

ТАЛАНТЫ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

Грузкова Надежда Сергеевна

студент 3 курса, МИРЭА – Российский технологический университет,

Россия, г. Москва

Майорова Ирина Альбертовна

Самарский государственный технический университет,

Россия, г. Москва

В статье рассмотрено понятие цифровизации, оказывающей существенное влияние на экономику, образование и всю область человеческих ресурсов. Проанализированы особенности талантов в эпоху высоких технологий. Даны ключевые качества талантливых сотрудников и дифференциация их от высокопроизводительного персонала. Быстрая эволюция навыков в диджитализации поставила особые задачи для системы образования. Мерой, которая позволит образованию иметь опережающий характер подготовки кадров для цифровой экономики, должно стать обновление методов и содержания формирования цифровых навыков и компетенции студентов для успешной работы в цифровой бизнес-среде.

Ключевые слова: цифровизация, цифровые навыки, образование, талантливые работники.

TALENTS DIGITAL MILLENNIUM

Gruzkova N.S., Majorova I.A.

SamGTU, Samara, MIREA - Russian Technological University, Moscow, e-mail:
maiorowaia@gmail.com

The article discusses the concept of digitalization, which has a significant impact on the economy, education and the entire field of human resources. Analyzed the features of talent in the era of high technology. Given the key qualities of talented employees and their differentiation from high-performance personnel. The rapid evolution of skills in digitalization has set specific challenges for the education system. The measure that will allow education to have a proactive training for the digital economy, should be updated methods and content of the formation of digital skills and competencies of students for successful work in the digital business environment.

Keywords: digitalization, digital skills, education, talented workers.

Цифровизация проникает в самые разные сферы бизнеса, оказывая существенное влияние и на область человеческих ресурсов. Больше половины руководителей компаний в мире всерьез озабочены тем, как развитие технологий влияет на рабочие роли сегодняшних и завтрашних сотрудников.

Рассмотрим далее в чем заключаются особенности талантов в эпоху высоких технологий, а для этого ответим на следующие вопросы:

- какие они – таланты и навыки цифровой эпохи? В чем разница (и есть ли разница) между талантами сегодня и талантами недавнего прошлого?

- критерии полноценной digital-среды;
- профиль цифровых компетенций.

Сначала определим кто же такие талантливые сотрудники, какими качествами они должны обладать, исследования ведущей консалтинговой компании СЕВ выявили три группы таких качеств [3]:

Стремление к достижениям – чтобы подняться на более высокие и ответственные должности.

Способности – чтобы эффективно действовать на более высоких и ответственных должностях.

Вовлеченность – чтобы быть преданным делу организации и не пасовать перед трудностями на более высоких и ответственных должностях (рис. 1).

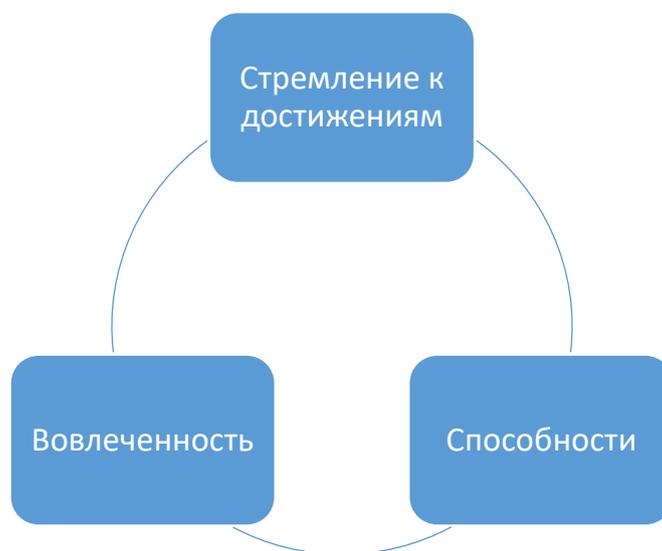


Рисунок 1. Ключевые качества талантливых сотрудников

Очень важно дифференцировать талантливых сотрудников от высокопроизводительных, только 15% из последних обладают высоким потенциалом. Талантливый сотрудник уверенно достигает высоких результатов и эффективен в своей работе. Он демонстрирует приведенные выше три группы качеств, которые могут позволить ему занять более высокую и ответственную должность и добиться на ней успеха.

Однако, согласно проведенным исследованиям многим талантливым сотрудникам не удается реализовать свой потенциал и 50% из них покидают программы развития в течение 5 лет, кроме того, 46% выпускников программ

для сотрудников с высоким потенциалом, занимающих новые должности, не справляются со своими обязанностями, в том числе в связи с тем, что диджитализация изменила методы ведения бизнеса. Появились совсем другие бизнес-модели, в которых надо удовлетворять запросы клиентов в режиме реального времени.

Диджитализация – использование цифровых технологий для развития новой бизнес-модели, основанной на глубоком понимании клиента, что обеспечивает рост доходов и появление новых возможностей, что в результате приводит к созданию новой цифровой бизнес-среды [4].

Ключевыми востребованными навыками в цифровую эпоху становятся:

- гибкость;
- контекстное лидерство;
- soft навыки.

Быстрая эволюция навыков в диджитализации ставит особые задачи при отборе, найме сотрудников, а самое главное при обучении. К 2020 году важными навыками в новой бизнес-среде эксперты называют:

- действия, которые приведут к осязаемой выгоде клиентов;
- понимание эффективности капитала;
- объединение усилий внутри организации и способность к снижению затрат

[4].

Критичными навыками прогнозируются следующие:

- предугадывание потребностей клиентов и постоянно обновление дополнительных услуг;
- поиске идей, которые помогут вести бизнес по-другому;
- ориентация на клиентов, работа с их проблемами и потребностями (эмпатия).

Ключевую роль в адаптации к новым экономическим условиям предприятий начнут играть команды (рис. 2).



Рисунок 2. Пример знаний и навыков необходимых инженеру по обработке данных для работы в команде

С 2002 по 2012 год влияние сетевой работы на общую производительность подразделений увеличилась с 22% до 49%. В настоящее время эта тенденция стала еще более заметной (рис. 3).

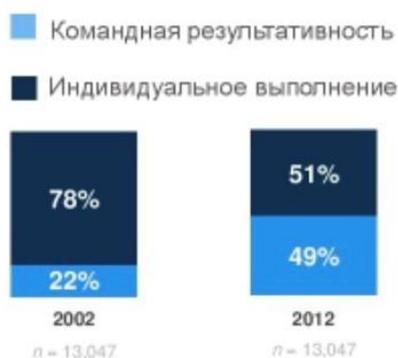


Рисунок 3. Относительное влияние производительности сотрудника на показатели всей организации

Таким образом, уже в системе высшего образования необходимо сделать упор на формирование цифровых навыков и компетенции у студентов для успешной работы в цифровой бизнес-среде (рис. 4).

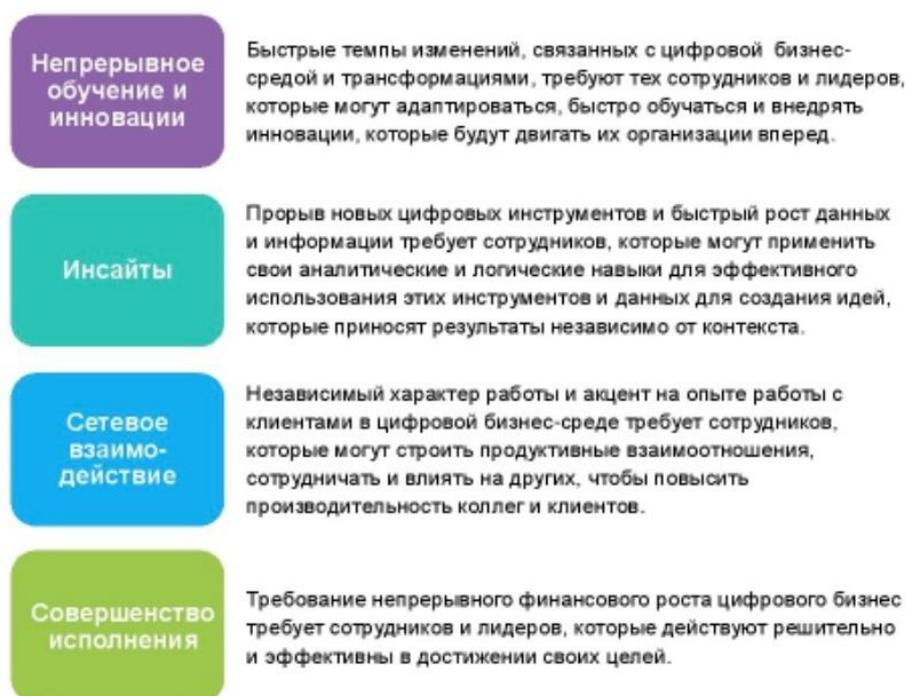


Рисунок 4. Востребованные цифровые навыки

Достичь формирования в образовательном процессе вуза цифровых навыков возможно следующими путями:

- реализацией полноценной и комплексной модернизации содержания и методов образования на всех уровнях и всех учебных предметах [1, 2];
- обновлением содержания и методов обучения отдельных предметов на каждой ступени образования;
- расширением практики формирования универсальных компетентностей и новой грамотности вне традиционных школьных форматов – в дополнительном образовании, в образовательной среде [5].

Список литературы:

1. Быкова А.В., Быков В.М. Мотивация студентов к изучению дисциплин менеджмента в рамках процесса формирования организационно-управленческой компетенции // European Social Science Journal. - № 2-1. – 2017. С. 143-152.
2. Быков В.М., Быкова А.В. Анализ целеполагания как показатель субъектной направленности образовательного процесса // Журнал «Муниципальное образование: инновации и эксперимент». - № 1. – 2018. С. 68-71.

3. Берк Ю., Шмидт К., Гриффин М. Доклад «Как повысить эффективность программ HiPo?». – 2014. – 28 с.

4. Исследование компании SHL «Диджитализация в сфере талантов. Как оставаться в тренде?». URL.: <https://www.shl.ru/research/hr-insights> (Дата доступа 28.02.2019).

5. Универсальные компетентности и новая грамотность: чему учить сегодня для успеха завтра. Предварительные выводы международного доклада о тенденциях трансформации школьного образования / И. Д. Фрумин, М. С. Добрякова, К. А. Баранников, И. М. Реморенко; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. – М.: НИУ ВШЭ, 2018. – 28 с.