

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/glava-diploma/88836>

Тип работы: Глава диплома

Предмет: Управление персоналом

-

Глава 1. Влияние цифровизации на компетенции персонала современных компаний

1.1. Понятие и сущность компетенций персонала

Цифровые технологии активно входят во все сферы жизни. Акселератором этих процессов стали экономика и банковская сфера. Доступность информационных ресурсов всем категориям граждан – от детей младшего возраста до пенсионеров – формирует представление о том, что информационные технологии способны решить абсолютно все задачи, которые волнуют современное общество. Более того, роботизация производств и процессов, например, в банковской сфере, поставила вопрос о конкуренции роботов и сотрудников.

При безусловной пользе внедряемых технологий, основанных на использовании «цифры», на передний план все отчетливее выходят вопросы, связанные с этикой, защитой персональных данных, правовыми аспектами конкуренции роботов и сотрудников организаций и т.д. Необходимость понимания места и роли цифровых технологий в развитии компетенции персонала должна найти отражение в современных исследованиях в области методологии и дидактики управления.

В целях характеристики предмета исследования, нами были проанализированы диссертации, в которых информационно-образовательная среда исследована как условие формирования ИКТ-компетентности студентов, успешного обучения информатике, общенаучной подготовки студентов гуманитарных специальностей, адаптации студентов к дистанционным технологиям в обучении [Ю. В. Балашова, 2011; А. С. Галченков, 2015; С. П. Еремеева, 2013; А. А. Скворцов, 2015 и др.], готовности педагогов работе с современными ИКТ [И. В. Ракова, 2011 г.]. Отметим, что в отечественной педагогической науке традиционно используется понятие «информационнокомпьютерная компетентность» (ИКТ-компетентность) (И. В. Роберт, Е. С. Полат, С. В. Панюкова и др.).

С учетом современных тенденций компетентностного подхода, отражающих появление новых технологий и практик, расширение перечня профессий, придерживаясь международной классификации, представленной в программе DeSeCo (Definition and selection of competencies: theoretical and conceptual foundations – «Определение и выбор компетенций: теоретические и концептуальные основы»), мы рассматриваем ИКТ-компетенции как формирующееся качество, способность успешно реагировать на постоянно меняющиеся требования к профессиональной деятельности в условиях цифровой революции.

В повседневной жизни термин «компетенция» понимается довольно широко и нередко употребляется как синоним знаний, навыков и умений, необходимых в той или иной профессиональной деятельности. В данном же контексте последние составляют содержание профессиональных стандартов, которые применяются компаниями и организациями, а за прививаемые компетенции отвечают органы образования. Согласно Федеральному государственному образовательному стандарту (ФГОС), компетенция — это социальное требование к образовательной подготовке ученика, студента, обучающегося, охватывающее личностные качества, общеобразовательные, общекультурные и профессиональные компетенции [14].

Компетенция как понятие должно оставаться на уровне профессиональных дискуссий и характеризовать подготовку кадров в целом, отражая описательную модель готовности и способности к выполнению определенных видов деятельности.

Детальный анализ различных точек зрения и подходов к определению структуры профессиональной компетентности персонала, формирующих его имидж, позволяет выделить несколько компонентов содержания компетентности:

- личностные черты – индивидуальные характеристики сотрудника, особенности и склад его характера и стиля поведения и общения, определяющие его предрасположенность к той или иной деятельности;
- знания – комплекс знаний, фактов, требуемых для выполнения работы;
- умения и навыки (опыт) – уровень владения средствами и методами выполнения определенной задачи или комплексом задач;

- нормы и ценности – глубокие убеждения, жизненные принципы, определяющие действия и суждения в различных ситуациях;

- усилия - сознательное приложение ментальных и физических ресурсов в определенном направлении;
- поведенческие модели – видимые формы действий, предпринимаемых для выполнения задачи.

Современное понимание профессиональной компетентности определяется как уровень образования и наличие специальных профессиональных знаний, умений и навыков, а также способностей для их реализации в своей трудовой деятельности. Данные компетенции должны быть подкреплены личностными и деловыми качествами специалиста, его общей гуманитарной культурой, умением разбираться в окружающем мире и, безусловно, коммуникативной и цифровой компетентностью.

Реалии современной жизни требуют постоянного развития и насыщения новыми знаниями и навыками, что не всегда совместимо с условиями проживания и работы. Тем не менее, большие расстояния и ненормированная временная загруженность не должны стать препятствием к профессиональному развитию путем обучения. Новые технологии образования должны идти навстречу новым вызовам современности и обеспечивать возможность дистанционного и постоянного развития.

В данном аспекте цифровые технологии особенно полноценно позволяют использовать ресурсы интернета и digital-пространства, чтобы сформировать эффективный и поток информации в соответствии с потребностями клиентов.

Важно отметить, что деятельность многих менеджеров, специалистов постоянно пересекается с деятельностью других людей, ввиду этого его коммуникации позволяют организовывать общественную деятельность и обогащать её новыми связями и отношениями. Специалисты, отличающиеся высоким уровнем профессиональных знаний, навыков и умений, обладающие необходимой эрудицией, но при этом не владеющие правилами взаимодействия с другими людьми посредством цифровых компетенций, оказываются не эффективными в коммуникационном процессе, так как любое общение целесообразно и продуктивно лишь тогда, когда люди, взаимодействующие друг с другом, компетентны в данной ситуации. Таким образом, профессиональную коммуникативную цифровую компетентность можно охарактеризовать как ключевую компетенцию, основывающуюся на коммуникативных способностях, умениях и знаниях, интеллектуально, личностно и мотивационно обусловленную социально-профессиональную характеристику, позволяющую ему самостоятельно, ответственно и эффективно осуществлять коммуникативные действия в определенном круге ситуаций взаимодействия в профессиональной деятельности посредством цифровых технологий и инструментов, что влияет на формирование положительного имиджа такого специалиста и организации.

Далее следует более детально рассмотреть управленческие компетенции, как один из сегментов профессиональной деятельности, активно использующей цифровые технологии.

Управленческие компетенции можно рассматривать с различных аспектов, в зависимости от функциональной нагрузки специалиста и области применения его знаний и умений:

- компетенции администратора – способности осуществлять административные функции по планированию, контролю, регламентации, координации задач,
- компетенции лидера – способности стимулирования к деятельности других людей по решению определенных задач, а также воздействия на мышление и поведение подчиненных (способность мотивирования, обучения, командообразования и пр.),
- компетенции управления собственной эффективностью – способности к самоорганизации, саморазвитию и пр.,
- сложные, многоуровневые компетенции – способности и навыки оказывать воздействие на внутреннюю и на внешнюю среду (стратегическое управление, управление инновациями, управление изменениями и пр.) и достигать либо ее изменения, либо органичного взаимодействия с ней.

Можно выделить и другие современные компетенции. К ним относятся:

- способность и умение формировать доверие граждан к государственной службе и реализуемой политике, способность и умение анализировать и прогнозировать политические последствия и результатов проводимой государством политики, способность строить политические (на основе учета интересов) отношения с различными социальными и национальными группами, работать в широком публичном контексте, умение осуществлять межведомственное, межрегиональное и международное взаимодействие органов государственной власти и т.д.

На современном этапе актуален новый подход к саморазвитию специалиста, который также составляет основу его компетентности. Формируется установка непрерывного обучения и устойчивого интереса к самообразованию, личной ответственности обучающегося за результаты обучения и получение знаний и

навыков. Большое значение придается программам обучения, построенным на умении производить комплексную оценку управленческой деятельности, ее результативности и эффективности.

Более того, современное управленческое образование должно формировать инновационное мышление, восприимчивость к постоянному выбору новых решений и действий. Возрастает роль генерирования навыков работы с общественностью, обучение переговорному процессу и разрешению конфликтов; принципиальное значение приобретают процессы не только обучения, но и воспитания управленцев, формирования соответствующей этики работы [7].

В соответствии с достижениями основных показателей повышения компетентности персонала целесообразно выделить, что компетенции должны совершенствоваться с применением современных инновационно-информационных технологий преподавания – проектное обучение, имитационные системы, кейс-study, ситуационно-сценарные, ролевые методы и др. Переход на новые образовательные программы требует совершенствования структуры образовательных учреждений, которые должны быть мобильными к быстро трансформирующимся современным требованиям и ситуациям.

В современных компаниях для развития цифровой компетенции персонала должны применяться новые подходы к организации дополнительного образования:

- усилено взаимодействие образовательных учреждений по подготовке специалистов с предприятиями разных отраслей народного хозяйства с целью выявления их потребностей в формировании тематики и контингента обучаемых;
- на основе анализа результатов оценки эффективности деятельности компаний должны разрабатываться и внедряться блочно-модульные принципы построения программ для обеспечения привязки их содержания к системе оценки эффективности деятельности предприятий, с трансфертом знаний от «сильных» к «слабым»;
- необходимо активно разрабатывать и внедрять дистанционные и интерактивные методы обучения госслужащих (видеоконференции, вебинары, кейс – study, разработка проектов, деловые игры и др.);
- в рамках семинаров повышения квалификации и курсов переподготовки проводится диагностика личностных компетенций персонала с целью их дальнейшего развития. Каждому специалисту, прошедшему диагностику личностных компетенций, необходимо дать рекомендации по индивидуальным планам профессиональной подготовки и карьерному росту. Предполагается дальнейшее психологическое сопровождение саморазвития персонала [7].

Построение новой модели управления должно сопровождаться внедрением новой карьерной системы и изменением порядка отбора персонала.

Наиболее востребованными компетенциями, оказывающими влияние на развитие компаний в ближайшей перспективе в рамках внедрения программы цифровой экономики в России следующие (в порядке ранжирования):

1. Когнитивные способности. Они останутся актуальными и в цифровой экономике, но возможно перейдут на новый уровень, неизвестный современникам.
2. Специальные знания или ремесленные навыки, нужные для конкретного рынка, отрасли или предприятия.
3. Компетенции, связанные с развитием мышления роста. Сюда отнесли ловкость, устойчивость, любопытство и любовь к обучению, необходимые для того, чтобы оставаться актуальным, адаптироваться, специализироваться и переходить в новую экономику.

Все эти компетенции только в комплексе и взаимозависимости могут стать той опорой, на которой станет основываться цифровая экономика в России, а, следовательно, так же комплексно должны учитываться в построении индивидуальной траектории обучения в профессиональном образовании.

Новые цифровые навыки будут сосредоточены на способностях, которые люди могут получить в любом возрасте и оттачивать со временем. Подготовка следующего поколения работников для успешного старта в цифровой экономике требует формирования критических навыков на раннем этапе и поощрения непрерывного обучения на каждом этапе жизни. Подготовка специалистов, отвечающих текущим потребностям работодателей, влечет за собой поиск инновационных методов профессиональной подготовки студентов.

И тут возникает дилемма: исходя из определения цифровой экономики достаточно набора навыков для обучения, которые включают в себя грамотность, счет и цифровую грамотность - минимум компетенций, необходимых для поиска, оценки, создания, передачи и обмена контентом в цифровом виде. Важную ступень занимают навыки, связанные с поведением и протоколом трудоустройства, а также основные когнитивные функции. А как же тогда быть с техническими и технологическими навыками, связанными с

будущей профессией? Изучая данное противоречие, можно сделать вывод, что респонденты, принявшие участие в опросе, отметили, что компетенции меняются быстрее, чем учебный план может быть обновлен. И к неизменным требованиям, отмечаемым работодателями, относятся умение работать в многозадачном режиме, расставлять приоритеты и уметь читать и писать.

Решая данное противоречие, можно предложить профессиональному образованию сделать центральным элементом обучения самоэффективность (вера в способность приобретать знания и активно регулировать свое поведение для достижения целей). Исследования показывают, что самоэффективность составляет около 14%, если сравнить между собой успеваемость студентов, успешно трудоустроившихся и «закрепившихся» на работе, и тех, кто не смог трудоустроиться [7].

Сегодня у каждой компании есть своя модель компетенций, и все они включают много общих характеристик, таких как стремление к лидерству, системное мышление или ориентация на результат. Однако наряду с общими компетенциями необходимо выделить перечень ключевых характеристик, имеющих непосредственное отношение к цифровой экономике.

1.2. Цифровизация как фактор влияние на изменение компетенций персонала

Современное общество историки и обществоведы называют информационным. Новое поколение значительно отличается от предшествующих. Общество ежедневно получает и обрабатывает большой поток информации, приспосабливается к постоянно меняющимся условиям. Человеку необходимо адаптироваться в этом мире. Новая эпоха диктует смену стиля мышления. Многие открытия, полученные знания уже заложили фундамент в образовательной сфере. Сегодня в образовательном процессе необходимо применять инновационные подходы и технологии. Для этого ему необходимо соответствовать современным тенденциям и требованиям.

Экономическая ситуация в России меняется. Появляются новые требования к кадрам, в том числе требования по высокому уровню владения цифровыми компетенциями.

Еще поколение назад владение информационными технологиями и цифровыми медиа были навыками, которые были представлены не во всех сферах экономики. В современной экономической ситуации они являются основной компетенцией, необходимой для успеха в формировании карьеры в лидирующих компаниях. Именно поэтому цифровые навыки должны стать неотъемлемой частью всеобъемлющей системы образования. Если этого не сделать сейчас, то доступ к технологиям будет распределяться неравномерно, усугубляя неравенство и мешая социально-экономической мобильности. В этой связи становится актуальной разработка конкретных подходов к организации и проведению обучения с целью формирования цифровой компетентности специалистов.

Государственная программа «Цифровая экономика» предъявляет следующие требования к кадрам: они должны быть обеспечены ресурсами, согласованно работать с организациями профессионального образования. Любая стратегия навыков труда должна сначала установить базовый уровень сообщества/региона, текущее состояние предприятия или отдельных участников бизнеса, уровни и приоритеты электронных навыков. Учебный план и дисциплина (модуль) должны быть адаптированы к этим потребностям и приоритетам. Педагогика должна быть уместной и создавать значимое, обогащающее и полезное обучение.

Задача для педагогов состоит в том, чтобы выйти за рамки мышления об информационных технологиях как инструменте или «платформах с поддержкой информационных технологий». Вместо этого им нужно подумать о том, как воспитывать способность и уверенность студентов в том, чтобы преуспеть как в сети Интернет, так и в автономном режиме в мире, где цифровые медиа повсеместны.

В связи с этим комплексный подход к решению проблемы формирования цифровой компетентности в процессе подготовки специалистов в университете является актуальной проблемой в рамках любой учебной дисциплины. Внимание уделяется практической работе по внедрению и контролю эффективности педагогической системы и формирования цифровой компетентности студентов в условиях профессиональной подготовки. Разработка и внедрение педагогической системы формирования цифровой компетентности студентов в процессе обучения, а также условия представления должны включать в себя целевые, деятельностные,

Список литературы

1. Блокчейн: уровень и перспективы развития: [Электронный ресурс]. URL: <https://bitnovosti.com/2017/03/18/blockchain-state-of-the-art-and-prospective/comment-page-1> (дата обращения: 25.12.2019).
2. Будущее платёжных инструментов: что заменит наличку // Электронный журнал «Лайфхакер» Режим доступа: https://lifehacker.ru/2018/03/05/platyozhnye-instrumenty/?utm_source=Abomus&utm_medium=referral&utm_campaign=news (Дата обращения: 05.12.2019)
3. Волкова И.А., Петрова В.С. Формирование цифровых компетенций в профессиональном образовании // Вестник НВГУ. 2019. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-tsifrovyyh-kompetentsiy-v-professionalnom-obrazovanii> (дата обращения: 07.01.2020).
4. Гаврилов, Л. П. Информационные технологии в коммерции [Текст]: учебное пособие / Л. П. Гаврилов. – М.: ИНФРА-М, 2014.
5. Гаджиев А.Г. Актуальные управленческие компетенции: сравнительный анализ академической и практической точек зрения (статья) // Контроллинг №3, 2012.
6. Дорога к академическому совершенству: Становление исследовательских университетов / под ред. Ф. Дж. Альтбаха, Д. Салми; пер. с англ. М.: Издательство «Весь Мир», 2012. С.37
7. Ирхин Ю.В. Современные системные управленческие компетенции и мотивации государственных служащих как фактор модернизации госслужбы // Сборник Международной научной конференции «Модернизация России: ключевые проблемы и решения», проходившей с 15-16 декабря 2011 г. в Институте научной информации по общественным наукам Российской Академии наук. РАГС, 2011. С.44
8. Официальный сайт ПАО «Сбербанк России» // <https://sber-info.ru>
9. Панькова, М.К. Банковская конкуренция в российской экономике / М.К. Панькова, А.С. Шипулина // Научный альманах. – 2016. - №5-1. – С.180
10. Перова А. Е. Оценка развития электронной коммерции в международной торговле (на примере США, Стран ЕС и России) / А. Е. Перова, А. Н. Носов // Международный научно-исследовательский журнал. — 2016. — № 5 (47) Часть 1. — С. 140—144.
11. Тенденции развития банковских услуг в 2019 году // <http://bank-rating.ru/статьи/тенденции-развития-онлайн-банковских-услуг-в-2019-году>
12. Требования к банковским служащим // <https://www.rusbanksinfo/article/Trebovaniya-k-bankovskim-sluzhashim.html>
13. Туракулова С.Т. К вопросу о возможности использования онлайн-платформ для интенсификации обучения в вузах // Молодой ученый. 2017. № 20. С. 497-499. [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/archive/154/43660> (дата обращения: 21.04.2019)
14. Федеральный государственный образовательный стандарт // Консультант Плюс
15. Шаронин Ю.В. Саморазвивающиеся системы: творческая личность // Фундаментальные исследования. 2013. № 10 (2). С. 432
16. Шаронин Ю.В. Российское образование как саморазвивающаяся система // Известия АСОУ. 2014. № 2. С. 17
17. Strasser T. Moodle im Fremdsprachenunterricht. Blended Learning als innovativer didaktischer Ansatz oder pädagogische Eintagsfliege? Boizenburg: Werner Hülsbusch. 2011. P.21.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/glava-diploma/88836>