

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ПЕРИОД ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

М.Н. Петров, к.т.н., DBA

Заместитель генерального директора по развитию
ООО «Петербургский машиностроительный завод»
Специальность: 08.00.05

Аннотация: Статья посвящена формированию основных направлений совершенствования корпоративных систем обучения и развития человеческого капитала, как главного ресурса, происходящей цифровой трансформации. На основе анализа перспективных компетенций, необходимых сотрудникам для формирования цифровой модели развития бизнеса, предложено совместное использование, как компетентностных форм обучения, так личностно-ориентированного подхода.

Ключевые слова: Цифровая экономика, человеческий капитал, цифровые компетенции, компетентностные формы обучения, личностно-ориентированная парадигма.

M.N. Petrov, PhD, DBA

Deputy General Director for Development
LLC "Petersburg Machine-Building Plant"
Specialty: 08.00.05

Abstract: The article is devoted to the formation of the main directions for improving corporate training systems and developing human capital as the main resource of the ongoing digital transformation. Based on the analysis of promising competencies necessary for employees to form a digital business development model, the joint use of both competency-based forms of training and a student-centered approach is proposed.

Keywords: Digital economy, human capital, digital competencies, competency-based forms of education, student-centered paradigm.

Развитие цифровой экономики, претворяя кардинальные изменения в существующие парадигмы экономических и социальных отношений, определяет необходимость формирования новых подходов к развитию человеческого капитала в период четвёртой промышленной революции.

«...Переход от physical к digital экономике требует принципиально новых подходов не только в отраслях и производствах, но и в сферах формирования кадрового потенциала для цифровой экономики: образования, подготовки кадров, формирования и управления инновационным человеческим капиталом» [1], [2]. Как известно, основную ценность для Индустрии 4.0 представляют собою знания и информация, в качестве носителей которых выступает человек, именно поэтому человеческий капитал, а не инновации и различные изменения, выступает главным ресурсом происходящей цифровой трансформации [3]. Гуманитарно-технологическая революция, реализуемая в настоящее время, определяется переходом от индустриальной к постиндустриальной фазе развития общества, в ходе которого «человек становится не только субъектом, но и объектом происходящих перемен» [4]. По мнению Первого заместителя председателя правительства РФ А.Р. Белоусова, на текущий момент речь, по сути, идёт о серьёзнейшем социальном сдвиге, формирующем новый тип человека – человека виртуального [5].

Успех реализуемой цифровой трансформации во многом зависит от наличия у сотрудников «цифровых предприятий» особого набора ключевых компетенций – «компетенций цифровых», которые будут выступать в качестве драйверов достижения целей организаций в условиях хаотичности и волатильности внешней среды (VUCA-реальности).

Под «компетенцией», в данном контексте, мы понимаем особый набор и комбинацию «знаний, умений, навыков, мотивационных факторов, личностных

качеств и ситуационных намерений, которая обеспечивает эффективное решение исполнителем задач определенного класса в определенной организации, на определенном рабочем месте, в определенном производственном коллективе» [6].

Как было выявлено в предыдущих работах автора [7], одним из важнейших аспектов формирования инновационной среды, повышающей эффективность применения современных проектных практик, является совершенствование системы корпоративного обучения руководителей и участников проектных групп. При этом, наиболее существенным фактором, сдерживающим применение современных методов проектного управления, является отсутствие у проектных менеджеров необходимых управленческих качеств для работы с гибкими и экстремальными методами в результате ориентации существующей системы организационного обучения, прежде всего, на так называемый «компетентностный подход», что приводит на практике к руководству проектами только на основе технических знаний и навыков.

Инновационный характер современных проектных практик требует формирование сотрудника современного типа, который обладает группой качеств (ключевых компетенций) инновационного характера: критицизмом в анализе новой информации; способностью генерировать новые идеи; возможностью использовать существующие знания для реализации долгосрочного прогнозирования; умением в полном объеме, в условиях информационной неопределенности, решать сложные задачи нестандартными методами с использованием навыков латерального мышления; умением работать в команде; нацеленностью на достижение результата; лидерством и стратегическим мышлением [7].

Вместе с тем, в современных исследованиях, посвящённых анализу тенденций управления человеческим капиталом в условиях цифровой экономики, выделяются следующие умения и навыки, необходимые сотрудникам для формирования цифровой модели развития бизнеса [1], [3], [8], [9]:

- креативность, цифровая грамотность, аналитические навыки;

- критическое мышление, способность к коллаборации и комплексному решению проблем;
- многозадачность и гибридные компетенции;
- трансдисциплинарность и быстрое мышление;
- навыки On-Line коммуникации;
- инновативность и предпринимательская составляющая;
- адаптивная гибкость в условиях неопределённости,
- высокий уровень социальной ответственности;
- способность к синтезу, анализу и прогнозу с использованием различных видов логики;
- проактивность.

Как мы видим, базовый набор компетенций, необходимых для цифровой модели развития бизнеса, в значительной степени совпадает с навыками, определяющими успешное использование современных проектных практик, а их основу составляют т.н. Soft skills – комплекс умений, связанных с личностными качествами.

Необходимо отметить, что современная корпоративная система индивидуального и коллективного обучения — это система, призванная обеспечить как плановое хозяйственное функционирование, так и развитие инновационной составляющей организации. Одним из важнейших факторов данной системы является повышение эффективности компании в целом, через повышения эффективности каждого сотрудника. Данная система должна быть направлена на обеспечение устойчивого инновационного развития организации, отражать современную образовательную парадигму и решать актуальнейшую, на сегодня, задачу: подготовку человеческого капитала, обладающего профессиональной гибкостью и мобильностью, поскольку наиболее значимым ресурсом любой современной организации в условиях цифровой экономики является сам человек [10].

Это требует совершенствования системы корпоративного обучения на основе развития личностно-ориентированной парадигмы, которая базируется на

обеспечении комплексного развития личности - её творческих, интеллектуальных, духовных и социальных качеств. Однако преимущественная ориентация модели корпоративного обучения руководителей и участников проектных групп на личностно-ориентированный подход не отвергает в полной мере использование так же и компетентностных форм обучения, поскольку совместное применение двух данных подходов, с позиции синергетики, позволит получить системный эффект и послужит основой для формирования руководителей - цифровых-лидеров нового типа, обладающих широкими интегральными компетенциями [7].

Список использованных источников

1. Бурланков, С. П. Совершенствование системы подготовки кадров в условиях технологического перехода / С. П. Бурланков, И. Е. Ильина, В. М. Володин, В. В. Лапочкина // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2018. – № 2 (46). – С. 175–189.
2. Преображенский, Б. Г. Формирование современных исследовательских компетенций в условиях российской цифровизации / Б. Г. Преображенский, Т. О. Толстых, Е. В. Шкарупета // Регион: системы, экономика, управление. – 2017. – №3 (38). – С. 65–74.
3. Саликов Ю.А., Логунова И.В., Каблашова И.В. Тенденции изменений в управлении человеческими ресурсами предприятия в условиях цифровой экономики // Вестник ВГУИТ. - 2019. - № 2. – Т. 81. - С. 393–399.
4. Контурсы цифровой реальности. Гуманитарно-технологическая революция и выбор будущего / Под ред. В.В. Иванова, Г.Г. Малинецкого, С.Н. Сидоренко. — М.:ЛЕНАНД, 2018.—344 с. — (Будущая Россия № 28).
5. Малинецкий Г.Г. Риски цифрового мира. Проектирование цифрового будущего. Научные подходы. Коллективная монография / Под ред. Г.Г. Малинецкого, В.В. Иванова, П.А. Верника М.: ТЕХНОСФЕРА, 2020. — 356 с.

6. Базаров Т. Ю., Ерофеев А. К., Шмелев А. Г. (2014) Коллективное определение понятия «Компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного знания // Вестник Московского университета. Сер. 14: Психология. – №1. - С. 87–102. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kollektivnoe-opredelenie-ponyatiya-kompetentsii-popytka-izvlecheniya-smyslovyh-tendentsiy-iz-razmytogo-ekspertnogo-znaniya>.
7. Петров М.Н. Формирование инновационной среды, обеспечивающей эффективное применение современных проектных практик // Инновационное развитие экономики. - 2017. - № 2.
8. Крянев Ю.В. Исследование модернизации аэрокосмического комплекса. Философско-методологические, социально-управленческие аспекты / Ю.В. Крянев, В.В. Латышев, Т.П. Павлова; под ред. С.И. Мавроди. — М.: Культура и техника, 2018. — 172 с.: с ил.
9. Кондратюк Т.В. Четвёртая промышленная революция: какие компетенции необходимы сотрудникам? // Стратегические решения & Риск-менеджмент. - 2018. - № 3 (108). - с. 66-79.
10. Назарова Л.И., Комендантова Ю.С. Методологические подходы к моделированию корпоративного обучения сотрудников инновационной организации // Вестник ФГОУ ВПО МГАУ. - 2013. - № 4. - с. 138-141.

List of sources used

1. Burlankov, S. P., Ilyina, I. E., Volodin, V. M., and Lapochkina, V. V. Improvement of the personnel training system in conditions of technological transition. Volga region. Social Sciences. - 2018. - No. 2 (46). – S. 175–189.
2. Preobrazhensky, B. G. Formation of modern research competencies in the conditions of Russian digitalization / B. G. Preobrazhensky, T. O. Tolstykh, E. V. Shkarupeta // Region: systems, economics, management. - 2017. - No. 3 (38). – P. 65–74.

3. Salikov Yu.A., Logunova I.V., Kablashova I.V. Trends in changes in the management of human resources of an enterprise in a digital economy. Vestnik VGUIT. – 2019. - V. 81. - No. 2. - S. 393–399.
4. Contours of digital reality. Humanitarian and technological revolution and the choice of the future / Ed. V.V. Ivanova, G.G. Malinetsky, S.N. Sidorenko. — M.: LENAND, 2018.—344 p. - (Future Russia No. 28).
5. Malinetsky G.G. Risks of the digital world. Designing the digital future. Scientific approaches. Collective monograph / Ed. G.G. Malinetsky, V.V. Ivanova, P.A. Vernika M.: TECHNOSPHERE, 2020. - 356 p.
6. Bazarov T. Yu., Erofeev A. K., Shmelev A. G. (2014) Collective definition of the concept of “Competence”: an attempt to extract semantic tendencies from fuzzy expert knowledge // Moscow University Bulletin. Ser. 14: Psychology. - No. 1. - pp. 87–102. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kollektivnoe-opredelenie-ponyatiya-kompetentsii-popytka-izvlecheniya-smyslovyh-tendentsiy-iz-razmytogo-ekspertnogo-znaniya>.
7. Petrov M.N. Formation of an innovative environment that ensures the effective application of modern design practices // Innovative development of the economy. - 2017. - No. 2.
8. Kryanev Yu.V. Study of the modernization of the aerospace complex. Philosophical-methodological, social-administrative aspects / Yu.V. Kryanev, V.V. Latyshev, T.P. Pavlova; ed. S.I. Mavrodi. - M.: Culture and technology, 2018. - 172 p.: with ill.
9. Kondratyuk T.V. The fourth industrial revolution: what competencies do employees need? // Strategic Decisions & Risk Management. - 2018. - No. 3 (108) - p. 66-79.
10. Nazarova L.I., Komendantova Yu.S. Methodological approaches to modeling corporate training of employees of an innovative organization. Vestnik FGOU VPO MGAU. - 2013. - No. 4. - p. 138-141.