

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2018, №6, Том 10 / 2018, No 6, Vol 10 <https://esj.today/issue-6-2018.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/17ECVN618.pdf>

Статья поступила в редакцию 01.11.2018; опубликована 21.12.2018

Ссылка для цитирования этой статьи:

Мехдиев Ш.З. Формирование системы квалифицированных кадров в условиях цифровой экономики // Вестник Евразийской науки, 2018 №6, <https://esj.today/PDF/17ECVN618.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Mekhdiev Sh.Z. (2018). Assessment of the quality and efficiency of HR management and enterprise. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 6(10). Available at: <https://esj.today/PDF/17ECVN618.pdf> (in Russian)

УДК 658.62

Мехдиев Шамсаддин Зульфугарович

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Владимирский филиал, Россия

Доцент кафедры «Менеджмент и бизнес-информатика»

Кандидат педагогических наук, доцент

E-mail: mihail.mekhdiev@yandex.ru

Формирование системы квалифицированных кадров в условиях цифровой экономики

Аннотация. В статье ключевым аспектом является определение условий и факторов, влияющих на ускоренное развитие цифровой экономики в нашей стране.

Изучена сущность цифровой экономики как нового вида экономики изменяющий формат государственного управления, образования, здравоохранения, коммуникаций между людьми и задающий новую парадигму развития государства, экономики и всего общества. Подчеркивается актуальность подготовки квалифицированных управленческих кадров для выполнения различных по направленности работ в цифровом сегменте экономики, и в связи с этим кардинального изменения концепции образования.

Обоснована необходимость процессов непрерывного обучения и развития профессиональной подготовки и переподготовки, приобретения новых компетенций и повышения квалификации сотрудников современных организаций. Основное внимание уделено персоналу. Он, по мнению автора, рассматривается как ключевой подсистемой любой компании, который является источником развития, и обеспечения ее конкурентоспособности в условиях новой парадигмы интенсивного развития России. Делается попытка для изучения проблем, возникающих в деятельности хозяйствующих субъектов и их персонала по формированию и развитию цифровой культуры.

Ключевые слова: цифровая экономика; новая парадигма; управление; кадры; персонал; компания; образование; обучение; развитие; человеческие ресурсы; качество; эффективность; безопасность

В начале XXI века происходит прорывное развитие цифровых технологий, революция в пространстве информации и ускорение процессов глобализации экономики. Информация и ее новое состояние приобретает характеристику ценнейшего ресурса в социальных,

экономических, политических и хозяйственных процессах. Ее применение преобразуется в актуальные знания, измеряемые повышением уровня продуктивности, а экономические социальные отношения все больше переходят в сетевое пространство. Основным условием цифровой трансформации в процессах функционирования хозяйствующих субъектов рыночной экономики является развитие цифровой культуры. Именно уровнем развития цифровой культуры во многом будет определяться и уровень развития цифровой экономики.

Для полного осознания и глубокого понимания процессов преобразования экономики в цифровой сегмент, прежде всего, следует определиться с явлением «цифровая экономика». Разработка и использование термина «цифровая экономика» принадлежит известному американскому ученому в области информационных технологий Николас Негропonte. Суть его высказывания по поводу цифровой экономики сводится к следующей метафоре: «переход от движения атомов к движениям битов».

Следует отметить, что единого мнения по поводу названия современного этапа развития экономики по настоящее время нет. Одновременно с понятием «цифровая экономика», довольно часто употребляются такие как, «креативная экономика», «экономика приложений», «новый технологический уклад мира», «электронная экономика» и др. При этом научное сообщество европейской части все чаще использует термин «цифровая экономика», а научный мир американского сообщества склонен к более технологическому названию – «API экономика» [1].

Не случайно на сегодняшний день в понятие «цифровая экономика» включают и компьютерные технологии, и программное обеспечение, и высокотехнологичное производство, а также разные интернет-сервисы, электронные услуги вместе с интернет-мессенджерами¹.

Цифровую экономику можно представить как глобальный тренд, задающий новую парадигму интенсивного развития России. По мнению многих ученых переход на рельсы цифровизации является в настоящее время одним из основных приоритетов развития нашего государства и общества. Сегодня эксперты справедливо подчеркивают, что конкурентоспособность страны в стратегическом будущем будет определять непосредственно уровень развития цифровой экономики. Цифровую экономику рассматривают как некую «нефть» будущего.

В нашей стране точкой отсчета развития цифровой экономики можно считать Послание Президента Российской Федерации Федеральному собранию от 01.12.2016 года. В данном обращении говорится, что для качественного и эффективного развития цифровой экономики и для формирования нового технологического поколения в нашей стране требуется запустить масштабную системную концепцию в сфере цифровой экономики [2]. Данная концепция во многом будет способствовать формированию цифровой грамотности населения нашей страны. И таким образом будет происходить наиболее эффективное достижение целей в цифровом сегменте экономики.

Цель программы развития цифровой экономики Российской Федерации до 2035 года заключается не в каких-то используемых ранее технологиях, а в новых, перспективных и стратегических моделях управления технологиями и данными, что безусловно будет способствовать более оперативному реагированию на будущие потребности общества, государства и острые проблемы и вызовы современного мира.

По мнению главы государства, цифровая экономика представляет собой не отдельную сферу, а, по сути, базис, который позволяет формировать качественно новые модели

¹ Цифровая экономика: монография / колл. авторов; под. ред. проф. И.Б. Тесленко. М.: Русайнс, 2018. – 378 с.

производства, бизнеса, логистики, торговли. Цифровая экономика изменяет формат государственного управления, образования, здравоохранения, коммуникаций между людьми, тем самым, она задаёт новую парадигму интенсивного развития экономики, государства и общества в целом.

Сегодня актуальность цифровой экономики диктуется, прежде всего, в силу произошедших качественных изменений, которые происходят в общественно-политической сфере и в самой экономической жизни страны. Эти изменения, безусловно, затрагивают и деятельность всех хозяйствующих субъектов не зависимо от их форм собственности.

Следовательно, сокращение издержек, сопровождающих взаимоотношения экономических агентов, позволяет менеджменту предприятий и физическим лицам в больших масштабах реализовать тесный контакт с хозяйствующими объектами и государственными структурами благодаря новым платформам и технологиям. По этой причине формируется цифровая или электронная экономика, основанная на сетевых сервисах.

Так что же понимается под цифровой экономикой? В научной и учебной литературе представлены разные определения. Например, цифровая экономика – это современный тип хозяйствования, характеризующегося преобладающей ролью данных и методов управления ими как определяющего ресурса в сфере производства, распределения, обмена и потребления.

Одно из свойств цифровой экономики заключается в том, что ее важным ресурсом являются концептуальные знания. Эти знания в отличие от всех остальных материальных ресурсов не вырабатываются и не используются в обычном понимании.

Цифровая экономика меняет отношений предприятий к обеспечению экономической безопасности, кадровой безопасности – выбору сотрудников, управлению их деятельностью и удержанию в организации. Сегодня в современном мире происходит ускоренное устаревание профессиональных знаний людей.

В связи с этим современное поколение руководителей организаций и учреждений, транснациональных корпораций должно обеспечивать процесс непрерывного развития своего персонала посредством обучения, повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки, приобретения новых компетенции сотрудниками [6].

Необходимо осознать, что цифровой сегмент экономики сам по себе, без реального сектора, без производства, которое превращает сырье в продукты, без сельского хозяйства, которое обеспечивает население продовольствием, и без транспорта, который доставляет сырье на различные предприятия, продукции на склады и товары со складов в магазины или в домохозяйства, безусловно, существовать не может. Важную роль играет цифровой сектор экономики при подготовке, обучении и развитии кадров страны.

Используя новые цифровые технологии, руководители компании могут создавать собственные учебные программы обучения и развития персонала. Это дает возможность обеспечить соответствие уровня подготовки сотрудников потребностям конкретной компании. Персонал понимает цели и задачи компании, начинает осознанно выполнять свои функции, соблюдая установленные порядки и правила, так формируется лояльность и преданность сотрудников компании. Постоянные инвестиции в обучение и развитие персонала способствуют повышению уровня привлекательности организации на рынке труда, формируют имидж социально и инновационно-ориентированного работодателя.

Работа в новых условиях цифровизации подразумевает необходимость развития сферы образования, что предполагает формирование «сквозного или непрерывного» образования в течение всей жизни человека, начиная с дошкольного этапа и заканчивая перманентным повышением квалификации уже подготовленных специалистов, которым необходимо будет периодически подтверждать свой уровень квалификации в центрах оценки квалификации в

рамках складывающейся национальной системы квалификаций в стране. Тем самым вопрос о подготовке кадров для цифровой экономики, которые будут соответствовать ее требованиям, встает весьма остро.

Переход к цифровой экономике требует пересмотра парадигмы управления в области человеческих ресурсов. Это нашло свое отражение в утвержденной в конце июля 2017 года программе «Цифровая экономика», которая определяет цели и задачи нового экономического уклада до 2025 г. В контексте приоритетных направлений концепции «Кадры и образование» государством ставится главная цель, суть которой сводится к решению проблемы подготовки, переподготовки и повышению квалификации кадров к 2025 г.² Данная работа позволит повысить уровень профессионализма, компетентности, опыта, лояльности и преданности сотрудников различных предприятий, что очень необходимо для системы цифровой экономики в нашей стране.

В эпоху цифровой экономики на первый план выходят концептуальные знания. Они являются стратегически важным активом для обеспечения конкурентоспособности и финансовой стабильности предприятия. По этой причине необходимо создать и совершенствовать концептуальные подходы к разработке и реализации стратегий развития человеческих ресурсов, основанных на современных методах и соответствующем инструментарии, и интегрировать корпоративные знания в систему управления компанией.

Основными вызовами для образования, экономики и общества в условиях становления цифровой экономики являются: подготовка соответствующих кадров, разработка современных требований к компетенциям и всеобщей цифровой грамотности. На основе их сформулированы следующие цели:

- подготовка высококвалифицированных кадров по направлению и развитию цифрового сегмента экономики;
- ликвидация цифровой безграмотности всех категорий персонала современных предприятий, организаций и учреждений;
- непрерывное формирование цифровой культуры у граждан страны;
- постепенная замена «отживших» документов, таких как трудовая книжка, диплом и др.

В России в настоящее время число специалистов в области информационных систем и технологий, составляет примерно 1,5 % от всего работающего персонала. В высокоразвитых странах Европы данный параметр меняется примерно от 3 % до 5 %³. Это подтверждает тот факт, что на предприятиях и организациях всех форм собственности страны не хватает высококвалифицированных специалистов в данной сфере.

Система образования должна быть готова подстраиваться под постоянно изменяющиеся запросы окружающей среды и смещать фокус в образовательных программах с развития исключительно предметных знаний и запоминания быстро устаревающей информации на развитие, прежде всего, личностных и метапредметных компетенций, которые будут все более востребованными.

В результате, основными трендами будущей системы образования можно назвать:

² О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы: Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.

³ В отделах персонала происходит цифровая революция. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/>.

- превращение обучения в доминирующую активность, которая будет занимать значительную часть времени человека;
- «пожизненность» обучения: оно начинается в очень раннем возрасте, продолжается в течение всего периода зрелости и не завершается даже в пожилом возрасте;
- переход на проблемно-ориентированное и проектное обучение, сущность которого заключается в формировании универсальных компетенций и транспрофессионализма по решению актуальных не только для одной профессиональной области проблем, но и для решения проблем, находящихся в трансграничной области;
- постепенная трансформация массового образования в сторону индивидуальной траектории обучения, в том числе с помощью дистанционной формы;
- появление новых технологических возможностей, начиная от создания виртуальной образовательной среды и завершая улучшением когнитивных способностей человека, многократно повышающие скорость и глубину обучения и развития.

В связи с отмеченными изменениями, необходимо отметить целый ряд аспектов, на которые нужно будет обратить внимание:

- во-первых, человеку нужно будет поддерживать свою востребованность в качестве работника, конкурируя не только с другими людьми, но и еще с искусственным интеллектом;
- во-вторых, возрастет личная ответственность за свое настоящее и будущее, что постепенно приведет к снижению зависимости от работодателя (это означает, что человек самостоятельно будет определять то, чем он будет заниматься, и каким станет характер его трудовых обязанностей);
- в-третьих, на рынке труда активно будут происходить различные по характеру перемещения и получит широкое распространение удалённая занятость.

Все идет к тому, что процессы обучения должны стать мене формализованными, но одновременно и более гибкими, что позволит человеку самостоятельно, исходя из личных потребностей, формировать индивидуальную траекторию своего профессионального развития в новую эпоху.

Цифровая трансформация экономики осуществляется пока достаточно медленно. Это объясняется рядом причин. Это связано, во-первых, как уже отмечалось, с недостатком соответствующих специалистов в области цифровизации производства; во-вторых, с отсутствием разработанной системы компетенции кадров в области информационных систем и технологий; в-третьих, со слабой мотивацией по формированию цифровой культуры личности человека и др.

В этой связи, на наш взгляд, государство должно взять на себя миссию решения ряда задач для ускорения процессов цифровизации, таких как:

- развитие системы подготовки высококвалифицированных специалистов на базе средней школы, колледжей, высшей школы;
- совершенствование нормативно-правовой и законодательной и базы цифровой экономики и системы образования в новых условиях;
- ускоренный темп сокращения разрыва в области цифрового неравенства;

- устранение последствий структурных изменений внешнего и внутреннего рынков труда;
- повышение информационной безопасности граждан/государства/бизнес-структур;
- развитие институциональной инфраструктуры цифровой экономики;
- ликвидация цифровой неграмотности населения страны;
- формирование цифровой культуры и др.

В условиях цифровизации экономики кардинально меняется концепция образования.

Специализированные знания, навыки и умения людей становятся не столь значимыми. Происходит становление другого типа труда, в котором общие компетенции XXI века, прежде всего, познавательные, социально-эмоциональные и цифровые являются основополагающими для поддержания устойчивой жизнедеятельности современного человека и общества. В результате начинает складываться новое представление о человеческом капитале, важными элементами которого становятся стратегическая инициативность и стратегическое предвидение, гибкость в условиях меняющихся обстоятельств.

Цифровизация российской экономики требует от работодателей кардинального изменения управленческого менталитета. Особую ценность имеет персонал, способный быстро адаптироваться к изменениям, желающий учиться и переучиваться, обладающий правовой, финансовой, гражданской грамотностью, коммуникативностью, имеющий и другие важные и нужные компетенции и т. п.⁴

В таких условиях целесообразной является подготовка и издание современных учебников, методических пособий, других видов электронной продукции, ориентированных на требования к персоналу в цифровой экономике. Безусловно, важным будет привлечение специалистов-практиков для проведения тренингов и мастер-классов для широкой аудитории, нуждающейся в знаниях и навыках в условиях современной экономики.

Из всего сказанного выше становится ясно, что конкурентные преимущества будут на стороне тех организаций и предприятий, которые будут придерживаться реализации следующих условий:

1. Оперативное внедрение инноваций, адаптация к быстро и постоянно меняющимся экономическим, финансовым, социальным, корпоративным и другим условиям.
2. Перевод поиска, набора, отбора, подбора и приема персонала в новую плоскость – использование новых инновационных технологий установления контактов с кандидатами.
3. Переоценка всех аспектов стратегии управления своего персонала и эффективности бизнеса.
4. Оперативное переобучение в связи с быстрой сменой профессиональных знаний, умений и навыков.
5. Постоянное совершенствование системы управления персоналом современных компаний.

⁴ Новые правила игры в цифровую эпоху. Исследование «Делойта» «Международные тенденции в сфере управления персоналом» за 2017 г. С. 4.

6. Активное использование когнитивной технологии и открытой экономики талантов.
7. Введение в структуру штатного расписания предприятия так называемого цифрового лидера, нацеленного на создание творческой команды работников, развитие инновационной активности каждого сотрудника, обеспечение их креативного взаимодействия и т. п.

Итак, подводя общий итог, следует сказать, что цифровизация экономики является глобальным процессом, не зависящим от экономических, политических, социальных и иных трудностей каждой страны. Ее влияние требует определенных изменений в любой стране. Успех цифровизации экономики России будет зависеть от наличия квалифицированных специалистов и кардинального изменения менталитета управленцев.

Решению этих задач будет способствовать реализация мероприятий программы «Цифровая экономика Российской Федерации», которая ориентирована на повышение цифровой грамотности и культуры населения, улучшение качества товаров на основе использования новых технологий, доступности государственных услуг для граждан и, в целом, на повышение конкурентоспособности России на мировой арене.

ЛИТЕРАТУРА

1. Паньшин Б. «Цифровая экономика: особенности и тенденции развития» // ИД «Белорусская наука», Наука и Инновации. Март 2016. № 157. С. 17-20.
2. Программа развития цифровой экономики в Российской Федерации до 2035 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://spkurdyumov.ru/uploads/2017/05/strategy.pdf>.
3. Регион в условиях развития информационного общества: монография / кол. авторов; под общ. ред. И.Б. Тесленко. – Москва: РУСАЙНС, 2018-392 с.
4. О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы: Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
5. Варнавский В.Г. Цифровые технологии и рост мировой экономики // Друкеровский вестник. 2015. № 3 (7). С. 73-80.
6. В отделах персонала происходит цифровая революция. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/>.
7. Катасонов В. Колпак. Путин назвал «цифровую экономику» укладом жизни и новой основой для всего общества. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ruskline.ru/opp/2017/iyul/07/kolpak_putin_nazval_cifrovuyu_ekonomiku_uklad_om_zhi_zni_i_novoj_osnovoj_dlya_vsego_obwestva/.
8. Новые правила игры в цифровую эпоху. Исследование «Делойта» «Международные тенденции в сфере управления персоналом» за 2017 г. С. 4.
9. Куприяновский В.П., Сухомлин В.А., Добрынина А.П., Райков А.Н., Шкуров Ф.В., Компетенции 21 века в национальных стандартах школьного образования. Аналитический обзор в рамках проекта подготовки международного доклада «Ключевые компетенции и новая грамотность: от деклараций к реальности» Сентябрь 2017. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://vbudushee.ru/files/4countrycases_1.pdf.
10. Оценка качества и эффективности управления предприятием и персоналом. – Интернет-журнал «Науковедение». – Том 8, №1 (2016). ISSN2223-5167.

Mekhdiev Shamsaddin Zulfugarovich

Financial university under the government of the Russian Federation
Vladimir branch, Russia
E-mail: mihail.mekhdiev@yandex.ru

Assessment of the quality and efficiency of HR management and enterprise

Abstract. In the article, a key aspect is the definition of conditions and factors affecting the accelerated development of the digital economy in our country. The essence of the digital economy is studied as a new type of economy that changes the format of government, education, health care, communication between people and sets a new paradigm for the development of the state, the economy and the whole society.

It emphasizes the relevance of training qualified management personnel to perform various types of work in the digital segment of the economy, and in this regard, a fundamental change in the concept of education.

The necessity of the processes of continuous learning and the development of professional training and retraining, the acquisition of new competencies and advanced training of employees of modern organizations has been substantiated. The focus is on staff. According to the author, he is considered as a key subsystem of any company that is a source of development and ensuring its competitiveness in the conditions of the new paradigm of intensive development of Russia. An attempt is made to study the problems arising in the activities of economic entities and their staff in the formation and development of digital culture.

Keywords: digital economy; new paradigm; management; personnel; personnel; company; education; training; development; human resources; quality; efficiency; safety

REFERENCES

1. Panshin B. “Digital economy: features and development trends” // Belarusian Science Science publishing house, Science and Innovations. March 2016. No. 157. P. 17-20.
2. Program of development of the digital economy in the Russian Federation until 2035 [Electronic resource]. – Access mode: URL: <http://spkurdyumov.ru/uploads/2017/05/strategy.pdf>.
3. Region in the conditions of development of the information society: monograph / number. authors; under general ed. I.B. Teslenko. – Moscow: RUSINS. 2018-392 p.
4. On the strategy for the development of the information society in the Russian Federation for 2017-2030: Presidential Decree No. 203 of May 9, 2017 [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.consultant.ru/>.
5. Varnavskiy V.G. Digital Technologies and the Growth of the World Economy // Drucker Bulletin. 2015. № 3 (7). Pp. 73-80.
6. A digital revolution is taking place in the personnel departments. [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.vedomosti.ru/>.
7. Katasonov V. Kolpak. Putin called the “digital economy” a lifestyle and a new basis for the whole society. [Electronic resource]. – Access mode: http://ruskline.ru/opp/2017/iyul/07/kolpak_putin_nazval_cifrovuyu_ekonomiku_ukladom_zhizni_i_novoj_osnov_oj_dlya_vsego_obwestva/.
8. New rules of the game in the digital age. Deloitte study “International trends in personnel management” for 2017. p. 4.
9. Kupriyanovskiy V.P., Sukhomlin V.A., Dobrynina A.P., Raikov A.N., Shkurov F.V., Competences of the 21st century in the national standards of school education. Analytical review in the framework of the project of preparing the international report “Key Competences and New Literacy: from Declarations to Reality” September 2017. [Electronic resource]. – Access mode: https://vbudushee.ru/files/4countrycases_1.pdf.
10. Evaluation of quality and management efficiency an enterprise and personnel. – The online journal "Naukovedenie". – Volume 8, №1 (2016). ISSN2223-5167.