

## РОЛЬ ЦИФРОВИЗАЦИИ В РАЗВИТИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КОМПАНИИ

А. Д. Борисова<sup>1)</sup>, А. С. Лиштван<sup>2)</sup>, Н. И. Шандора<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> студент экономического факультета, Белорусский государственный университет, г. Минск, Республика Беларусь, e-mail: arishka.angel@gmail.com

<sup>2)</sup> студент экономического факультета, Белорусский государственный университет, г. Минск, Республика Беларусь, e-mail: aleslish72@gmail.com

<sup>3)</sup> старший преподаватель, Белорусский государственный университет, г. Минск, Республика Беларусь, e-mail: Shandoranatasha@tut.by

Данная статья раскрывает проблему трудностей кадрового потенциала организации к вызовам глобальных трансформационных процессов, связанных с цифровизацией бизнеса и переходом к цифровому обществу. Постоянный мониторинг и выявление «разрывов» в цифровой компетенции персонала, разработка стратегий и внедрение нового программного обеспечения позволяют оптимизировать функционирование компании. Предложены методы устранения несоответствия знаний в области цифровых компетенций и IT-инструменты для улучшения управленческой структуры организации.

**Ключевые слова:** кадры; обучение; цифровизация; кадровый потенциал; цифровая трансформация.

## THE ROLE OF DIGITALIZATION IN THE DEVELOPMENT OF THE COMPANY'S HUMAN RESOURCES

A. D. Borisova<sup>1)</sup>, A. S. Lishtvan<sup>2)</sup>, N. I. Shandora<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> student of the faculty of economics, Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus, e-mail: arishka.angel@gmail.com

<sup>2)</sup> student of the faculty of economics, Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus, e-mail: aleslish72@gmail.com

<sup>3)</sup> senior lecturer, Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus, e-mail: Shandoranatasha@tut.by

This article reveals the problem of the difficulties of the human resource potential of the organization to the challenges of global transformational processes associated with the digitalization of business and the transition to a digital society. Constant monitoring and identification of «gaps» in the digital competence of the staff, the development of strategies and implementation of new software allow us to optimize the functioning of the company. Methods for eliminating the mismatch of knowledge in the field of digital competencies and IT tools for improving the management structure of the organization are proposed.

**Keywords:** personnel; training; digitalization; personnel potential; digital transformation.

Во все времена технологический прогресс обуславливал изменение и развитие всех сфер общественной жизни. Взаимосвязь технологий и общества наиболее ярко просматривается в промышленных революциях, где изменения в производстве приводят к изменениям в управлении человеческими ресурсами. С одной стороны, автоматизация процессов производства означает сокращение количества рабочих мест и, следовательно,

усугубляет разрыв между доходностью капитала и доходностью труда. С другой стороны, замещение специалистов, вовлеченных в физически сложные и опасные виды работ, в итоге приведет к появлению большего числа безопасных и высокооплачиваемых рабочих мест. По оценке McKinsey Global Institute (MGI), к 2030-му году во всем мире исчезнет 15 % рабочих мест. Однако на смену привычным профессиям приходят новые, соответствующие цифровому обществу. Примерами профессий будущего в сфере информационных технологий являются дата-журналист, руководитель цифровой трансформацией, ИТ-архитектор [5].

Отличительной чертой цифровизации выступает скорость проникновения и популяризации цифровых технологий во всех сферах общественной жизни. Именно поэтому нехватка квалифицированных кадров стала глобальной проблемой по мере перехода стран к цифровизации. Статистика 2017 года показывает, что 1,3 млрд работников затронуты проблемой несоответствия навыков, а мировой ВВП ежегодно недополучает \$5 трлн по причине низкой производительности труда [3].

## КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ЯМА В ЦИФРАХ<sup>1</sup>



### Квалификационная яма в цифрах

*Примечание.* Источник [3].

В современных реалиях компании вынуждены балансировать между сокращением кадров, не имеющих подходящих знаний, и переобучением своего персонала со всеми вытекающими издержками. Проблема квалификации кадров стала одним из ключевых факторов для успешного ведения бизнеса. Одним из таких факторов выступает развитие кадрового потенциала. Под кадровым потенциалом понимается сочетание знаний, опыта и личностных характеристик, которые могут быть использованы компанией для достижения краткосрочных и долгосрочных целей [1, с. 119–120].

Развитие кадрового потенциала может быть реализовано несколькими путями, представленными в таблице.

## Способы развития кадрового потенциала компании

Способ развития кадрового потенциала	Примеры
Образовательные проекты	<ul style="list-style-type: none"> <li>- корпоративные университеты;</li> <li>- обучение персонала на программах дополнительного образования;</li> <li>- получение второго высшего образования по требуемому направлению;</li> <li>- самообразование и саморазвитие;</li> <li>- обучение по программам обмена опытом с бизнес-партнёрами</li> </ul>
Индивидуальное развитие	- коучинг
Управление развитием кадрового потенциала	- определение реализации возможностей сотрудников на рабочем месте

*Примечание.* Источник: составлено по [1, с. 118].

Для определения необходимого способа развития кадрового потенциала нужно учитывать специализацию компании, а также «разрыв» между фактическим и необходимым уровнем знаний в цифровых технологиях. Однако, если не уделять должного внимания проблеме несоответствия знаний в данный момент, то в перспективе существующий персонал не сможет освоить необходимый объем знаний и его придется заменить на специалистов с уровнем квалификации, подходящим под нужды компании [4].

Конкурентоспособность организации также может быть увеличена за счет IT-инструментов, которые позволяют создать оптимальную систему оценки и достижения целей. В управлении персоналом на данный момент широко применяется метод Agile, идея которого заключается в том, что люди и взаимодействие важнее инструментов и процессов. Scrum и Kanban – это отдельные подходы метода Agile, их задачами является оптимизация структуры рабочего процесса и создание баланса разных специалистов внутри команды [2, с. 53–54].

Таким образом, цифровизация общественной жизни привела к появлению глобальной проблемы несоответствия квалификации специалистов требованиям компаний. «Разрыв» фактического и необходимого уровня знаний может быть нивелирован с помощью развития кадрового потенциала. Средствами достижения цели являются образовательные программы, индивидуальное развитие и оптимизация управления персоналом с помощью IT-инструментов.

### Библиографические ссылки

1. Осиновская И. В. Роль цифровизации в развитии кадрового потенциала компании // Цифровая трансформация государственного и муниципального управления: сб. ст. Всерос. науч. конф., Чебоксары, 1 июля 2021 г. / ИД «Среда»; редкол.: Н. В. Морозова [и др.] – Чебоксары: ИД «Среда», 2021. – С. 117–120.
2. Пешкова Г. Ю. Цифровая экономика и кадровый потенциал: стратегическая взаимосвязь и перспективы // Образование и экономика. – 2018. – Т. 20, № 10. – С. 53–55.
3. Налог на некомпетентного сотрудника [Электронный ресурс]. – URL: [https://www.ismet.kz/kk/community/useful\\_research/nalog\\_na\\_nekompetentnogo\\_sotrudnika](https://www.ismet.kz/kk/community/useful_research/nalog_na_nekompetentnogo_sotrudnika) (дата обращения: 18.10.2022).
4. Развитие кадрового потенциала [Электронный ресурс]. – URL: [https://www.jcat.ru/job\\_vacancy/blog/razvitie-kadrovogo-potenciala-organizacii/](https://www.jcat.ru/job_vacancy/blog/razvitie-kadrovogo-potenciala-organizacii/) (дата обращения: 18.10.2022).
5. Цифровые профессии будущего [Электронный ресурс]. – URL: <https://blog.bitobe.ru/article/tsifrovye-professii-budushchego/> (дата обращения: 18.10.2022).