

**Л. П. Ермалович**, кандидат экономических наук, доцент  
*Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь*

## **ИЗМЕНЕНИЕ ПОДХОДОВ К ПОДГОТОВКЕ HR В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ**

*Цифровая трансформация и искусственный интеллект влияют не только на работу, но и на контингент будущих специалистов. Современная среда диктует более жесткие требования к кандидатам на вакантные места. При подготовке специалистов в области управления персоналом необходимо учитывать происходящие изменения и появление новых функций.*

**Ключевые слова:** *цифровая трансформация, высшее образование, HR-специалист, теория поколений, учебная программа, компетенции*

**L. P. Yermalovich**, PhD in Economic sciences, Associate Professor  
*School of Business of BSU, Minsk, Belarus*

## **CHANGE OF APPROACHES TO HR PREPARATION IN THE CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATION**

*Digital transformation and artificial intelligence affect not only the work, but also the contingent of future professionals. The current environment dictates more stringent requirements for candidates for vacancies. When training specialists in the field of personnel management, it is necessary to take into account the changes taking place and the appearance of new functions.*

**Keywords:** *digital transformation, higher education, HR-specialist, theory of generations, curriculum, competencies*

Развитие общества в сторону информатизации диктует необходимость возникновения новых знаний и новых форм обучения. На рынке труда потребуются специалисты с нестандартными знаниями, способностями быстро усваивать новые знания. Но, к сожалению, пока можно наблюдать снижение качества рабочей силы как следствие нерешенных проблем в сфере образования. Люди приходят в организацию и их надо доучивать. Снижается качество образования и это бросается в глаза на собеседованиях. Это неразвитость речевых и письменных навыков, недостаток знаний по специальности, снижение круга интересов, неумению выражать свои мысли. Сегодня у молодежи можно встретить позицию, что высшее образование не обязательно, достаточно овладеть компьютерными технологиями и будешь много зарабатывать. Да, сейчас можно устроиться на работу, будучи студентом или вообще без специального образования, но это возможно не на все специальности. Для многих сфер высшее образование строго обязательно и без него резюме даже не будет рассматриваться. Получить свой первый опыт возможно уже на первых курсах, попробовать себя в разных сферах, что позволит закрепить полученные знания.

Высшее образование – это не только диплом, а скорее навыки, круг общения. Вуз дает студентам систему ценностей, способ мышления, воспитание. Учебное заведение может многое дать студентам для того, чтобы получить опыт работы, в первую очередь во время практики. Это также организация экскурсий, ярмарки вакансий, встречи с работодателями и т. п. Но если сами студенты не будут стремиться к развитию, то получить работу им будет трудно.

Работа людей будет изменяться под влиянием развития Интернета и виртуальной реальности, что вызовет разобщенность людей. Крупные компании будут искать дешевую рабочую силу в менее развитых странах и это приведет к росту безработицы среди квалифицированных специалистов. Также нельзя снимать со счета и увеличение продолжительности жизни, улучшение здоровья и как результат рост продуктивного возраста.

Современная среда диктует более жесткие требования к кандидатам на вакантные места. Работодатели оценивают конкретные знания и навыки, готов ли выпускник к самостоятельной работе или предпочитает работу в команде, насколько он целеустремлен и исполнительен.

Сегодня мы говорим о цифровой трансформации и об искусственном интеллекте. Происходящие изменения влияют не только на работу, но и на контингент будущих специалистов. Исчезнут многие виды деятельности, но появятся новые. Как это отразится на работе HR, какие новые функции им придется выполнять. Эти вопросы волнуют не только самих HR, но и будущих. Возникают естественные вопросы: «К чему будущий HR-специалист должен быть готов?», «Чем будет заниматься служба управления персоналом?» и, следовательно, «Чему и как надо учить и готовить будущих специалистов?».

Чтобы эффективно управлять организацией, выстраивать коммуникации, знать сильные и слабые стороны сотрудников, важно учитывать происходящие изменения в обществе. В современных организациях работающий персонал относится к разным поколениям, и подготовленные HR-специалисты учитывают особенности каждого поколения и оказывают помощь руководителям в управлении организацией. Понимание моделей поведения людей разных поколений, их мотивации дают возможность избежать конфликтов в организации.

Сейчас в бизнесе занято больше всего поколение X. Это поколение, которое стремится делать все так, как считает нужным, стремится повышать свой профессионализм, и не склонен часто менять работу. Их отличает прагматизм и неформальность взглядов. В отличие от иксов поколения Y нацелено на немедленное получение вознаграждения за свою работу, это поколение не ориентировано на отдаленную перспективу, они хотят получить все сразу, и стараются использовать любые возникающие возможности. Во многих организациях еще работают «бэби-бумеры», они активны, оптимистичны, хорошо работают в команде [1].

Знание специфики поведения людей разных поколений, является обязательным не только для HR-специалистов, но и для руководителей. Все чаще стали встречаться организации, где преобладают люди одного поколения. С одной стороны, это неплохо, но с другой стороны, – им труднее налаживать связи с представителями других подразделений. Если HR представитель одного поколения, а в коллективе преобладают представители других поколений или приходится их принимать на работу, то это требует от них соответствующего подхода с учетом особенностей каждой личности.

Сегодняшним выпускникам придется работать с представителями нового поколения Z, которое воспитывается в информационном обществе, для которого живое общение является дефицитом, для них представляют трудности умения выражать свои мысли не только устно, но и письменно.

Работа HR в организациях с представителями разных поколений требует специальных знаний в области психологии и построения команд. Осуществляя поиск и собеседование с кандидатами, найм и адаптацию персонала он должен оценивать не только профессиональный опыт, но и лидерские качества, личностные характеристики, должен разбираться

в бизнесе. Чтобы определить во время собеседования, будут ли проблемы с данным кандидатом в будущем, без знаний психологии, методик, которые проверяют слова кандидата не обойтись. Для этого HR должен иметь основные навыки и знания в области психологии.

Но только знаний в области психологии недостаточно. От HR сегодня требуется стратегическое мышление, эффективное выполнение административных функций, нужны компетенции, позволяющие принимать решения ориентированные на перспективу, быть в курсе, происходящих изменений во внешней среде, хорошо знать ценности и потенциал сотрудников. Также разбираться в финансах, понимать и уметь оптимизировать бизнес-процессы, создавать и сохранять репутацию своей организации.

Сотрудники, работающие в виртуальных командах, требуют особого внимания со стороны HR. Роль его усиливается, т. к. он должен подобрать персонал на проект с определенными компетенциями, уметь провести с ним переговоры, сохранить культуру организации, обеспечить взаимодействие с клиентами и т. п. Именно HR становится лучшим экспертом в вопросах стратегии и производства, но для этого ему нужны соответствующие компетенции. Это понимание устройства бизнеса, его среду, инновации в управлении персоналом. И к этому надо готовиться, чтобы влиться в новые производственные отношения, чтобы быть востребованным специалистом на конкурентоспособном рынке.

От специалистов требуется умение использовать имеющиеся знания в конкретной ситуации и что, пожалуй, самое важное, предвидеть возможные изменения в окружающей среде, уметь опережать эти изменения. В процессе подготовки будущих HR-специалистов нельзя ограничиваться только теоретическим освоением технологии работы с людьми. В действующих учебных планах предлагаемые предметы часто далеки от решения тех задач, которые стоят перед будущими специалистами. Полученные фрагментарные знания не дают целостного и всестороннего представления о предстоящей работе. Существует потребность в практико-ориентированных курсах, которые позволят научить применять знания и навыки в практической деятельности, освоить необходимые методики работы с персоналом.

Содержание учебных программ способствуют приобретению разнообразных знаний, но не всегда есть возможность их использовать для получения и развития требуемых качеств, позволяющих применение их на практике. Жизнь предъявляет к специалистам требования, которые не всегда соответствуют тому, какие знания получил студент в процессе обучения. Необходимы изменения структуры учебных планов, позволяющей применять соответствующие методики обучения, добавление практических занятий, тренинговых курсов, закрепление знаний в действиях.

Чтобы выработать целостное понимание работы специалиста, возможно, в большей степени подойдет модульный подход к преподаванию изучаемых дисциплин. Так, при преподавании специальных дисциплин их изучение не растягивать на целый семестр, а иногда на год. Например, если дисциплина рассчитана на 68 аудиторных часов и ее изучение предполагает половину из них лекционных еще и раз в неделю, то погрузиться в освоение практических навыков трудно. На практических занятиях, на мастер-классах, тренингах студент должен испытать какое-либо знание на собственном опыте. И если преподаватель требует от студента воспроизвести определение, которое он дал, это вряд ли научит его мыслить самостоятельно и принимать решения, высказывать собственное мнение, умение участвовать в дискуссии. Чтобы отвечать запросам рынка и сделать обучение нацеленным на практические навыки, необходимо больше внимания уделять деловым играм, тренингам и мастер-классам. Возможно, рассмотреть вопрос о необходимости прохождения каждым студентом определенного количества тренингов и мастер-классов по выбору. Это позволило бы им приобрести необходимые навыки по тем проблемам, с которыми они не могут справиться сами, и которые могут быть востребованы в их будущей деятельности.

В процессе обучения необходимо создать условия для эмоционального включения студента в ту или иную ситуацию, но в какой мере это возможно, если в студенческой группе больше 30 человек. Можно много рассуждать по поводу того как сделать конкурентоспо-

собными наших специалистов, но если не будут предприняты шаги по изменению подходов к обучению специалистов, мы по-прежнему будем проигрывать на рынке труда.

Расширение конкуренции в сфере образовательных услуг, создание учебных центров, школ бизнеса, институтов требуют постоянной систематической работы над содержанием образовательного процесса. Необходимо сокращать количество лекционных часов, тем более что возможности для самостоятельного изучения материала существуют в век информационных технологий. Большую часть времени посвятить обсуждению изученного материала на практических занятиях, подготовке аналитических обзоров, написанию эссе, участию в дискуссиях.

В век компьютерных технологий, студенты обладают непосредственным и непрерывным доступом к новой информации, что полностью изменяет процесс обучения. Надо учить и поощрять студентов выдвигать свои предложения, научить их вести диалог, работать в команде.

Эра цифровизации оказывает влияние на формирование трудовых навыков людей. Современным организациям постоянно приходится сталкиваться с конкурентной бизнес-средой и это заставляет их все больше беспокоиться о навыках, знаниях и отношении к работе их персонала. Таким образом, при подготовке учебных программ необходимо хорошо изучить рынок труда, какие компетенции персонала требуются работодателям, стремиться отталкиваться от потребностей бизнеса. В вузовских программах цифровой тематике будет отводиться все больше места, т. к. цифровыми компетенциями в ближайшем будущем должны обладать все выпускники.

#### **Список использованных источников**

1. *Шамис, Е.* Цифровое поколение [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.pult.gudok.ru/archive/detail.php?ID=1444431&sphrase\\_id=34798](http://www.pult.gudok.ru/archive/detail.php?ID=1444431&sphrase_id=34798). – Дата доступа : 02.03.2019.