

УДК 005.95(96)

*Сведения об авторах:*

*Долгих Светлана Андреевна,  
магистрант 2 курса, направления подготовки  
«Управление персоналом», НИУ «БелГУ», г. Белгород  
Научный руководитель: Тимохина Ольга Александровна,  
кандидат экономических наук,  
доцент кафедры менеджмента маркетинга  
НИУ «БелГУ», г. Белгород*

## **ОСОБЕННОСТИ ТРАНСФОРМАЦИИ HR-КОМПЕТЕНЦИЙ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ «КАДРЫ ДЛЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ»**

*Аннотация:* В статье рассмотрена программа «Кадры для цифровой экономики, с целью выявления влияния на формирование новых HR-компетенций. В настоящее время, в период до 2024 года, Министерством уже инициирована данная программа. Согласно прогнозу, в сфере образования, программа обеспечит выявление новых талантов в сфере информатики и математики.

*Ключевые слова:* цифровизация, цифровая экономика, кадры для цифровой экономики, технологическое общество.

*Annotation:* The article considers the program "Personnel for the digital economy, in order to identify the impact on the formation of new HR competencies. Currently, in the period up to 2024, the Ministry has already initiated this program. According to the forecast, in the field of education, the program will ensure the identification of new talents in the field of computer science and mathematics.

*Keywords:* digitalization, digital economy, personnel for the digital economy, technological society.

**Введение.** Одним из важных показателей экономического роста современных стран выступает уровень развития цифровых технологий. Действительно, на протяжении нескольких последних лет правительством нашей страны на разных уровнях был предпринят ряд важных решений, касающихся области развития цифровой экономики.

Создание Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации (далее Министерство) стало достаточно важным этапом на пути к глобальной цифровизации [1]. Министерство отвечает за реализацию программы «Цифровая экономика Российской Федерации», которая предусматривает особенности и разнообразие цифровых технологий, активно интегрируемых практически во все области нашей деятельности. На данный момент в законодательных документах были закреплены следующие новые понятия: «искусственный интеллект», «интернет вещей», «умный контракт». Также были сняты некоторые существовавшие ограничения в правовых стандартах, которые препятствовали процессу развития цифровых технологий. Что касается последующего этапа, то уже в начале 2019 года данным Министерством была инициирована программа, которая рассчитана на период до 2024 года под названием «Кадры для цифровой экономики» [3]. Запланировано увеличение количества выпускников в области профессионального образования, обладающих компетенциями в сфере информационных технологий. Планируется, что численность таких выпускников должна составить 800 тыс. ежегодно, а доля обладающего цифровыми навыками населения — достичь 40% [6, с.107].

На фоне всемирного технологического развития активизация цифровизации РФ выступает очень важным решением, поскольку осуществление программы даст возможность значительно расширить перечень компетенций в области цифровой экономики и персонализации образования. Действительно, по утверждению Л.В. Шмельковой важным качеством человека, который как специалист соответствует цифровой экономике, является то, что «это личность, оснащенная цифровыми технологиями, использующая их в повседневной и профессиональной деятельности,

ведущейся в цифровой информационной среде» [11, С. 1-4].

Правительственная программа «Кадры для цифровой экономики» дает возможность выйти на новый уровень цифровой экономики. Это напрямую связано с новыми вызовами развития всемирной экономики. В частности, С. К. Ангеловская замечает, что в современных условиях, знание информационных технологий и умений применения программных продуктов уже не является отображением эффективной деятельности гражданина и профессионала. Человеку остро необходимы новые «цифровые» компетенции, в том числе: критическое и творческое мышления, креативность, инициативность, ответственность, адаптивность, инновационность, предприимчивость, эмоциональный интеллект [4, с. 61]. Такой подход даст широкие возможности развития экономики в самых разнообразных сферах. При этом А.Е. Шамин замечает, что на современном этапе развитие цифровой экономики должно осуществляться путем развития науки, реализации образовательных и просветительских проектов [10, С. 328-330].

Стоит отметить, что реализация программы «Кадры для цифровой экономики» происходит на фоне глубинных изменений в сфере образования. Часто такие изменения связаны с нивелированием дипломированных выпускников, поскольку скорость развитие профессий настолько велика, что при окончании тех или иных вузов специалист в определенной области остается не востребованным на рынке труда. Современные образовательные циклы не отвечают скорости изменений, происходящих на рынке труда. Это в свою очередь приводит к вынужденным трансформациям в сфере управления и поиска персонала [7, С. 83-89].

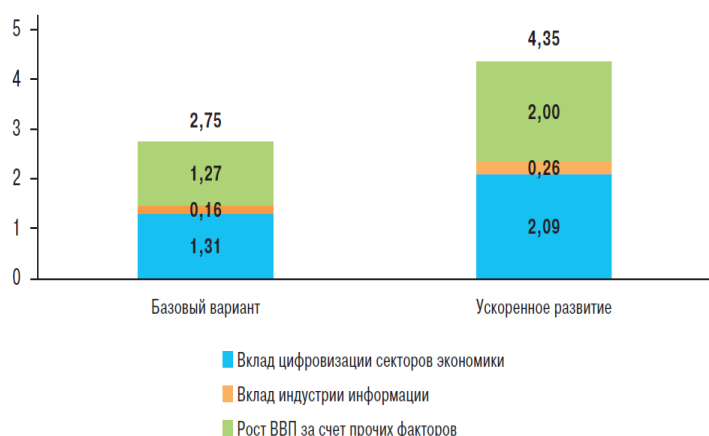
Также, происходящие процессы, несут за собой множество угроз и рисков. Среди таких достаточно существенных угроз можно отметить следующее: недостаточная разработанность нормативно - правовой базы; недостаточный уровень цифровой грамотности; отсутствие необходимых цифровых компетенций у преобладающего числа занятых граждан [8, С. 125-127]. По мнению О. А. Степанова, одним из наиболее важных показателей в рамках становления цифровой экономики является безопасность человека и общества в целом [6, с. 110].

Также необходимо отметить, что вследствие стремительного развития цифровой экономики происходит трансформация требований к самим сотрудникам современных организаций. Делается акцент на цифровые знания, коммуникативные способности, гибкость и адаптируемость, системное мышление. Также мультиязычность и мультикультурность современного технологического общества ставят перед человеком новые требования в сфере коммуникаций [11, С.1-4].

**Методы и организация исследования.** В ходе проведенного исследования использованы такие методы как анализ нормативно-правовых актов, литературных источников, сопоставительный анализ, синтез, а также переход от общего к частному. При этом основное внимание обращено на документы, раскрывающие специфику программы «Кадры для цифровой экономики».

**Результаты и их обсуждение.** Стоит отметить, что согласно паспорту программы «Кадры для цифровой экономики» к 2024 году должна быть выстроена новая система образования, предполагающая развитие цифровых проектов, выявление талантов в области информатики и математики. Но одним из самых важных аспектов реализации данной программы является подготовка высококвалифицированных кадров, которые смогут отвечать современным требованиям цифровой экономики. Необходимо отметить, что согласно данным паспорта программы «Кадры для цифровой экономики» до 2024 года предполагается обучение около 10 млн. человек по разработанным онлайн программам. Это является одним из стратегических направлений вышеупомянутой программы [10, С. 328-330].

Действительно, согласно подсчетам цифровизация экономики даст возможность стремительного развития экономики уже в ближайшей исторической перспективе (рис. 1).



**Рисунок 1** – Зависимость экономики от цифровизации [9, с. 56]

В связи с данными изменениями происходят и изменения в работе HR-специалистов. Перед ними встают новые проблемы и вызовы. По сути, наступили новые времена, когда изменения в стратегии работы компании выстраиваются не на несколько лет, а всего на пол года, что в современных условиях дает возможность управлять кадрами максимально эффективно.

Изменения HR-технологий должны учитывать специфику современных профессий. Одной из главных особенностей современного развития образовательной сферы является то, что бывший фиксированный набор компетенций перестает быть статичным и фиксированным. Развитие цифровой экономики создает условия для изменения профилей компетенций. Сами же компетенции достаточно адаптивны, вследствие чего и превращаются в «динамические портфели».

Стоит отметить, что особенно востребованными станут специалисты, выполняющие многоуровневые задачи: управление людьми, коммуникация с контрагентами, поиск нестандартных решений, разработка методологии — и обладающие необходимым набором «мягких» навыков (softskills). Кадровые службы будут вынуждены перейти на модель очень гибких карьерных траекторий, с учетом возможных переходов персонала из одних функциональных блоков в другие вследствие автоматизации их функционала частично или полностью. Также уже сейчас можно отдельно выделить ряд профессий будущего: архитектор Интернет вещей, биоинформатик, дата-журналист, дизайнер виртуальной среды (VR-

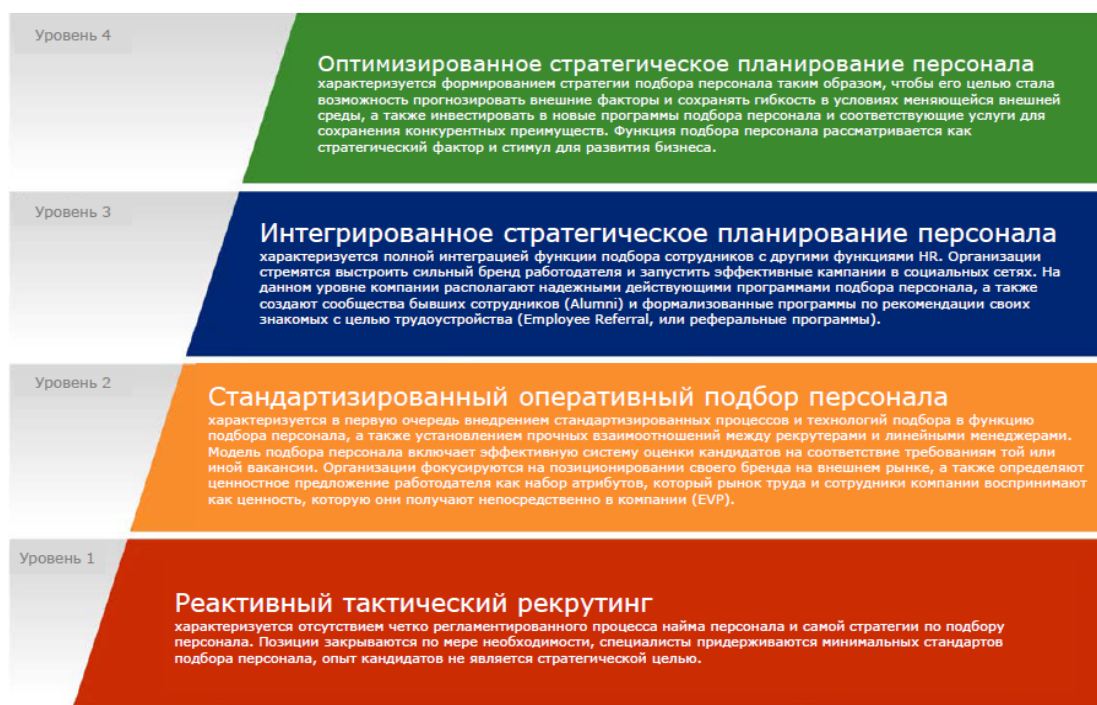
архитектор).

С другой стороны, трансформация работы HR-специалистов должна учитывать и вытеснение в прошлое многих профессий. Действительно, внедрение цифровых технологий обуславливает значительные изменения потребностей в персонале и требований к специалистам: снижение спроса на профессии, связанные с выполнением формализованных повторяющихся операций; сокращение жизненного цикла профессий в связи с быстрой сменой технологий.

В данной ситуации стремительно возрастает роль качественного подбора сотрудников. При этом внимание должно быть сфокусировано на прогнозирование кадрового обеспечения. Происходит изменение ориентации со штата сотрудников на общий «портфель компетенций» сотрудников разных профессий. Что в свою очередь позволит формировать под определенные задачи и проекты, разные наборы компетенций, необходимые в каждом отдельном случае.

Для менеджеров по кадрам одним из важнейших навыков становится умение управлять так называемыми «не своими» сотрудниками, т.е. временной рабочей силой — фрилансерами, специалистами на аутсорсинге. Менеджер должен разбираться во всех этих разнообразных форматах. Кроме этого уметь оперативно перестраиваться, работая в режиме быстрой смены задач.

Таким образом, направления программы «Кадры для цифровой экономики» создают новые условия на рынке труда и предполагают глубинные изменения во многих устоявшихся принципах подбора персонала и повышения его профессионального уровня. Можно выделить несколько уровней развития процессов работы с новыми сотрудниками (рис. 2).



**Рисунок 2 – Модель зрелости привлечения сотрудников [13]**

Необходимо обратить внимание на то, что участие человека в жизни современного технологического общества предполагает систематическое повышение собственной квалификации. В связи с чем, появляется острая необходимость создания баз данных, которые могли бы хранить информацию о длительных периодах профессиональной деятельности человека. Такие системы дадут широкие возможности более обоснованно и эффективно подходить к вопросам развития персонала современных организаций.

Также отметить, что работа программы «Кадры для цифровой экономики» предполагает создание персонального профиля компетенций. Данный профиль, по сути, является профессиональным паспортом гражданина Российской Федерации, в котором будут анализироваться данные касательно компетенции, достижений, аттестация знаний и навыков граждан. В контексте сведений персонального профиля гражданина Российской Федерации будет выстраиваться персональная траектория развития. Статистические данные подтверждают, что большинство респондентов отмечают влияние автоматизации на жизнь, профессиональную деятельность и



экономику (рис. 3).



**Рисунок 3** – Влияние автоматизации на навыки сотрудников [14]

Программа предполагает достаточно быстрое осуществление переподготовки уже существующих специалистов. Но такие изменения требуют создания высокоэффективных новых моделей образования, способных послужить фундаментом для развития специалистов в разных областях.

Внедрение и работа программы «Кадры для цифровой экономики» вызывает ряд вопросов для HR-специалистов. Поскольку на сегодняшний день не разработана единая методика подсчета обеспеченности ИТ-сферы кадрами, на что уже неоднократно указывали специалисты, то оценки экспертов в этом вопросе существенно расходятся [5].

Переход к цифровой экономике существенным образом меняет рынок труда: наряду с распространением информационных технологий во всех сферах жизни цифровые навыки становятся критически важными с точки зрения работодателей. Ожидается масштабная трансформация требований к специалистам, поскольку многие операции, которые не были затронуты предыдущими волнами внедрения цифровых технологий, в ближайшем будущем могут быть автоматизированы. Ключевой компетенцией, определяющей конкурентные преимущества компаний будущего, становится аналитика больших данных. Умение работать с большими массивами структурированной и неструктурированной информации позволяет



компаниям повысить качество прогнозирования спроса, оптимизировать процессы и т.д.

Работа HR сферы должна учитывать и ожидаемый на Российском рынке рост спроса на кадры высокой ИТ-квалификации. В частности, стремительно вырастет потребность в кадрах по таким перспективным направлениям, как искусственный интеллект, анализ больших данных, робототехника, виртуальная реальность. В настоящее время уже отмечается существенная нехватка трудовых ресурсов с необходимыми цифровыми компетенциями. Российские вузы ежегодно выпускают около 25 тыс. ИТ-специалистов, из которых лишь 15% готовы к немедленному трудоустройству [12].

Учитывая современные реалии работы HR в условиях цифровой экономики, таким специалистам стоит обратить внимание на ряд важных изменений. Во-первых, дальнейшая работа предполагает постоянный глубокий анализ с использованием технологий прогнозирования в сфере профессиональной деятельности. Одновременно с этим стремительно меняющийся рынок цифровой экономики создает проблему утечки профессиональных сотрудников. Что в свою очередь требует особых подходов к работе с персоналом [12].

**Заключение.** Таким образом, внедрение в жизнь современного российского общества программы под названием «Кадры для цифровой экономики» уже в ближайшем будущем значительно повлияет на развитие многих сфер экономики нашей страны. На фоне происходящих изменений происходит трансформация и HR-компетенций. Вышеприведенное исследование показывает значительные изменения, которые обязательно должны учитывать современные менеджеры, работающее в сфере подбора, развития, обучения персонала. Также реализация программы «Кадры для цифровой экономики» предполагает обучение новым профессиям [2]. Что ставит новые вызовы перед современными HR-специалистами. Трансформация компетенций предполагает обязательные углубление и расширение компетенций целого ряда профессий.

## Список литературы

1. Указ Президента Российской Федерации от 15.05.2018 № 215 «О структуре федеральных органов исполнительной власти».
2. Положение о министерстве цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. Утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 2 июня 2008 г. №418.
3. Паспорт федерального проекта. Кадры для цифровой экономики. Утвержден президиумом Правительственной комиссии по цифровому развитию для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности (протокол от 28 мая 2019 № 9).
4. Ангеловская С.К. Кадры для цифровой экономики: к вопросу формирования цифровых компетенций // Кадры для цифровой экономики : материалы IV Междунар. науч.-практ. конференции «Среднее профессиональное образование в информационном обществе» (г. Златоуст, 1 февраля 2019 года). — Челябинск: Изд-во ГБУ ДПО ЧИРПО, 2019. – 224 с. С.61-63.
5. Сичинский Е.П., Сташкевич И.Р. Прогноз потребностей в квалифицированных кадрах для цифровой экономики региона // Инновационное развитие профессионального образования.–2019.– № 2 (22).– С.23-30.
6. Степанов О.А. О важных аспектах подготовки кадров для развития цифровой экономики // Журнал российского права.– 2018.– № 11.– С.106-111.
7. Стрельникова Л.А., Лембрикова М.М. Актуализация цифровых технологий в управлении процессом подбора персонала // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. –2019.– № 1.– С. 83-89.
8. Тимохина О.А. Трансформация российского рынка труда в условиях цифровизации экономики // Современные условия интеграционных процессов в науке и образовании: сборник статей Международной научно-практической конференции (24 октября 2019г, г. Пенза). Уфа: OMEGA SCIENCE, 2019. – 302 с. 125-127.
9. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение Ч-80

[Текст]: докл. к XX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. / Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневский, Л. М. Гохберги др.; науч. ред. Л.М. Гохберг; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. — 82с.

10. Шамин А.Е., Фролова О.А. Университет будущего в эпоху цифровой экономики. Подготовка современных экономических кадров для решения новых задач // Никоновские чтения.– 2018.– № 23.– С.328-330.

11. Шмелькова, Л.В. Кадры для цифровой экономики: взгляд в будущее [Текст] / Л.В. Шмелькова // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. –2016. – № 8(30). – С. 1–4.

12. Андреева О. Цифровой HR: новые тренды управления персоналом [Электронный ресурс] / Стандарты и качество. Рекламно-информационное агентство. Режим доступа. - URL: <https://ria-stk.ru/ds/adetail.php?ID=175634>.

13. Подбор персонала в цифровую эпоху [Электронный ресурс] / Deloitte. Режим доступа. - URL: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/human-capital/articles/2018/podbor-personala-v-cifrovuyu-ehpohu.html>.

14. Тенденции в сфере управления персоналом в России – 2019. Сектор телекоммуникаций, медиа и технологий (ТМТ) [Электронный ресурс] / Deloitte. Режим доступа. - URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/humancapital/russian/hc-trends-2019-russia-tmt-report.pdf>