*УДК 37:004*

# РОЛЬ ЦИФРОВОЙ КУЛЬТУРЫ В ПРЕОБРАЗОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ИЗ РЕСУРСА В КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

**А. С. Шабалтас**

*аспирант, Белорусский государственный университет, г. Минск, Беларусь, shabaltas.01@mail.ru*

Научный руководитель: **Б. Н. Паньшин**

*доктор технических наук, профессор, Белорусский государственный университет, г. Минск, Беларусь, panshin@tut.by*

В современном мире человеческий капитал приобретает все большее значение в контексте цифровой трансформации организаций, так как формирует цифровую культуру сотрудников, использующих цифровые технологии. В результате человеческий капитал перестает рассматриваться просто как ресурс и становится ключевым элементом, определяющим успех и устойчивость цифровой трансформации. Подход к человеческому капиталу как к ключевому ресурсу способствует эффективной цифровой трансформации и обеспечивает устойчивость бизнеса в динамичной и конкурентной среде.

***Ключевые слова***: человеческий капитал; цифровая культура; эффективность; технологии; цифровая трансформация.

# THE ROLE OF DIGITAL CULTURE IN THE TRANSFORMATION OF HUMAN CAPITAL FROM A RESOURCE TO A KEY FACTOR IN THE EFFECTIVENESS OF DIGITAL TRANSFORMATION

**A. S. Shabaltas**

*postgraduate student, Belarusian State University, Minsk, Belarus, shabaltas.01@mail.ru*

Supervisor: **B. N. Panshin**

*doctor of technical sciences, professor, Belarusian State University, Minsk, Belarus, panshin@tut.by*

In the modern world, human capital is becoming increasingly important in the context of the digital transformation of organizations, as it forms the digital culture of employees using digital technologies. As a result, human capital is no longer considered simply as a resource and becomes a key element determining the success and sustainability of digital

transformation. The approach to human capital as a key resource contributes to effective digital transformation and ensures business sustainability in a dynamic and competitive environment.

***Keywords:*** human capital; digital culture; efficiency; technology; digital transformation.

Цифровая трансформация стала неотъемлемой частью современного бизнеса, требуя от организаций не только развитие инноваций, но и изменений в поведении сотрудников. Введение цифровой культуры в организацию становится ключевым фактором успеха в условиях быстро меняющегося цифрового мира. Цифровая культура охватывает ценности, нормы и принципы, которые определяют отношение к использованию цифровых технологий и процессов.

Цифровые трансформации в организациях зависят от сочетания технологий и людей. Недооценка роли человеческого капитала часто приводит к неудачам в цифровых проектах. Многие организации испытывают неудачи в цифровых проектах из-за недостаточного понимания роли человеческого фактора. Для успешной цифровой трансформации необходимо учитывать мнение и вовлечение сотрудников, а также обеспечить им необходимую информацию и поддержку. Исследования показывают, что многие организации не понимают, что цифровая трансформация включает в себя не только технологии, но и изменения в культуре и стратегии исполнения. Важно учитывать фактор человеческого капитала при планировании и реализации цифровых проектов, так как именно люди могут сделать или сломать желаемую трансформацию. Так, в одном из своих исследований, McKinsey доказал, что не всегда достигается успех при смене бизнес-плана. Команды, которые меняли структуру управления, приходили к успеху в 5% случаев. Но исходя из того, что человек – не средство, а двигатель процесса, требуется проводить работу над его состоянием. Проанализировать, какие изменения необходимы в повседневном поведении сотрудников и активно воздействовать на это – изменить методы принятия решений, планирования, коммуникацию и другие аспекты, вероятность успешной реализации изменений возрастает до 52 % [1].

Цифровая культура – это совокупность цифровых технологий, которые влияют на повседневную жизнь людей, их образ мышления и взаимодействие не только с окружающим миром, но друг с другом. С развитием интернета, социальных сетей, мобильных устройств и других цифровых инструментов цифровая культура становится все более значимой и влиятельной в современном обществе.

Одним из ключевых аспектов цифровой культуры является доступ к информации. Сегодня мы можем получить доступ к огромному объему

данных в реальном времени, что позволяет быть более информированными и образованными [2].

Кроме того, цифровая культура оказывает влияние на все сферы деятельности, так как организацией управляют не «машины», а люди, то в каждой сфере есть понятие «коммуникация». В этом плане цифровая культура меняет способы взаимодействия и общения. Интернет позволяет передавать информацию через различные сети, также он увеличивает эффективность общения и открывает новые возможности.

Для успешной цифровой культуры в организации необходимо обучение и развитие сотрудников. Компании должны инвестировать в обучение своего персонала, по использованию цифровых инструментов и технологий, обеспечивая им необходимые навыки для работы в новых условиях, тем самым увеличивая его человеческий капитал. Адаптивность и гибкость также являются ключевыми характеристиками цифровой культуры. Организации, способные быстро реагировать на изменения и принимать новые технологии, имеют преимущество на рынке и достигают большего успеха в цифровой трансформации.

Человеческий капитал играет важнейшую роль в обеспечении цифровой трансформации. Он представляет собой знания, навыки и умственные способности персонала организации и необходим для того, чтобы организации могли адаптироваться к быстро меняющемуся цифровому ландшафту.

В эпоху цифровых технологий человеческий капитал должен обладать определенными навыками и качествами, чтобы эффективно управлять цифровыми преобразованиями.

Важность инвестиций в человеческий капитал для цифровой трансформации могут принести широкий спектр преимуществ, включая повышение производительности, результативности и инноваций. Это также может привести к повышению вовлеченности, мотивации и лояльности сотрудников, что в конечном итоге может способствовать успеху организации [3].

Когда человеческий капитал правильно управляется и вовлечен в процессы цифровой трансформации, он становится ценным активом для организации. Поддерживая и развивая своих сотрудников, компания может создать благоприятную цифровую культуру, которая способствует успешной реализации цифровых проектов и обеспечивает конкурентное преимущество на рынке. **Таким образом, человеческий капитал перестает быть просто ресурсом и становится ключевым элементом, который определяет успех цифровой трансформации и обеспечивает ее устойчивость и эффективность.**

Цифровые технологии и искусственный интеллект коренным образом меняют то, как мы работаем и живем. Компании понимают это, но большинство из них сталкиваются с проблемой «Как?» – как успешно использовать эти возможности и обеспечить их совместную работу в масштабах всего предприятия.

McKinsey проводит исследования и разрабатывает операционные моделей для помощи руководителям в эпоху цифровых технологий и искусственного интеллекта.

Оказывать воздействие на поведение человека можно различными инструментами. Корпоративные стратегии направляют и мотивируют работников быть нацеленными на успех не только компании, но и самого себя, предлагают повышение или достойное вознаграждение за проделанную работу. Важную роль занимают не только производственные процессы, но и взаимоотношения между работниками внутри организации: построение доверия, налаживание коммуникации и предоставлении информации. Делегация ролей помогает выстроить организационную структуру для поддержания стабильности и эффективности работы [4]. Таким образом, цифровая культура играет значительную роль в современном мире, изменяя наш образ мышления, способы общения и взаимодействия с окружающим миром. Важно развивать цифровую грамотность, чтобы использовать цифровые технологии на благо себе и обществу, а также осознавать и преодолевать их негативные последствия [5].

Цифровая культура играет решающую роль в успешной цифровой трансформации организации. Внедрение цифровой культуры требует не только технологических изменений, но и изменений в поведении людей.

**Библиографические ссылки**

1. Businessreview [Электронный ресурс]. URL: https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2022/10/26/how-human-capital-makes-or-breaks-digital-innovation/ (дата обращения: 25.09.2024).

2. Knolskape [Электронный ресурс]. URL: https://knolskape.com/blog/characteristics-of-digital-culture/ (дата обращения: 25.09.2024).

3. Linkedin [Электронный ресурс]. URL: https://www.linkedin.com/pulse/role-human-capital-driving-digital-transformation-alvaro-v-moncada/ (дата обращения: 25.09.2024).

4. McKinsey [Электронный ресурс]. URL: https://www.mckinsey.com/ru/our-insights/research-practices-and-attitudes-of-effective-ceos (дата обращения: 25.09.2024).

5. *Паньшин Б. Н.* Цифровая культура как фактор эффективности и снижения рисков цифровой трансформации экономики и общества // Цифровая трансформация. 2021. № 3(16). С. 26–33.