

РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ НАВЫКОВ У HRM КАК ПЕРВОСТЕПЕННАЯ ЗАДАЧА ПРИ ВНЕДРЕНИИ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Е.А. Пшеничная, И.Н. Махмудова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара, Россия

Обоснование. Приступая к раскрытию темы, следует отметить особую значимость цифровых навыков именно для менеджера по персоналу. HR-специалисты для компании являются проводниками цифровых навыков, то есть именно этим специалистам необходимо актуализировать потребность в развитии цифровых компетенций у работников, а также предложить пути и методы их развития, организовать обучающую программу и оценить эффективность проделанной работы. Но прежде HR-специалисты сами должны обрести цифровую компетентность [1].

Цель — раскрыть содержание цифровых компетенций и определить пути и способы их развития у HR-специалистов на современном этапе.

Методы. Анализ, синтез, дедукция, Benchmarking.

Результаты:

- выведено определение «цифровых компетенций». Цифровые компетенции — рациональное сочетание знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно работать с цифровыми технологиями;
- с помощью бенчмаркинга (см. таблицу) сравнивались обучающие курсы и экспертные мнения о наиболее актуальных цифровых навыках. В результате были выявлены источники, раскрывающие цифровые компетенции наиболее полно: Burning Glass Technologies (см. рисунок) и центр подготовки руководителей и команд цифровой трансформации ВШГУ РАНХиГС [2, 3];

Таблица. Бенчмаркинг как способ выявления наиболее актуальных цифровых компетенций

	Критическое мышление	EQ	Big Data	Управление проектом	Информационная безопасность	Разработка ПО	Цифровая этика	Цифровое образование	Поисковые навыки	Анализ данных	Цифровая восприимчивость
World Economic Forum	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dig-Comp	-	+	+	-	+	+	-	-	-	-	-
Burning Glass	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+	-
Stepik	-	-	+	+	-	-	-	-	-	-	-
Открытое образование	-	-	-	-	+	+	+	+	+	-	-
Skillbox	-	-	-	+	+	-	-	-	-	-	-
РАНХиГС	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	+

Список навыков дополнен цифровой восприимчивостью [4]:

- определен список цифровых навыков, необходимых HRM;
- разработана формула для расчета индекса цифровых компетенций.

Индекс цифровых компетенций для HR-специалистов будет включать:

- 1) личностные цифровые навыки — коммуникативные, аналитические, критическое мышление, креативность;
- 2) менеджерские навыки — применение технологий при управления командой и проектами;
- 3) навыки и знания непосредственно в области овладения технологиями, применяемыми в компании — 1С, СберПодбор, Excel, госуслуги и другие порталы;
- 4) поисковые навыки в сети Интернет;
- 5) навык эффективного потребительского поведения, как поведения пользователя, работающего с большими объемами информации;
- 6) информационная безопасность — защита персональных данных, пароли, оценка безопасности сайта.

Помимо этого:

- рекомендованы методы оценки навыков для расчета цифровых навыков — самоанализ, «метод 360», «фотография рабочего дня» [5] и психодиагностические методики;
- предложены пути развития цифровых навыков — внешние (тренинговые центры, онлайн-платформы) и внутренние (корпоративный университет);
- рекомендованы методы для внутреннего обучения цифровым навыкам HRM — деловые симуляции и игры, обучение на рабочем месте, meеtup, социальное обучение (Social Learning) [6].

Выводы. Таким образом, в результате написания статьи были определены составляющие цифровых компетенций, разработаны требования к цифровым навыкам HR-менеджеров, а также предложены пути и методы их формирования.

Ключевые слова: цифровые навыки; цифровые компетенции; развитие и обучение персонала.

Список литературы

1. obzory.hr-media.ru [Электронный ресурс]. Обучение цифровым навыкам: глобальные вызовы и передовые практики. Аналитическое исследование // Компетенции [дата обращения: 08.03.2022]. Доступ по ссылке: https://obzory.hr-media.ru/cifrovye_navyki_sotrudnika_6_vyzovov_dlya_hr
2. economicmodeling.com [Электронный ресурс]. Новые базовые навыки цифровой экономики от Burning Glass Technologies [дата обращения: 08.03.2022]. Доступ по ссылке: <https://www.burning-glass.com/research-project/new-foundational-skills/>
3. hr.cdto.ranepa.ru [Электронный ресурс]. Модель компетенций команды цифровой трансформации в системе государственного управления / под ред. М.С. Шклярук, Н.С. Гаркуши [дата обращения: 08.03.2022]. Доступ по ссылке: <https://hr.cdto.ranepa.ru/model-kompetencij-komandy-cifrovoj-transformacii>
4. Гилева Т.А. Компетенции и навыки цифровой экономики: разработка программы развития персонала // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2019. Т. 2, № 28. С. 22–35. DOI: 10.17122/2541-8904-2019-2-28-22-35
5. Пшеничная Е.А. Оценка эффективности управленческого труда // Сборник трудов научного семинара студентов и аспирантов института экономики и управления. В 2-х частях: «Управление организационно-экономическими системами» / под ред. О.В. Павлова. Ноябрь 18–23, 2019; Самара. Самара: Изд-во Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королева, 2020. С. 368–374.
6. obzory.hr-media.ru [Электронный ресурс]. Обучение в цифровую эпоху: Новые подходы, инструменты и технологии [дата обращения: 08.03.2022]. Доступ по ссылке: https://obzory.hr-media.ru/obuchenie_v_cifrovuyu_epohu_instrumenty_i_tehnologii

Сведения об авторах:

Елизавета Андреевна Пшеничная — студентка, группа 7331-380303D, институт экономики и управления. Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара, Россия. E-mail: pshenichnaya-01@list.ru

Ирина Николаевна Махмудова — доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры управления человеческими ресурсами; Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара, Россия. E-mail: Mahmudova.I@yandex.ru

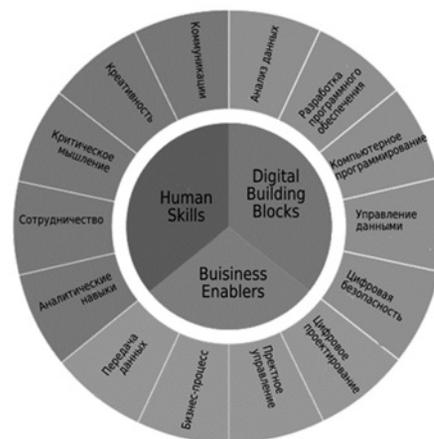


Рис. Новые базовые навыки для цифровой экономики от Burning Glass Technologies