

А. И. Ковалинский¹, Е. А. Поддубская²

Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь,

¹ kovalinski@sbmt.by, ² alenapoddubskaya@mail.ru

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

В статье представлены и охарактеризованы такие направления развития персонала в условиях цифровой экономики как освоение цифровых компетенций, навыков работы в «цифровых командах», использование технологий мобильного обучения, разработку программ и подготовку кадров по новым специальностям.

Ключевые слова: *цифровая экономика, цифровые навыки и компетенции, цифровые технологии, мобильное обучение*

A. Kovalinsky¹, A. Paddubskaya²

School of Business of BSU, Minsk, Belarus,

¹ kovalinski@sbmt.by, ² alenapoddubskaya@mail.ru

STAFF DEVELOPMENT IN THE DIGITAL ECONOMY

The article presents and characterizes such areas of personnel development in the digital economy as the development of digital competencies, skills of working in «digital teams», the use of mobile learning technologies, the development of programs and training in new specialties.

Keywords: *digital economy, digital skills and competencies, digital technologies, mobile learning*

Цифровизация социальной жизни, экономик всего мира, бизнеса и бизнес-процессов, стремительно развивается и охватывает все новые сферы деятельности и функционирования общества. В настоящее время невозможно себе представить современного человека без умных гаджетов, персональных и корпоративных аккаунтов в социальных сетях. Развитие цифровой экономики основывается на принципах всестороннего развития человеческих ресурсов, где роль образования непрерывно возрастает и становится доминирующей, т. к. неразрывно связана с интересами компаний, взаимодействовать с современными компетентными сотрудниками, способными быстро адаптироваться к изменяющимся условиям, мотивированными на непрерывное развитие.

Внедрение ИТ-решений, реинжиниринг бизнес-процессов, накопление, анализ и управление большими данными для принятия управленческих решений, появление новых моделей экономической деятельности, соединение возможностей цифровых технологий с традиционно существующими организационными системами, все эти составляющие новой реальности (характеристики цифровизации и цифровой трансформации) приводят к появлению новых продуктов и процессов с принципиально нового качества [1, с. 22–23]. В данной связи актуальными встают вопросы, связанные с подготовкой персонала, руководителей, управленческих и рабочих команд к тому, чтобы обеспечить реализацию цифровых стратегий в практике деятельности организации в условиях, где скорость изменений и неопределенность постоянно возрастают.

Важное место в системе развития человеческих ресурсов занимает такое направление как формирование цифровой компетентности и цифровых навыков у всех сотрудников организации. Цифровая компетентность руководителей и сотрудников это уже не новость, не мода, не привилегия отдельных сотрудников ИТ-департаментов или отделов маркетинга, а средство вы-

живания компаний, способ формирования жизнестойкости организаций и команд. В настоящее время проводится большое количество международных трансдисциплинарных исследований по выявлению сущностных характеристик и уровней представленности цифровых навыков в системе профессиональных компетенций современного специалиста. В целом, под цифровой компетентностью понимают осознанность и ответственность работника в процессе работы с цифровыми системами и технологиями, представленные на техническом, когнитивном и социальном контуре коммуникаций и взаимодействий [2]. В корпоративных форматах и на площадках бизнес-школ интенсивно разрабатываются и реализовываются программы обучения по освоению самых разных цифровых систем и технологиями от базового до продвинутого уровней пользования: от элементарного использования «умных гаджетов», освоения приложений до обучения управления данными, алгоритмам машинного обучения, работе с нейросетями, до Data Engineering и Java Development и др.

Приоритетными направлениями развития современной организации является реализация стратегии цифровой трансформации, а «правой рукой» руководителя компании – директор или заместитель генерального по цифровизации, по данным, по информационной безопасности (по технологической инновационной стратегии, или цифровой стратегии, или цифровой маркетинговой стратегии и инновациям и др.). Так, ключевыми функциями директора по данным является определение стратегии работы с данными, обеспечение их безопасности, использование их как актива компании, ответственность за качество данных, обеспечение надлежащего совместного использования. Авторы международного исследования «Global Chief Data Officer Study» считают, что в эпоху растущей озабоченности потребителей, кибератак и регулирования неверные данные или задолженность по данным могут серьезно повлиять на эффективность новых технологий и затруднить работу с клиентами; конфиденциальность данных является ключом к доверию потребителей; результаты анализа больших данных позволяют понимать ожидания клиентов и точнее реагировать на них [4]. Как отклик на новые вызовы цифровой реальности в организациях начинают вводиться такие новые роли и должности как директор безопасности (*Director Security*), архитектор информационной безопасности бизнеса (*Business Information Security Architect*), специалист по оценке уязвимостей (*Vulnerability Asseser*) и др. [5, с. 73–75]. Руководители данных направлений в организациях также являются экспертами, которые возглавляют инициативы по повышению квалификации персонала в организации.

Еще одним важным направлением развития персонала в условиях цифровой экономики является построение эффективных команд. Построение современных цифровых организаций предполагает продуктивные командные коммуникации и взаимодействие. Формирование компетенций команд, которые занимаются реализацией цифровой стратегии предполагает обучение сотрудников в области цифровой трансформации, в области освоения опыта проектной деятельности и реализации ИТ-проектов, в области стратегического и проектного менеджмента, управления портфельными программами и изменениями [1, с. 124]. Значимость командного взаимодействия между руководителями цифровой трансформации организации, где цифровые директора несут совместную ответственность между директорами по информационным технологиям (CIO), техническими директорами (CTO), директорами по данным (CDO) и их коллегами по финансам, операциям и другим бизнес-направлениям, подтверждается данными международного исследования «Digital IQ Survey», в котором приняло участие более 1 250 руководителей со всего мира. Способность руководителя, работая в команде, синхронизировать свою деятельность с другими «командными игроками» авторами исследования называют «Digital IQ», а таких руководителей – «Лидерами Digital IQ» [6]. Другими словами, движущей силой корпоративных изменений вместе с цифровыми технологиями, облачными технологиями, искусственным интеллектом, большими данными и аналитикой являются также и новые способы работы, коммуникаций, взаимодействия, обучения и развития человеческих ресурсов.

В организационных технологиях развития персонала появился специфический вид обучения – «мобильное обучение» (*mobile learning*, или *m-learning*), предполагающий использование мобильных и портативных ИТ-устройств (компьютеры, мобильные телефоны, ноутбуки, планшеты и др.), доступ в Интернет, а также предполагающее разработку специальных обучающих программ. Данный способ обучения широко используется как вне рабочего места, так и на нем, а также позволяет создать условия для совместного обучения и взаимодействия работников организации. Вместе с этим, мобильное обучение является особенно привлекательным для сотрудников «молодых» поколений (Y и Z). Часто, возможность получения знаний через мобильные устройства, которые практически есть у всех и часто они являются единственным техническим средством получения информации, особенно в регионах. Данный формат обучения позволяет максимально персонифицировать процесс освоения новых компетенций, развития цифровых навыков, а также позволяет одновременно участвовать большому количеству человек со всех площадок компании, разбросанных по разным частям страны. Цифровой экономике нужны современные кадры с новой системой знаний и умений, с новой мотивацией. У преподавателей все чаще приходит осознание ориентации на персонифицированный подход к обучающемуся, с использованием новых технологий и методик обучения. Такой подход позволяет более эффективно синхронизировать получение профессиональных знаний и навыков обучающегося, с общими задачами организации. Персонифицированный подход к обучающемуся, заключается в выстраивании индивидуального плана обучения, с учетом возраста, профессионального опыта, полученного ранее образования, стремления к саморазвитию, а также с учетом предложений самого обучающегося. При этом, важным условием эффективного обучения сотрудников организации является повышение квалификации HR-специалистов в области цифровых программ и технологий организации образовательного процесса, освоение сервисов, компьютерных платформ, современных технологий, приобретение навыков работы с оборудованием, которое используется в ходе мобильного обучения, что позволит осуществлять мероприятия по развитию персонала на более высоком уровне.

Таким образом, мероприятия по организации развития персонала в условиях цифровой экономики предполагают системную работу по освоению сотрудниками компаний (предприятий) цифровых компетенций и навыков, навыков работы в «цифровых командах», использование технологий мобильного обучения, разработку программ и подготовку кадров по новым специальностям.

Список использованных источников

1. Стратегия цифровой трансформации: написать, чтобы выполнить / под ред. Е. Г. Потаповой, П. М. Потеева, М. С. Шклярук. – М. : РАНХиГС, 2021. – 184 с.
2. Digital Education Action Plan Available [Electronic resource]. – Mode of access: https://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/educationtechnology_en. – Date of access: 22.03.2022.
3. Chandler, R. Chief Data Officer Study [Electronic resource] / R. Chandler, J. Studley, S. Kalasapur. – Mode of access: <https://www.strategyand.pwc.com/de/en/digital/cdo-2022.html>. – Date of access: 12.03.2022.
4. Модель цифровых навыков кибербезопасности / В. А. Сухомлин [и др.] / Фонд Лига интернет-медиа, 2021. – 294 с.
5. Koehler, J. How business leaders can raise their Digital IQ [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.pwc.com/us/en/tech-effect/cloud/digital-iq.html>. – Date of access: 14.02.2022.