ИТ-навыки [12].

Так, в рамках цифровой трансформации ключевыми компетенциями при построении карьеры на сегодняшний день являются:

1. Наличие развитых цифровых компетенций, к которым относятся уверенное пользование информационно-коммуникационными технологиями;
2. Управленческие компетенции инициативы и предприимчивости – умение генерировать и реализовывать идеи, планировать, организовывать и развивать проекты, программы;
3. Широкий кругозор, непрерывное обучение, постоянное развитие профессиональных компетенции;
4. Совершенствование навыков softskills, к которым относятся коммуникативные навыки, навыки самоорганизации (тайм-менеджмент), креативные навыки, стрессоустойчивость.

Возможными методами оценки цифровых компетенций персонала являются следующие:

тестирование – метод проверки базовых квалификационных требований персонала, который считается комплексным и эффективным;

метод рефлексивного анализа – позволяет выявить компетенции, направленные на саморазвитие, самоанализ кадров.

Изучение проблемы эволюции компетенций в эпоху цифровой трансформации показывает, что преимущество в карьерном росте можно обеспечить с помощью развития цифровой компетентности («способность человека уверенно, эффективно, безопасно выбирать и применять информационно-коммуникационные технологии в разных сферах жизнедеятельности» [7]) и способность быстро овладевать новыми технологиями, встраивать их в свою работу.

Заключение

Рассмотрев научную литературу по исследуемой теме, изучив программные продукты, можно сделать вывод, что тема построения карьеры в условиях цифровой трансформации многогранна и обеспечена различными формами поддержки со стороны государства, при этом развитые цифровые компетенции персонала выходят на передний план. Жизнь общества сильно меняется под воздействием цифровой трансформации, у людей появляются новые способы коммуникации – более быстрой, динамичной, точной. Появление новых форм и форматов образования позволяет нам дистанционно получать передовые знания от ведущих специалистов мира.

В связи с нарастающей цифровой трансформацией для рынка труда крайне важно развивать умения собирать данные, выстраивать работу в команде, повышать компетенции цифровой грамотности, работать с новейшими технологиями, а также иметь навыки, необходимые для разработки, тестирования и анализа ИКТ, ведения активного поиска и общения в интернете, использования профессиональных онлайн-платформ и цифровых финансовых услуг. Важно совершенствовать навыки работы в коллективе, коммуникативные навыки и клиентоориентированность, а также уметь исследовать рынок в онлайн-формате, иметь навыки стратегического планирования, бизнес-анализа и использования платформ для сбора средств.

В условиях цифровой трансформации ежегодно появляются новые специальности и профессии, вместе с тем происходит трансформация обучения на основе онлайн-обучения, автоматизированных систем управления и обучения, социальных сетей и сетевого взаимодействия, что открывает новые возможности для процесса профессиональной ориентации и профессионального самоопределения.

Литература

1. Байгубатова Н.М. Методологические аспекты компетентного подхода к оценке персонала организации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2020. Т. 10. № 2А. С. 264–273.
2. Белолипецкая А.Е., Головина Т.А., Поповичева Н.Е. Мотивационная стратегия развития персонала // Среднерусский вестник общественных наук. 2020. Т. 15. № 1. С. 204–220.
3. Вербицкая Н.О., До Б., Мазуркова А.А. Ценностные трансформации в процессах непрерывного образования в условиях цифровой цивилизации // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические технологии. 2018. Т. 10. № 2. С. 44–50.
4. Габидуллина Г., Гизатулин Р., Мирсаяпов А. Обоснование и выбор критериев эффективности системы управления персоналом предприятия // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2022. № 1. С. 87–91.
5. Горчакова Л.Н. Понятие «Карьера» в научно-практической литературе // Молодой ученый. 2010. № 1-2-2. С. 263–266.
6. «Кадры для цифровой экономики» / Сайт Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/866/>
7. Киселева Л.С., Семенова А.А. Цифровая трансформация общества: тенденции и перспективы // Проблемы деятельности ученого и научных коллективов. 2018. № 4. С. 157–169.
8. Колин К.К. Информационная культура и качество жизни в информационном обществе [Электронный ресурс]. URL: <https://istina.msu.ru/download/18962548/1fbVe3:t7Yct77QB6hd24Jl37f776385fl/?ysclid=I32pmjtlyh>
9. Король А.Д., Ворогтницкий Ю.И. Интеграция педагогических и информационных технологий в условиях цифровой трансформации образования [Электронный ресурс]. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=kBIWkQcP6TE>
10. Подготовка лидеров и команд CDO-менеджеров [Электронный ресурс]. URL: <https://cdo.2035.university/#about>
11. Рожкова А.Ю. Вектор трансформации управления персоналом организации в условиях цифровизации экономики // Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии. 2020. № 2. С. 49–54.
12. Сервис готовности к цифровой экономике [Электронный ресурс]. URL: <https://готовкцифре.рф/>
13. Хамитова А.Н., Габидуллина Г.Р. Влияние цифровой трансформации на рынок труда // Russian Studies in Law and Politics. 2021. Т. 5. № 1. С. 57–64.
14. Цифровая трансформация государственного управления: мифы и реальность (Доклад НИУ ВШЭ) / Д.Ю. Двинских, Н.Е. Дмитриева, А.Б. Жулин и др.; под общ. ред. Н.Е. Дмитриевой. М.: Изд. дом ВШЭ, 2019 [Электронный ресурс]. URL: <https://conf.hse.ru/mirror/pubs/share/262129321?ysclid=I32r7c4pa0>