

Цифровое развитие кадрового потенциала организации

Научный руководитель – _ _ _

Алтынов Артём Игоревич

Студент (магистр)

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт статистических исследований и экономики знаний, Москва, Россия

E-mail: artem.altynov99@gmail.com

Цифровая трансформация подразумевает под собой внедрение цифровых технологий для инициирования положительных эффектов во внутренних и внешних процессах организации. Работа ставит перед собой задачу выявления ключевых параметров цифрового развития кадрового потенциала организации, так как человеческий капитал является одним из факторов успешной цифровизации. При адаптации новых цифровых решений руководство должно быть уверенно в достаточном уровне развития данного фактора для обеспечения эффективного использования новых технологий. Работа основывается на анализе российской и зарубежной литературы по организации цифровой трансформации на корпоративном уровне. В работе выявлено два ключевых параметра цифрового развития кадрового потенциала: развитие цифровых навыков, стимулирование цифровой культуры. В работе указаны некоторые из методов по развитию выявленных параметров.

Первый аспект связан с развитием профессиональных знаний, требующихся для цифровой трансформации. Для повышения эффективности в результате адаптации новых цифровых решений необходимо распространение умений по применению технологий в работе [5, с. 40]. Данный фактор связан с профессиональными навыками, к которым относят навыки по обращению с цифровым оборудованием, программным обеспечением, ИТ-инфраструктурой. Помимо этого, наблюдается рост спроса на прикладные навыки работы с данными, в том числе работы с Big Data. В сегодняшних условиях необходимым фактором также является распространение навыков по работе с системами кибербезопасности. Развитие указанных квалификаций направлено на поддержку стратегии цифровизации и процессов создания стоимости.

Обучение профессиональным навыкам работы с цифровыми технологиями охватывает не только производственный и ИТ-персонал, но и сотрудников, занятых административной, управленческой деятельностью, для формирования понимания процессов цифровой трансформации [2]. Для обучения производственного персонала наиболее эффективным методом является обучение на рабочем месте. Для снижения травматичности возможно обучение при помощи технологий виртуальной реальности и создания виртуального рабочего места, так как методика позволяет сотрудникам допускать ошибки. Создание корпоративного университета, центров компетенций позволяет охватить большее число сотрудников. Взаимодействие с профильными университетами обеспечивает соответствие корпоративного обучения образовательным стандартам.

Вторым параметром является развитие цифровой культуры, которая может быть определена, как способность компании к быстрому внедрению новых технологий [4, с. 171]. Цифровая культура рассмотрена на двух уровнях. На уровне персонала под цифровой культурой понимается набор неспециализированных навыков, позволяющих интегрироваться в рабочие процессы. Квалификации варьируются от одной статьи к другой, однако возможно выделение ключевых: склонность к принятию рисков, способность быстро адаптироваться к изменяющимся условиям, лидерские навыки, предпринимательский

дух. Понимание цифровой культуры на организационном уровне подразумевает четкое закрепление ролей и функций, высокое качество коммуникативных процессов, открытость данных и информации внутри компании, создание новых форм сотрудничества. Развитие цифровой культуры необходимо, так как снижает сопротивление персонала внедрению новых технологий.

Меры поддержки цифровой культуры также рассмотрены для разных уровней. Развитие навыков осуществляется через тренинги, семинары, мастер-классы, где мерой поддержки является использование электронных ресурсов и курсов, вебинаров, информационных рассылок. Для стимулирования инициатив сотрудников применяются надбавки и льготы как финансовые, так и нефинансовые [3]. Поддержка цифровой культуры на организационном уровне подразумевает широкий набор мер. Необходимо создание небольших кросс-функциональных команд, перед которыми ставится конкретная задача, для стимулирования проектной деятельности внутри организации. Важным аспектом является поддержка участников кейс-чемпионатов, хакатонов и иных мероприятий в области цифровизации, например, “WordSkills”. Положительно сказывается проведение сессий с высшим руководством по вопросам цифровой трансформации и создание единой цифровой базы знаний по административным вопросам.

Исследование обращает внимание на необходимость цифровой трансформации кадрового потенциала организации для эффективного внедрения цифровых технологий. Ключевыми аспектами являются развитие профессиональных навыков работы с цифровыми технологиями и “мягких” навыков для вовлечения сотрудников в процессы цифровизации, совершенствование внутренних коммуникативных и управленческих процессов для организации эффективной трансформации. Что касается навыков, высшему руководству необходимо детально определить профессиональные квалификации и методы их развития, учитывая возрастающие требования к навыкам анализа данных, соблюдению правил кибербезопасности. Поддержка цифровизации подразумевает распределение ролей, организацию сотрудничества в рамках небольших команд, стимулирование проектной деятельности. Одним из показателей активности компании в области цифровизации кадрового потенциала является частота проведения мероприятий по повышению квалификации в области цифровых технологий [1, с. 46]. Комплексный подход, реализованный в разрезе указанных направлений, позволит эффективнее управлять кадровой составляющей цифровой трансформации.

Источники и литература

- 1) Гилева, Т. А. Цифровая зрелость предприятия: методы оценки и управления // Вестник УГНТУ, Наука, образование, экономика, Серия: Экономика. 2019. Т. 27(1). С. 38-52.
- 2) Дубгорн, А. С., Светуньков, С. Г., Зотова, Е. А. Основные проблемы цифровой трансформации бизнеса // Глобальный научный потенциал. 2019. Т. 101(8). С. 116-120.
- 3) Fischer, M., Imgrund, F., Janiesch, C., & Winkelmann, A. Strategy Archetypes for Digital Transformation: Defining Meta Objectives Using Business Process Management // Information & Management. 2020. Vol. 57(5). 103262.
- 4) Peter, M. K., Kraft, C., & Lindeque, J. Strategic action fields of digital transformation // Journal of Strategy and Management. 2020. Vol. 13(1). P. 160-180.
- 5) Pihir, I., Tomičić-Pupek, K., & Tomičić Furjan, M. Digital Transformation Playground-Literature Review and Framework of Concepts // Journal of Information and Organizational Sciences. 2019. Vol. 43(1). P. 33-48.