

УДК 131.1

*Кифа Л.Л., к.п.н.,
доцент*

*Института финансов, экономики и управления Тольяттинского
государственного университета
Россия, Тольятти*

ОБ ОЦЕНКЕ ЦИФРОВОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ

Аннотация: в статье рассмотрена актуальность изменения системы оценки кадрового потенциала сотрудников, обусловленная воздействием внешней среды, реализацией национального проекта Российской Федерации и состоянием рынка труда

Ключевые слова: развитие сотрудников, оценка кадрового потенциала, модель оценки персонала, цифровая компетентность

*Kifa L.L., Ph.D.,
Institute of Finance, Economics and Management
of Togliatti State University
Russia, Togliatti*

ON THE ASSESSMENT OF DIGITAL COMPETENCE OF EMPLOYEES

Abstract: The article considers the relevance of changing the system of personnel potential assessment of employees due to the impact of the external environment, the implementation of the national project of the Russian Federation and the state of the labor market

Keywords: employee development, human resources assessment, personnel assessment model, digital competence

Сегодня мир вокруг нас становится качественно другим. Организациям приходится изменяться, формировать готовность адекватного реагирования на вызовы, наращивать скорость

внутриорганизационных изменений для обеспечения нормального функционирования.

Управление бизнесом больше не может быть статичным. Предприятия создают гибкие структуры управления с акцентом на развитие кадрового потенциала.

Требования к сотрудникам меняются, карьерные треки модернизируются. Важным становится умение сотрудника легко осваивать новые, незнакомые задачи, эффективно действуя в рамках усложняющихся систем управления.

Для организаций четко организованная система развития кадрового потенциала становится важным фактором, позволяющим обеспечить рост эффективности процессов и, как следствие, рост объема получаемой, прибыли, что является основной целью функционирования.

Проведенный нами анализ существующих методов оценки кадрового потенциала показал, что применяемые процедуры в организациях, требуют индивидуального подхода для каждого предприятия. Учитывается отрасль, регион и социально-экономическая ситуация в стране. Организации вынуждены разрабатывать механизмы мониторинга потенциала сотрудников. Затем важно полученную информацию использовать для принятия решения о развитии человеческого потенциала в направлении, необходимом для решения стратегических задач предприятия в условиях экономической безопасности. Как правило, это совместная прерогатива кадровой службы, службы безопасности и отдела охраны труда.

Соблюдая законодательство и реализуя программы развития сотрудников, способных к реализации стратегических задач, руководство организаций многое делает для развития потенциала своих сотрудников. Однако, делается это, в большей степени, традиционно и без учета существующей ситуации.

Традиционно оценочные процедуры потенциала сотрудников производится на промышленных предприятиях на высоком уровне и включают: регулярную аттестацию сотрудников, выявляют уровень достигнутого ими потенциала и определяют векторы дальнейшего их развития. Сотрудников с высоким потенциалом – HiPo, например, ожидает более широкий спектр материального и морального стимулирования. Однако слабо применяются на практике ориентиры на стратегию развития информационного общества в Российской Федерации, в которой определено понятие «цифровая экономика»: «цифровая экономика – хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде...» [3].

В новых экономических условиях, организации обязаны пересматривать локальные акты на предмет создания и реализации подходов по содействию сотрудникам в освоении ключевых компетенций цифровой экономики, обеспечении массовой цифровой грамотности и персонализации развития их трудового потенциала.

Однако, четкая модель оценки потенциала сотрудников не сформирована. Новые экономические и технологические условия требуют создания и реализации подходов по содействию сотрудникам в освоении ключевых компетенций цифровой экономики, обеспечении массовой цифровой грамотности и персонализации образования. В этих целях реализуется федеральный проект «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [3].

Выявленная проблема побудила разработать модель оценки персонала с указанием в ней места компетенции «цифровая грамотность» сотрудников (рисунок 1).

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ, ПАРАМЕТРЫ, РЕЗУЛЬТАТЫ



Рисунок 1- Взаимосвязь оценки персонала и организационно-экономических факторов деятельности организации

Появление принципиально новой продукции и снятие с производства устаревшей, зарождение современных технологий, вытесняющих и сокращающих старые рабочие места, – все это обесценивает прежние знания и навыки, что и приводит к моральному износу человеческого капитала. Процесс этот неизбежен, но он предсказуем [1].

Опираясь на концептуально-интегративную модель места оценки персонала в системе управления персоналом и общей системе управления организацией, на рисунке показано место оценки персонала в общей системе управления организацией [2]. Периодически оцениваются личностные, деловые и профессиональные качества, определяется уровень развития компетенций или формирование новых, необходимых для работы в инновационной среде.

Как мы понимаем, решение о дополнительной IT-подготовке персонала потребует дополнительных затрат на обучение. Затем возникнет вопрос о повышении оплаты труда за более высокую квалификацию сотрудников. Поэтому, с точки зрения экономической безопасности организации, необходимо оценить не только сами затраты, но и тот

экономический эффект, который получит организация после обучения сотрудников. Экономическое обоснование цифровизации определено в п. 14 Программы цифровой экономики России: «Главным способом обеспечения эффективности цифровой экономики становится внедрение технологии обработки данных, что позволит уменьшить затраты при производстве товаров и оказании услуг» [4].

Итак, разработанную систему оценивания потенциала сотрудника с учетом определения наличия у него цифровой компетентности, следует рассматривать как фактор улучшения управленческих процессов и применять в процессе развития кадрового потенциала сотрудников предприятий.

Использованные источники:

1. Кифа Л.Л., Шевлякова Е.М. Обеспечение организации трудовыми ресурсами в условиях цифровой экономики // Economic aspects of industrial development in the transition to a digital economy: сборник статей по материалам международной научно-практической конференции (28 декабря 2019 г., г. Уфа). Уфа: Изд. НИЦ Вестник науки, 2019. 293 с. С. 163–169.

2. Махмудова И.Н. Оценочные персонал-технологии: практика управления: монография. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2014. 436 с.

3. Сайт министерства цифрового развития, связей и массовых коммуникаций. «Кадры для цифровой экономики». - URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/866/> (дата обращения 05.01.2024)

4. Указ Президента Российской Федерации от 09 мая 2017 года за № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919> (дата обращения: 12.12.2023).