

ЦИФРОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Косенькова Екатерина Владиславовна

*Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования*

«Югорский государственный университет»

kkosenkova99@yandex.ru

Яцкий Сергей Александрович, к.э.н., доцент

Современный мир, который затрагивает все процессы в компаниях из разных сфер бизнеса, всецело сменил правила своего существования. В нем стали актуальны такие принципы, как неоднозначность, неопределенность, изменчивость и сложность. В связи с этим, у компаний возник спрос на сотрудников, которые обладают цифровыми компетенциями, чтобы быть конкурентноспособными на рынке.

The modern world, which affects all processes in companies from different business areas, has completely changed the rules of its existence. Principles such as ambiguity, uncertainty, variability and complexity have become relevant in it. In this regard, companies have a demand for employees who have digital competencies in order to be competitive in the market.

Ключевые слова: цифровые компетенции, цифровизация, современные организации.

Keyword: digital competencies, digitalization, modern organizations.

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день, всё актуальнее становится положение, когда специалисты, в ходе выполнения своих трудовых обязанностей, начинают активно использовать современные цифровые технологии. На основе исследований MIT Sloan School of Management и Gargemini Consulting [1], были выделены четыре направления экономики по их цифровой зрелости. Нами была составлена классификация цифровых компетенций сотрудников: безопасность в цифровой среде, критическое и нестандартное мышление, информационная грамотность, компьютерная грамотность, создание цифрового контента, сотрудничество и коммуникации.

ТЕОРИЯ

На данный момент, выделяют четыре основных технологических укладов, которые оказывают влияние в общество и экономику в целом. В конце XVIII века, с помощью парового двигателя, было внедрено машинное производство (первая промышленная революция). В начале XX века было внедрено массовое производство с помощью использования электроэнергии

и конвейера (вторая промышленная революция). В начало 70-х годов XX века происходит дальнейшая автоматизация производства с помощью электроники и на основе IT-технологий (третья промышленная революция).

В наши дни стала актуальной четвертая промышленная революция, для которой характерна цифровизация промышленности.

Основными понятиями нового технологического уклада являются: цифровое предприятие и цифровизация. На основе исследовательских данных отраслей экономики по уровню их цифровой зрелости выделили четыре группы:

1. Банковская сфера, высокотехнологическая индустрия, ритейл;
2. Телекоммуникационные компании, сфера туризма;
3. Энергетика и ЖКХ, страховые компании;
4. Промышленное производство и фармацевтика.

Конкурентоспособность организации в первую очередь зависит от профессиональных навыков трудовых ресурсов. В современном мире одним из важнейших навыков сотрудника является его цифровая грамотность, которая характеризуется эффективным использованием цифровых технологий и ресурсов [2, стр. 136].

Не так давно, выделяли только две группы навыков, которыми должен обладать сотрудник для эффективной работы в организации: профессиональные и гибкие навыки. К первым относятся: производственные, технические, функциональные навыки работников, а также сюда входят фундаментальные знания о функционировании бизнеса, экономики, маркетинга, финансов, понимание организации как целостной системы. К группе гибких навыков относятся преимущественно коммуникативные и управленческие навыки.

Однако на сегодняшний день, такого набора навыков оказалось недостаточно. Появилась необходимость в навыках работы с информацией и данными.

Компетенций сотрудника (современная модель):

1. Профессиональные навыки;
2. «Гибкие» навыки;
3. Цифровые навыки

На встрече лидеров государств и ЕС «Большая двадцатка» в 2017 году были выделены следующие составляющие цифровых навыков [3]:

1. Информационная грамотность (поиск и анализ релевантной информации);
2. Компьютерная грамотность (пользование цифровыми устройствами);

3. Коммуникативная грамотность (эффективное использование средств коммуникации);

4. Медиа-грамотность (определение достоверности информации);

5. Заинтересованность в технологических инновациях (знание современных тенденций, умение работать с современными гаджетами).

В 2018 году на III Международной конференции «Больше чем обучение: вызовы новой нормальности» компании «Сбербанк» были выделены следующие компоненты цифровых компетенций: решение проблем, информационная грамотность, безопасность, создание цифрового контент, коммуникации и сотрудничество.

По результатам анализа классификаций цифровых компетенций, нами была подготовлена классификация основных цифровых навыков для персонала компании:

Таблица 1 – Цифровые компетенции

Область компетенций	Цифровой навык
Информационная грамотность	Поиск и анализ релевантной информации: — Формулирование необходимости в получении информации); — Анализ и оценка; — Управление (структурирование, хранение, обработка и т.д.)
Создание цифрового контента	— Умение работать с цифровым контентом; — Программирование (разработка четких и структурированных команд для ЭВМ с целью выполнения конкретных задач).
Компьютерная грамотность	— Эффективное использование цифровых устройств; — Умение выявлять технические проблемы, возникающие при работе с устройством.
Коммуникации и сотрудничество в цифровой среде	— Обмен данными; — Взаимодействие человек-человек (использование цифровых ресурсов и инструментов для совместной работы).
Безопасность	— Знание о возможных угрозах и рисках в сети Интернет; — Конфиденциальность и защита персональных данных.
Нестандартное и критическое мышление	— Определение своих потребностей и отбор необходимых цифровых инструментов; — Использование ситуационного подхода в нестандартных условиях.

На сегодняшний день, многие компании отмечают, что сотрудники не обладают цифровыми компетенциями на должном уровне. В современном мире полным объёмом данных компетенций обладают ограниченное число специалистов, поэтому необходимо разработать систему для выявления недостающих компетенций и последующего цифрового обучения им.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В период цифровизации, наличие цифровых компетенций у сотрудников является залогом конкурентоспособности и успешности компании на рынке. Мировой опыт внедрения цифровых навыков показывает, что на сегодняшний день, одной из важнейших управленческих задач является выявление недостающих компетенций, а также обучение им.

Повсеместное распространение цифровых технологий влияет на все процессы в компании. Темпы внедрения цифровизации требуют от сотрудников владение конкурентноспособными навыками цифровой грамотности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. What is a digital enterprise and how to become one? URL: <https://www.workamajig.com/blog/digital-projectmanager>
2. Обучение цифровым навыкам: глобальные вызовы и передовые практики. Аналитический отчет. М.: АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка», 2018. 136 с.
3. Обучение цифровым навыкам: модели цифровых компетенций. Аналитический отчет АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка» Обучение цифровым навыкам: глобальные вызовы и передовые практики. URL: http://obzory.hr-media.ru/cifrovye_navyki_sotrudnika
4. Лошкарева Е., Лукша П., Ниненко И. [и др.]. Навыки будущего: что нужно уметь и знать в сложном мире. URL: http://futuref.org/futureskills_ru
5. Лукша П. Образование для сложного мира. Global Education Futures, 2018. 24 с