

Соколов А. В.
кандидат наук з державного управління, доцент
Ковшова В. С.
студент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Розвиток цифрової економіки стимулює підприємства до реорганізації та створює структурний попит на робочі місця, формуючи нові вимоги до структурно-змістовних компонентів людського капіталу. При появі істотно нової технології та її освоєнні з метою забезпечення потенційного зростання продуктивності, працівникам та користувачам необхідні нові навички та вміння. Основним принципом у глобальних викликах цифрового розвитку людського капіталу є трансформація бачення груп навичок, які є пріоритетними для успіху у цифровому середовищі.

Результати дослідження PIAAC [1], відображені в аналітичних матеріалах, підтверджують прямий зв'язок ризику безробіття та рівня розвитку навичок вирішення проблем із використанням цифрових технологій. Очевидно, що тільки працівники з навичками вирішення професійних завдань у технологічно насиченому цифровому середовищі є найбільш захищеними з цього погляду. Цифрова компетентність, вирішення проблем та співробітництво в цифровому середовищі – це ті структурно-змістовні компоненти людського капіталу підприємства, на які сфокусовано увагу Європейської комісії в рамках Плану дій з розвитку цифрової освіти (DEAR), що набрав чинності в січні 2018 року. Матеріали Всесвітнього економічного форуму та доповіді корпоративних аналітичних служб акцентують ідентичні завдання щодо трансформації основних груп навичок.

За даними опитування компаній, проведеного IBM Institute for Business Value, найбільш затребуваними компетенціями працівників є технічні комп'ютерні навички – 61% усіх опитаних, тоді як попит на спеціальні галузеві знання – лише 20%. Автоматизація виробництва, розвиток штучного інтелекту, трансформація організаційних структур і насамперед наростаюча швидкість змін визначають нові вимоги компаній до співробітників. Компанії хочуть бачити не лише наявність професійного досвіду, що говорить про минулі заслуги. Важлива наявність навичок та якостей, які зможуть гарантувати успіх у майбутньому. Список необхідних якостей постійно оновлюється. Судячи з опитування провідних світових роботодавців, бажані «навички майбутнього» різноманітні. У списку очікувань виявляються такі різнопланові характеристики, як уміння програмувати та емоційний інтелект [2]. Разом з ручною працею втрачає значення вміння розпоряджатися фінансами та матеріальними ресурсами.

Усе сказане вище актуалізує необхідність нового напрямку в управлінні людським капіталом – цифрового розвитку людського капіталу.

Система освіти, підприємства та самі люди повинні здійснювати рівнозначний внесок у цифровий розвиток людського капіталу, що дозволить отримати синергетичний ефект у тріаді цих суб'єктів соціально-трудових відносин.

Знову звернемося до матеріалів дослідження IBM Institute for Business Value до питання про відповідальність за розвиток та підтримання робочих навичок та умінь працівників підприємств [3]. Опитування 5 600 керівників глобальних компаній на тему розвитку необхідних навичок показало, що лише 49 % підприємств несуть відповідальність за розвиток та підтримку необхідних навичок та умінь; 39% опитаних покладають відповідальність на самих співробітників у напрямі самоосвіти; 78% вважають, що саме держава відповідальна за формування та розвиток професійних навичок.

У зв'язку з цим нерозуміння відповідальності керівників та самих працівників підприємств за розвиток та підтримання необхідних навичок та умінь для цифрового розвитку людського капіталу є важливим викликом в управлінні людським капіталом в умовах розвитку цифрової економіки.

Важлива група викликів цифрового розвитку людського капіталу пов'язана з низькою мотивацією працівників до освоєння специфічних цифрових компетенцій, що поєднують складну інтеграцію комбінування технологічних і комунікативних компетенцій. В умовах технологічних, економічних і соціальних змін, що прискорюються, підприємства покладають на своїх керівників нові надії. Дослідження останніх років показують, що перед керівниками різного рівня ставляться такі завдання: вести вперед за умов неоднозначності та складності; брати на себе відповідальність за прийняття рішень, навіть коли доводиться обирати між «поганим» та «дуже поганим»; діяти у колаборації з іншими лідерами організації, досягаючи спільних цілей; працювати з мережею команд, багато з яких диверсифіковані; керувати та надихати в режимі дистанційної роботи; бути в курсі розвитку технологій, що впливають на бізнес (використовувати позитивні можливості, виключати негативні наслідки); сприяти розвитку інших співробітників, зокрема готувати нових лідерів.

Вчені розмірковують над темою сучасної освіти та Z-покоління. Серед ключових особливостей ефективної системи освіти відзначаються: швидка розробка та впровадження технологій (високошвидкісне HQ-відео, пряма трансляція, VR/AR, 360-зйомка) замість живої присутності, навчання в agile-стилі замість жорстких структур навчальних програм, перехід до сучасних методів представлення інформації (інфографіка, GIF-файли, меми) та доставки контенту студентам (телеграми, онлайн-голосування, додатки), використання елементів гейміфікації, соціального навчання – і загалом перетворення традиційного навчання на повноцінний коворкінг. Кінцевою метою всіх змін є розкриття потенціалу покоління Z, акселерація талантів та підготовка кадрів для цифрової економіки.

Процес навчання стає більш динамічним з кожним днем, внаслідок чого увага зміщується у бік повної цифровізації освітніх процесів та використання аналітики (Learning analytics).

У 2017 році дослідження, проведені «Reach Capital», визначили ключові освітні тренди технологій, що застосовуються в США. Отримані результати відобразили три основні тренди [4].

Перший тренд: незважаючи на охоплення Інтернетом 94% освітніх закладів, лише 22% з них мають достатній рівень пропускної спроможності відповідно до необхідних потокових вимог навчання.

Другий тренд: є стійка позитивна динаміка обсягу технічних засобів навчання, що постачаються в освітні установи.

Третій тренд: стійкий тренд спаду затребуваності на традиційні видання.

Необхідно відзначити, що важливим драйвером у процесі цифровізації навчання, цифрової грамотності та розвитку цифрових кадрів відводиться вузам. Головними інструментами механізму досягнення нової якості освіти відводиться активному розвитку та підтримці талантів із запуском системи безперервної освіти з єдиною електронною платформою. Зокрема пропонується активне використання цифрових технологій навчання з використанням штучного інтелекту на базі навчальних комплексів.

Таким чином, ключовим викликом для сучасної освіти стає побудова адаптивної освітньої системи, що відповідає змінам цифрового середовища, та створення умов для реалізації індивідуальних (персоналізованих) траєкторій цифрового розвитку людського капіталу.

Цифровий розвиток людського капіталу вбудовано у процес набуття нових соціальних зв'язків, повсякденного спілкування у цифрову епоху. У зв'язку з цим недоцільно повністю відокремлювати проблеми, пов'язані з цифровим розвитком людського капіталу, від загальної культури розвитку на підприємствах. Загалом, необхідно правильно оцінити комплекс завдань, пов'язаний із трансформацією освітнього середовища цифрового розвитку людського капіталу таким чином, щоб він міг ефективно підтримувати інтеграцію різних форматів.

Література:

1. PIAAC. Survey of Adult Skills. OECD. 2015. URL: <http://www.oecd.org/skills/piaac/> (дата звернення: 04.10.2022).
2. Arntz, M., Gregory, T., Zierahn, U. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, OECD Publishing. Paris, 2016. 189 p.
3. IBM Institute for Business Value. Facing the storm. Navigating the global skills crisis. 2016. URL: <http://blog.oxfordeconomics.com/> (дата звернення: 16.10.2022).
4. E-learning trends. Docebo. 2019. URL: <https://www.docebo.com/resource/report-elearning-trends-2019/> (дата звернення: 12.10.2022).