

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

к.э.н., доцент Исахметова А.Н., к.э.н. Туракулова Л.Р.
Мардан Сапарбаев институт, г. Шымкент

Современное развитие человеческой цивилизации характеризуется очередным этапом научно-технической революции — внедрением во все сферы жизни информационно-коммуникационных технологий, которые составляют фундамент и материальную базу для перехода к информационному обществу, к новой ступени в развитии современной цивилизации. Цифровизация объявлена важным трендом развития современных государств: появляются «умные города», смарт-объекты.

По мнению многих ученых переход на рельсы цифровизации является в настоящее время одним из основных приоритетов развития государства и общества. Сегодня эксперты справедливо подчеркивают, что конкурентоспособность страны в стратегическом будущем будет определять непосредственно уровень развития цифровой экономики.

Цифровая экономика изменяет формат государственного управления, образования, здравоохранения, коммуникаций между людьми, тем самым, она задаёт новую парадигму интенсивного развития экономики, государства и общества в целом. Сегодня актуальность цифровой экономики диктуется, прежде всего, в силу произошедших качественных изменений, которые происходят в общественно-политической сфере и в самой экономической жизни страны. Эти изменения, безусловно, затрагивают и деятельность всех хозяйствующих субъектов не зависимо от их форм собственности.

Казахстан объективно вовлечен в процесс становления глобального информационного общества. Доступ к материальным и духовным благам информационной цивилизации может обеспечить гражданам нашей республики достойную жизнь, экономическое процветание и необходимые условия для свободного развития личности. В Республике идет реализация государственной программы «Информационный Казахстан-2020».

Работа в новых условиях цифровизации подразумевает необходимость развития сферы образования, что предполагает формирование «сквозного или непрерывного» образования в течение всей жизни человека, начиная с дошкольного этапа и заканчивая перманентным повышением квалификации уже подготовленных специалистов, которым необходимо будет периодически подтверждать свой уровень квалификации в центрах оценки квалификации. Тем самым вопрос о подготовке кадров для цифровой экономики, которые будут соответствовать ее требованиям, встает весьма остро.

В эпоху цифровой экономики на первый план выходят концептуальные знания. Они являются стратегически важным активом для обеспечения конкурентоспособности и финансовой стабильности предприятия. По этой причине необходимо создать и совершенствовать концептуальные подходы к разработке и реализации стратегий развития человеческих ресурсов, основанных на современных методах и соответствующем инструментарии, и интегрировать корпоративные знания в систему управления компанией. Основными вызовами для образования, экономики и общества в условиях становления цифровой экономики являются: подготовка соответствующих кадров, разработка современных требований к компетенциям и всеобщей цифровой грамотности.

В Республике Казахстан в настоящее время число специалистов в области информационных систем и технологий, составляет примерно 1,5 % от всего работающего персонала. В высокоразвитых странах Европы данный параметр меняется примерно от 3 % до 5 %³. Это подтверждает тот факт, что на предприятиях и организациях всех форм

собственности страны не хватает высококвалифицированных специалистов в данной сфере. Система образования должна быть готова подстраиваться под постоянно изменяющиеся запросы окружающей среды и смещать фокус в образовательных программах с развития исключительно предметных знаний и запоминания быстро устаревающей информации на развитие, прежде всего, личностных и метапредметных компетенций, которые будут все более востребованными.

Все идет к тому, что процессы обучения должны стать менее формализованными, но одновременно и более гибкими, что позволит человеку самостоятельно, исходя из личных потребностей, формировать индивидуальную траекторию своего профессионального развития в новую эпоху. Цифровая трансформация экономики осуществляется пока достаточно медленно. Это объясняется рядом причин. Это связано, во-первых, как уже отмечалось, с недостатком соответствующих специалистов в области цифровизации производства; во-вторых, с отсутствием разработанной системы компетенции кадров в области информационных систем и технологий; в-третьих, со слабой мотивацией по формированию цифровой культуры личности человека и др.

В условиях цифровизации экономики кардинально меняется концепция образования. Специализированные знания, навыки и умения людей становятся не столь значимыми. Происходит становление другого типа труда, в котором общие компетенции XXI века, прежде всего, познавательные, социально-эмоциональные и цифровые являются основополагающими для поддержания устойчивой жизнедеятельности современного человека и общества. В результате начинает складываться новое представление о человеческом капитале, важными элементами которого становятся стратегическая инициативность и стратегическое предвидение, гибкость в условиях меняющихся обстоятельств. Цифровизация казахстанской экономики требует от работодателей кардинального изменения управленческого менталитета. Особую ценность имеет персонал, способный быстро адаптироваться к изменениям, желающий учиться и переучиваться, обладающий правовой, финансовой, гражданской грамотностью, коммуникативностью, имеющий и другие важные и нужные компетенции и т. п.

Следует сказать, что цифровизация экономики является глобальным процессом, не зависящем от экономических, политических, социальных и иных трудностей каждой страны. Ее влияние требует определенных изменений в любой стране. Успех цифровизации экономики РК будет зависеть от наличия квалифицированных специалистов и кардинального изменения менталитета управленцев. Решению этих задач способствует реализация Государственной программы "Цифровой Казахстан", которая ориентирована на повышение цифровой грамотности и культуры населения, улучшение качества товаров на основе использования новых технологий, доступности государственных услуг для граждан и, в целом, на повышение конкурентоспособности РК на мировой арене. В целях качественного информирования населения о деятельности госорганов, запущены два портала: Единый портал государственных СМИ, а также Единый портал государственных программ.

Цифровая революция видоизменяет наш образ жизни и образ работы. Точно так же, как организации пересматривают свои бизнес-стратегии, точно так же они должны пересмотреть свои стратегии по отношению к персоналу. Необходим повсеместный редизайн работы.

Но что более важно, руководители должны быть уверены в том, что бизнес способен быстро реагировать на все то, что преподнесет будущее – и, значит, приходится набирать быстроадаптируемых, креативных людей. Руководителям нужна новая HR-стратегия в эпоху цифровых технологий.

Нехватка квалифицированных работников стала приоритетом кризисного уровня для руководителей. 81% руководителей говорят, что они ищут более широкого сочетания навыков, чем в прошлом.

Компании отчаянно нуждаются в высокотехнологичных новаторах и «гибридных» рабочих, которые понимают не только свой сектор, но также сложную цифровую технологию.

Успех в цифровом мире требует новых способов мышления, особенно когда речь идет о талантах.

Организация вынуждена пройти определенный путь, прежде чем она сможет максимально эффективно использовать набранных людей. До половины опрошенных организаций последовательно используют аналитику, чтобы дать представление о том, насколько эффективно развиваются навыки.

Руководители полностью сосредоточены на той роли, которую играют цифровые технологии в привлечение клиентов; так почему же они должны игнорировать их значение, когда дело доходит до привлечения сотрудников?

Цифровая революция поменяла подход к бизнесу, а значит и к HR, диктуя специалистам по подбору персонала новые компетенции. Так, чтобы не затеряться на фоне глобальной автоматизации, современному HR важно постоянно учиться, приобретать дополнительные навыки и знания, наращивать кроссфункциональные компетенции в маркетинге, менеджменте, IT и так далее.

Однозначно, будущее — за HR-специалистами с сильными IT-компетенциями и бизнес-мышлением. Также HR важно знать потребности и цели компании на ближайшие несколько лет и именно исходя из них набирать новых сотрудников и вкладываться в развитие персонала.

Уже сейчас изменился профиль идеального кандидата. В современных условиях все большее значение приобретает цифровая грамотность сотрудников, наличие у них IT-компетенций.

По данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК на сегодняшний день стране необходимо более 7,1 тыс. IT-специалистов. Принимая во внимание рост объема услуг информационно-коммуникационных технологий и их широкое применение в разных отраслях, существует вероятность дальнейшего увеличения потребности в IT-специалистах.

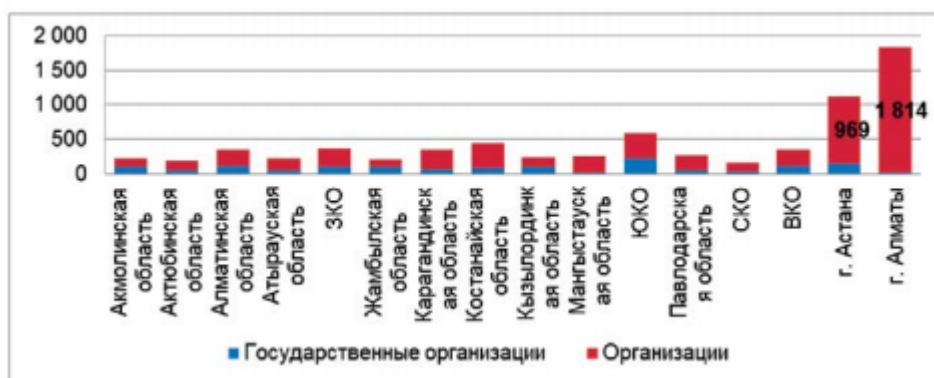


Рисунок 1. Потребность государственных и негосударственных организаций в IT-специалистах.

Источник: Составлено по данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики

Абсолютное большинство казахстанских и зарубежных CEO – 96 и 91% соответственно – уже сегодня наряду с умениями использовать цифровые технологии развивают у своих подчиненных навыки межличностного общения. 82% глав компаний в Казахстане и за рубежом говорят об автоматизации участков работы.

Процесс цифровизации многогранен, и готовность рынка принять современные IT-решения и новые технологии не менее важна, чем стремление компаний внедрять эти разработки. Во многом именно поэтому более чем три четверти казахстанских

респондентов – 77% – выразили обеспокоенность навыками использования цифровых технологий в РК.



Рисунок 2. Навыки использования цифровых технологий

В Казахстане уже проделана серьезная работа по внедрению цифровых решений и некоторые результаты впечатляют. Очень хорошо развит портал электронного правительства. Но не все представители бизнес-сообщества разделяют оптимистичную точку зрения. При этом в первую очередь указывается на неравномерный доступ населения Казахстана к новым технологиям. В целом по стране наблюдается недостаток использования цифровых технологий. До некоторых населенных пунктов еще даже интернет не дошел.

В условиях дефицита квалифицированных кадров в сфере IT 80% казахстанских руководителей прибегают к сотрудничеству с внешними поставщиками. Такой подход наиболее оправдан в тех отраслях, где IT не является профильной сферой деятельности.

Список использованных источников

1. Регион в условиях развития информационного общества: монография / кол. авторов; под общ. ред. И.Б. Тесленко. – Москва: РУСАЙНС, 2018-392 с.
2. Варнавский В.Г. Цифровые технологии и рост мировой экономики // Друкеровский вестник. 2015. № 3 (7). С. 73-80.
3. Хуанг, Т.С. ред. Быстрые алгоритмы в цифровой обработке изображений. Преобразования и медианные фильтры / Т.С.ред. Хуанг. - М.: 2018. - 753 с.