

## Управление подготовкой специалистов кадровых служб в условиях цифровой экономики\*

### Management the Training of HR Specialists in the Digital Economy

И. СЕРГИЕНКО, М. КРЫМОВА,  
С. КАМАЛОВА, Е. СЕРГИЕНКО

**Сергиенко Иван Викторович**, д-р пед. наук, канд. экон. наук, профессор, проректор по цифровому развитию ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан». E-mail: sergienko@bagsurb.ru

**Крымова Миляуша Айратовна**, ведущий инженер-программист отдела электронного обучения и цифрового развития ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан». E-mail: milyausha.murzagalina@gmail.com

**Камалова Светлана Димовна**, начальник управления делами ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан». E-mail: kamalova\_svetla85@mail.ru

**Сергиенко Елена Борисовна**, канд. пед. наук, директор Уфимского центра дистанционного доступа АОЧУ ВО «Московский финансово-юридический университет МФЮА». E-mail: sergilld@mail.ru

*Статья посвящена проблеме современной подготовки специалистов кадровых служб, обладающих высокой профессиональной и цифровой компетентностью, позволяющей эффективно и качественно управлять персоналом организации в условиях профессиональной среды. Представлены результаты апробации модели управления подготовкой специалистов кадровых служб в условиях цифровой экономики. Проведено исследование изменения уровня компетенций, сформированных и усовершенствованных в процессе обучения слушателей-специалистов.*

**Ключевые слова:** управление подготовкой, специалисты кадровых служб, профессиональные компетенции, цифровые компетенции, цифровая экономика, цифровые инструменты.

*The article is devoted to the problem of modern training of HR specialists who have high professional and digital competence, allowing them to effectively and efficiently manage the organization's personnel in a professional environment. The results of testing a model for managing the training of personnel services specialists in the digital economy are presented. A study was conducted of changes in the level of formed and improved competencies in the process of training specialist students.*

**Key words:** training management, HR specialists, professional competencies, digital competencies, digital economy, digital tools.

### Введение

Развитие экономики и ее цифровая трансформация являются приоритетной задачей, требующей подготовки и вовлечения высококвалифицированных кадров во все социально-экономические процессы. Динамичные изменения производства, социальной сферы и рынка труда предъявляют новые требования к уровню профессионального развития. В условиях перехода государства к цифровой экономике большое внимание необходимо уделять формированию и развитию профессиональных и, особенно, цифровых компетенций. Умение и способность использовать «современные подходы в процессе выполнения профессиональных задач и эффективно реализовывать принципы цифровой трансформации, как механизма повышения качества управления и результативности своей деятельности, становится фундаментальным и приоритетным» [1].

\* Ссылка на статью: Сергиенко И.В., М. Крымова М.А., Камалова С.Д., Е. Сергиенко Е.Б. Управление подготовкой специалистов кадровых служб в условиях цифровой экономики // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2024. № 5. С. 87–92. DOI: 10.34773/EU.2024.5.14.

В современных условиях всеобщей цифровизации экономики появляется запрос на наличие сформированных профессиональных и цифровых компетенций на высоком уровне, причем не только у руководителей и специалистов организаций, но и у специалистов кадровых служб, осуществляющих подбор, найм, подготовку и совершенствование персонала в условиях цифровой экономики и современного менеджмента. Специалистам кадровых служб «необходимо обладать высоким уровнем профессиональной, личностной и цифровой культуры для обеспечения эффективного управления кадровыми процессами, их формирования и совершенствования» [3], что, в свою очередь, способствует развитию организации, включая трудовые отношения, рост производительности труда, внедрению современных технологий и экономическую устойчивость. Как отмечают Саралинова Д.С., Аллахвердиева С.В., Юшаева Р.С. «эффективность управления персоналом должна базироваться на разработке современной кадровой политики с учетом прошлого и перспектив цифровизации, чтобы обеспечить ее целенаправленность и адекватность современным реалиям» [2, 504]. По мнению Дроздович Л.И., «развитие цифровой экономики вызывает необходимость своевременных и адекватных изменений в содержании подготовки кадров в рамках развития компетенций» [4, 58].

Таким образом, цифровое развитие экономики требует решения вопроса современной подготовки специалиста кадровой службы, обладающего высокой компетентностью, позволяющей эффективно и качественно управлять персоналом организации в условиях профессиональной среды. Решение обозначенной проблемы предполагает конструирование модели управления подготовкой специалистов кадровых служб в условиях цифровой экономики и ее последующую реализацию (рис. 1).



Рис. 1. Модель управления подготовкой специалистов кадровых служб в условиях цифровой экономики

### Методы

Методом исследования выступил теоретический анализ научной и нормативно-правовой литературы в контексте рассматриваемой проблемы. Рассмотрены и изучены модели и подходы управления подготовкой профессиональных кадров.

## Результаты

Спроектированная модель содержит: 1) диагностический инструментарий, направленный на определение уровня первоначальной подготовки специалистов и оценку его изменения в процессе обучения; 2) проектирование и разработку дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки «Управление персоналом и организация кадровой работы в условиях цифровой экономики»; 3) разработку цифрового образовательного контента; 4) разработку учебно-методического обеспечения.

Апробация модели осуществлялась с мая по декабрь 2023 года. Базой эксперимента выступало ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан». Участниками научного эксперимента являлись слушатели программы «Управление персоналом и организация кадровой работы в условиях цифровой экономики» в количестве 169 человек. Программа включает 8 разделов: «Раздел 1. Управление персоналом в современных условиях»; «Раздел 2. Технологии поиска, отбора и найма персонала»; «Раздел 3. Трудовое законодательство в сфере управления персоналом»; «Раздел 4. Документационное обеспечение работы с персоналом. Цифровые технологии в профессиональной деятельности»; «Раздел 5. Современные технологии обучения и развития персонала», «Раздел 6. Основы аттестации и иной деловой оценки персонала», «Раздел 7. Мотивация персонала. Деятельность по организации труда и оплаты персонала», «Раздел 8. Коммуникативные процессы в профессиональной деятельности».

Результаты входной диагностики показали уровень подготовки слушателей по ключевым вопросам кадровой работы, уровень владения основными цифровыми инструментами в процессе реализации профессиональной деятельности, а также позволили выявить профессиональные дефициты, требующие восполнения и устранения в ходе освоения предложенной программы, скорректированной с учетом выявленного (рис. 2).

Таким образом, результаты входной диагностики свидетельствуют о том, что большая часть слушателей до начала обучения имела общие и, в целом, требуемые знания по кадровым вопросам. Ответы слушателей в области применения в своей профессиональной деятельности современных цифровых технологий, облачных сервисов, бизнес-процессов системы обучения и развития персонала позволяют утверждать, что только небольшая часть слушателей самостоятельно применяет их в своей работе, а основная часть слушателей не применяют их, но желают научиться. Итоги входной диагностики обозначили ключевые проблемы слушателей в сфере управления персоналом и использования цифровых технологий в работе, владения современными коммуникационными технологиями, а также позволили убедиться в наличии потребности в их решении для получения новых знаний у целевой аудитории курсов.

Образовательный процесс выстраивался с учетом выявленных потребностей и требований, предъявляемых к современному специалисту, было реализовано «гибкое обучение» с учетом профессиональных и социальных возможностей слушателей – реализовывалось обучение в электронном онлайн- и офлайн-формате с предоставлением доступа к цифровому образовательному контенту в системе дистанционного обучения. Особенностью модели является разработка и наличие учебно-методического обеспечения, а также разработка и размещение в системе дистанционного обучения цифрового образовательного контента по всем дисциплинам, позволяющего обеспечить повышение качества реализации образовательного процесса и, в том числе, самостоятельной работы слушателей. Учебно-методическое обеспечение включает следующие учебно-методические пособия: «Документационное обеспечение управления персоналом организации», «Цифровой инструмент “Яндекс. Формы”», «Цифровой сервис “Яндекс.Таблицы”», «Цифровой сервис “Яндекс.Документы”». По завершению обучения проведена выходная диагностика слушателей, позволяющая определить уровень качественных изменений в подготовке по ключевым вопросам кадровой работы и работы с цифровыми инструментами (рис. 3).

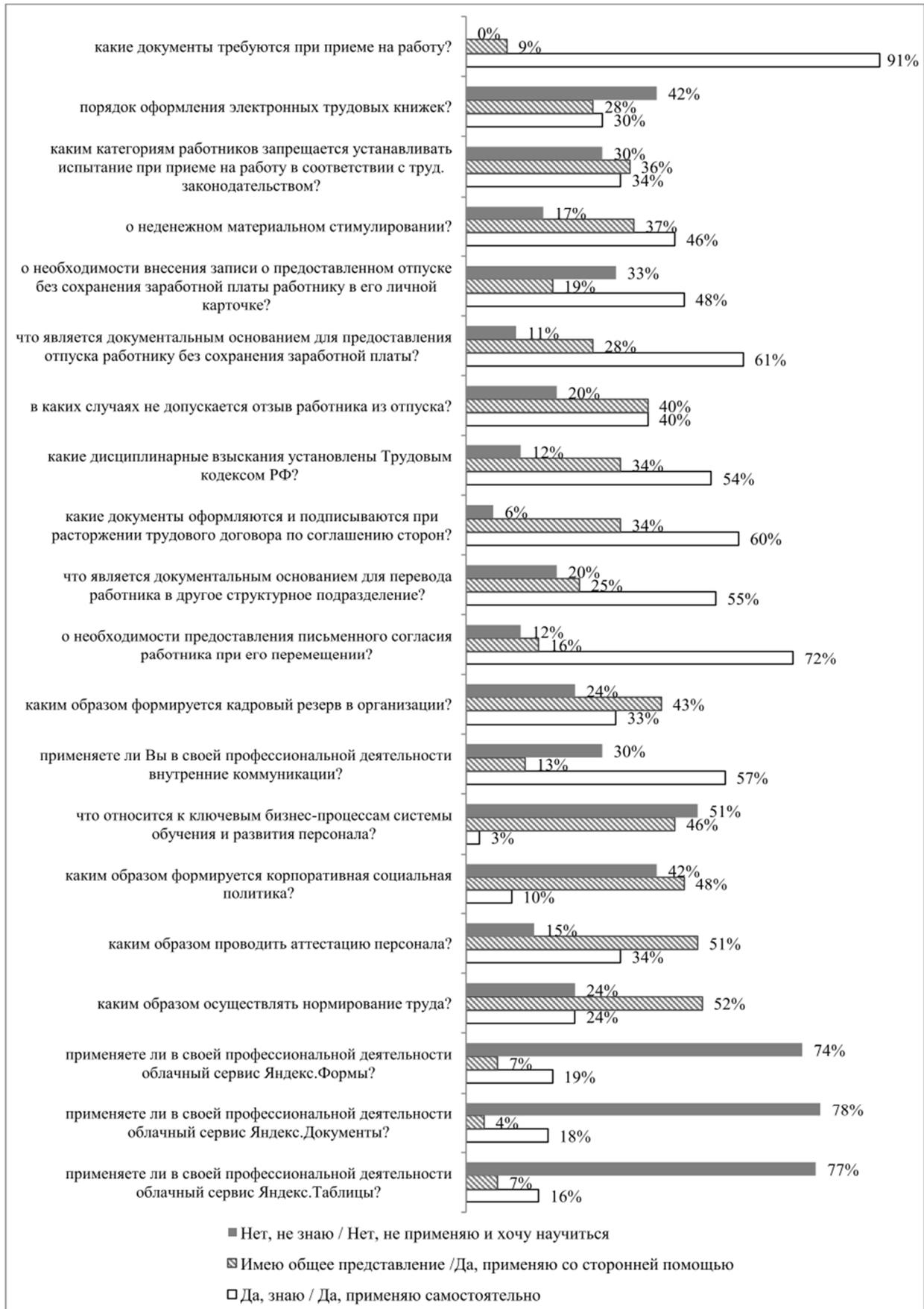


Рис. 2. Результаты входной диагностики

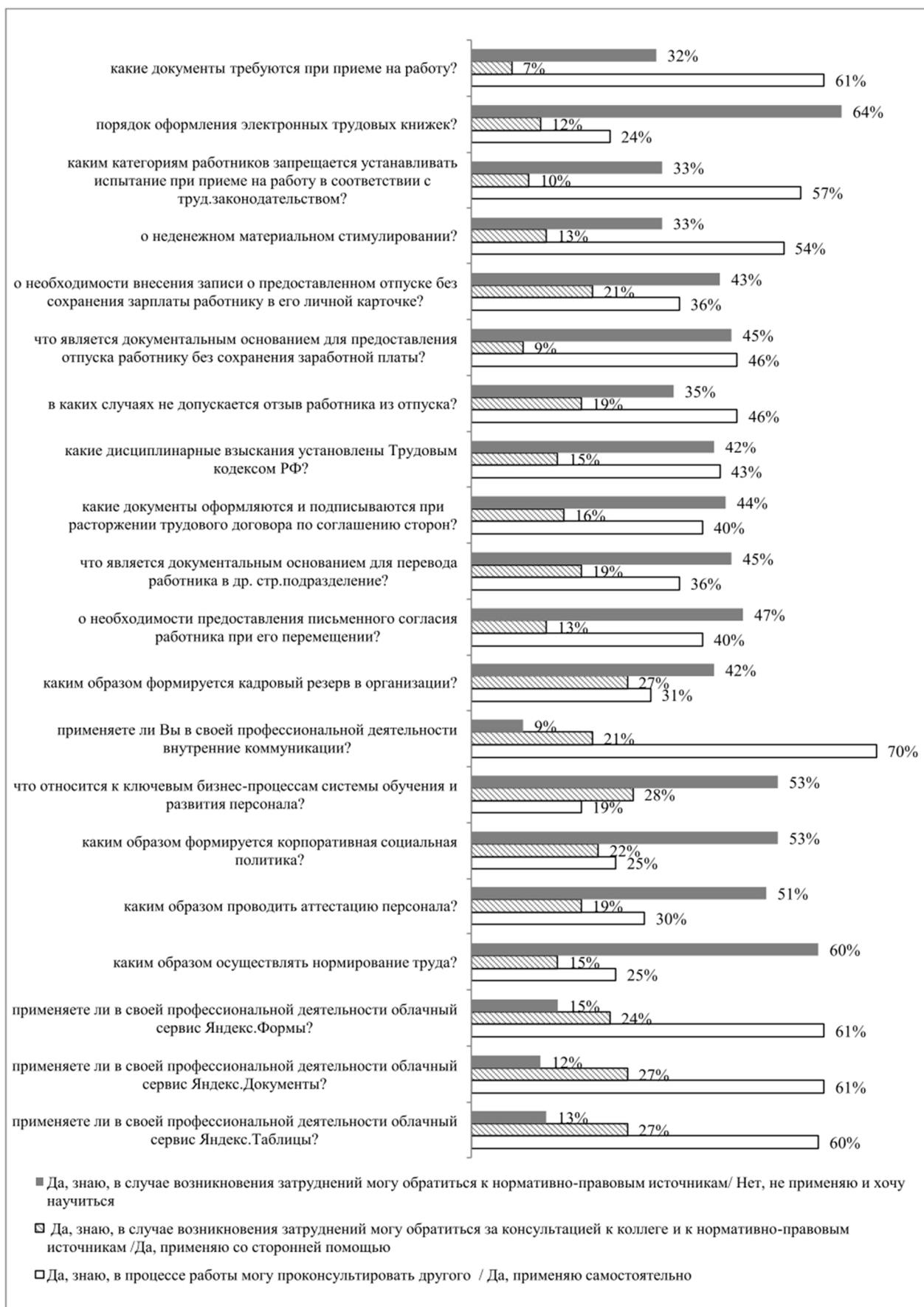


Рис. 3. Результаты выходной диагностики

По итогам эксперимента выявлен прирост уровня профессиональной и цифровых компетенций. Таким образом, отмечаем, что в процессе подготовки специалистами кадровых служб приобретены и сформированы новые и актуальные знания, умения, навыки, помогающие выполнять профессиональные задачи в сфере управления персоналом с использованием современных цифровых инструментов на высоком уровне.

### **Обсуждение**

Апробация модели управления подготовкой специалистов кадровых служб в условиях цифровой экономики доказала ее эффективность, позволила осуществить качественную и современную подготовку слушателей. Разработанная образовательная программа «Управление персоналом и организация кадровой работы в условиях цифровой экономики» рекомендуется к реализации в процессе подготовки специалиста кадровой службы к реализации профессиональной деятельности в условиях цифровой экономики в качестве эффективного инструмента. Разработанные учебно-методические материалы и цифровой образовательный контент повышают качество и эффективность учебного процесса и самостоятельной работы слушателей.

### **Заключение**

Развитие цифровой экономики определяет потребность в разработке и внедрении новых подходов в вопросе подготовки современных кадров, обладающих необходимой профессиональной и цифровой компетентностью. Отдельное внимание уделяется подготовке специалистов кадровых служб, реализующих профессиональную деятельность в условиях цифровой трансформации, что, в свою очередь, определяет требования к их высокому уровню профессиональной, личностной и цифровой культуры в контексте развития цифровой экономики, взаимодействия с современным персоналом и в условиях внедрения инноваций. Данная подготовка требует применения научно-методологических подходов, современной модели управления подготовкой кадров, что позволяет сделать ее адаптивной к современным условиям, эффективной в формировании и совершенствовании компетенций персонала, реализующего профессиональную деятельность в условиях цифровой трансформации.

### **Литература**

1. Абдрахманов Д.М. Совершенствование кадрового потенциала в условиях цифрового развития экономики / Д.М. Абдрахманов, И.В. Сергиенко, М.А. Крымова // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2022. № 6 (168). С. 11–18.
2. Саралинова Д.С. Кадровая подготовка и ее роль в системе управления организацией / Д.С. Саралинова, С.В. Аллахвердиева, Р.С. Юшаева // Индустриальная экономика. 2022. Т. 5. № 5. С. 503–507.
3. Сергиенко И.В. Подготовка кадров региона в условиях цифровой трансформации / И.В. Сергиенко, М.А. Крымова, Е.Б. Сергиенко // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2024. № 2 (176). С. 145–150.
4. Дроздович Л.И. Цифровая экономика и новые запросы на подготовку кадров // Экономическая наука сегодня: сборник научных статей. Минск: БНТУ, 2023. Вып. 17. С. 51–59.
5. Цифровая дидактика: специализированный словарь-справочник; наука и образование в условиях цифровой трансформации / Д.М. Абдрахманов, Р.М. Асадуллин, И.В. Сергиенко; науч. ред.: Р.С. Бозиев. М.: Педагогика, 2023. 444 с. ISBN: 978-5-9613-0783-2.