

DOI:

Н.Н. Егорова

Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова

КАДРОВЫЙ АСПЕКТ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В исследовании определены основные кадровые проблемы внедрения цифровой экономики в Российской Федерации. Проанализирована эффективность государственной политики в рамках реализации национального проекта «Цифровая экономика». Выделены ключевые профессиональные навыки идеального сотрудника и принципы эффективного управления персоналом в условиях цифровизации экономики.

Ключевые слова: цифровая экономика, кадры, информационные технологии, инновации, персонал, цифровизация.

В настоящее время мировая экономика стремительно развивается, цифровизация проникает во все отрасли хозяйствования. Одним из главных двигателей ускорения процесса цифровизации за последний год стала сложившаяся эпидемиологическая ситуация, вызванная пандемией covid-19. Нельзя отрицать важность преобразований и нововведений, вызванных количественным и качественным ростом цифровых технологий, при этом значимым условием освоения таких технологий является кадровый потенциал. Сейчас перед людьми встала новая задача адаптации к современным требованиям и условиям, что подтверждает необходимость и актуальность вопроса наличия современных высококвалифицированных кадров, отвечающих новым вызовам экономической среды функционирования.

Цифровая экономика, предусматривающая развитие компьютерных и цифровых технологий, является ключевым фактором прогресса, а также основой развития стран в целом и оказывает сильное воздействие на различные отрасли: банковскую, торговли, транспорта, энергетики, образования, здравоохранения и многие другие [1, с. 83].

Однако при внедрении цифровой экономики возможны следующие кадровые проблемы:

1) Рост безработицы: вследствие автоматизации многих производственных процессов происходит сокращение традиционных рабочих мест, а различные виды деятельности могут и вовсе исчезнуть;

2) Снижение кадрового потенциала: спад системного мышления, которое заменяется компьютеризированным и таким образом становится поверхностным и скоростным, исчезает комплексно-целевой и причинно-следственный подход к механизмам выработки управленческих решений;

3) Снижение уровня креативности персонала, способности к новаторству (поиск идей заключается в анализе общедоступной информации, уменьшается роль неформальных, или эвристических методов разрешения возникающих проблемных ситуаций).

Новые экономические и технологические условия требуют создания и реализации подходов по содействию гражданам в освоении ключевых компетенций цифровой экономики, обеспечении массовой цифровой грамотности и персонализации образования. Окончательный результат внедрения цифровой экономики зависит от уровня развития и готовности стран и их экономических субъектов к внедрению цифровых технологий, а также от политики, принятой и проводимой на национальном, региональном и международном уровнях.

Российская Федерация заинтересована в обеспечении высококвалифицированных кадров в области развития цифровых технологий. Так, в рамках национального проекта «Цифровая экономика» реализуется федеральный проект «Кадры для цифровой экономики», основными задачами которого являются обеспечение:

- Доступности для населения обучения по программам дополнительного образования для получения новых востребованных на рынке труда цифровых компетенций;

- Потребности рынка труда в специалистах в сфере ИТ и информационной безопасности, а также в специалистах, владеющих цифровыми компетенциями, прошедших обучение по соответствующим программам высшего и среднего профессионального образования;
- Онлайн-сервисами образовательных организаций, реализующих программы начального, основного общего, среднего общего и профессионального образования [2].

Эффективность государственной политики РФ по развитию цифровой экономики в части обеспечения решения кадровых вопросов можно охарактеризовать следующим образом:

1. Активно ведется работа по подготовке кадров для цифровой экономики:

Заметна положительная динамика доли студентов, обучающихся по программам в области цифровых технологий и производства связанных с ними продуктов, в общей численности студентов, как обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, специалистов среднего звена – для организаций среднего профессионального образования, так и по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры – для организаций высшего образования (табл.1).

Таблица 1.

Численность студентов, обучающихся по программам в области цифровых технологий и производства связанных с ними продуктов (на начало учебного года) [3, с. 150-162].

	Численность студентов, обучающихся по образовательным программам СПО		Численность студентов, обучающихся по образовательным программам ВО	
	2018/2019	2019/2020	2018/2019	2019/2020
Тысяч человек	289,5	314,6	398,4	415,9
В % от общей численности студентов	9,6	10,1	9,6	10,2

2. Наблюдается увеличение доли специалистов по информационно-коммуникационным технологиям высшего уровня квалификации, что свидетельствует об увеличении конкуренции между сотрудниками. Следовательно, необходимость специалистов получать знания более высокого уровня, повышать свою квалификацию для соответствия новым требованиям развития экономики сильно возрастает (рис.1).



Рис. 1. Структура специалистов по ИКТ по уровню квалификации (в % от общей численности занятых) [3, с. 164-172].

3. Для получения новых востребованных на рынке труда цифровых компетенций и обеспечения достижения отдельных результатов федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» с использованием мер государственной поддержки действует АНО «Университет Национальной технологической инициативы 2035». Основная цель деятельности – подготовка на цифровой образовательной платформе по дополнительным профессиональным программам кадров для цифровой экономики и опережающего технологического развития России, реализующих потенциал выхода и успешной конкуренции российских технологических компаний на глобальных рынках.

Федеральная служба государственной статистики приводит данные по использованию информационно-коммуникационных технологий в организациях. В табл. 2 представлены результаты статистического исследования РФ за 2019 год.

Таблица 2.

Социально-экономические показатели РФ
по использованию ИКТ в организациях [4].

Социально-экономические показатели РФ	Единица измерения	2017 год	2018 год	2019 год
1. Организации, использовавшие персональные компьютеры	%	92,1	94,0	93,5
2. Организации, использовавшие серверы	%	50,6	53,4	53,8
3. Организации, использовавшие локальные вычислительные сети	%	61,1	63,9	63,5
4. Организации, использовавшие глобальные информационные сети	%	89,7	92,0	92,0
5. Организации, использовавшие сеть Интернет	%	88,9	91,1	91,2
6. Организации, использовавшие широкополосный доступ к сети Интернет	%	83,2	86,5	86,6
7. Число персональных компьютеров на 100 работников	штук	50	51	51
8. Число персональных компьютеров на 100 работников с доступом к сети Интернет	штук	33	35	36
9. Организации, использовавшие системы электронного документооборота	%	66,1	68,6	70,0
10. Организации, использовавшие электронный обмен данными между своими и внешними информационными системами, по форматам обмена	%	63,1	64,9	67,0

Можно отметить положительную динамику адаптации организаций к новым экономическим вызовам: по всем перечисленным показателям на 2019 год по сравнению с 2017 годом произошли позитивные количественные изменения. В особенности это касается использования систем электронного документооборота: доля таких организаций увеличилась на 3,9 п.п.

В первую очередь внедрением технологий цифровой экономики на практике занимаются организации, осуществляющие деятельность в области науки и инноваций. В табл. 3 представлены результаты статистического исследования РФ за 2019 год по данному разделу.

Таблица 3.

Социально-экономические показатели РФ по организациям, осуществляющим деятельность в области науки и инноваций [4].

Социально-экономические показатели РФ	Единица измерения	2017 год	2018 год	2019 год
1. Организации, выполнявшие научные исследования и разработки	единиц	3944	3950	4051
2. Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками	человек	707	682	682
		887	580	464
3. Уровень инновационной активности организаций	%	14,6	12,8	9,1
4. Удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации, в общем числе обследованных организаций	%	20,8	19,8	21,6

На основании данных таблицы за 2017-2019 гг. произошли следующие изменения:

- количество организаций, выполнявших научные исследования и разработки, увеличилось незначительно – всего на 107 единиц, или 2,7%;
- численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками, сократилась на 25 423 человека, или 3,7%;
- также сократился уровень инновационной активности организаций – на 5,5 п.п.;
- удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации, возрос, однако лишь на 0,8 п.п.

На современном этапе развития общества приоритетность отдается не столько производительности труда, сколько адаптивности к изменяющимся

условиям, которые во взаимосвязи обеспечивают долгосрочную конкурентоспособность. Системы искусственного интеллекта и интернета вещей, способные создавать новые знания путем обработки больших данных через самообучающиеся системы машинного обучения, изменяют интеллектуальный капитал организаций (знания, навыки, творческие способности, систему ценностей, техническое и программное обеспечение, организационные структуры и культуру организации) [5, с. 109-110].

Трансформация рынка труда в условиях цифровизации экономики определяет новые ключевые профессиональные навыки идеального сотрудника будущего. В числе экзистенциальных, или прочных навыков следует выделить: умение управлять конфликтными ситуациями, убеждать других, эмоциональную грамотность, креативность, критическое мышление, внутреннюю мотивацию, работу в сжатые сроки, приоритезацию, проактивность в самообучении, получение обратной связи и использование ее для улучшения своих навыков, «междисциплинарное обучение».

Особое значение придается цифровой грамотности персонала, включающей:

- цифровое потребление (знание и использование интернет-услуг для работы и жизни);
- цифровые компетенции (навыки эффективного пользования технологиями);
- цифровая безопасность (основы безопасности в сети).

Таким образом, исходя из новых условий и требований, вызванных ускорением процесса цифровизации экономики, активное внедрение которого происходит в организациях РФ, эффективное управление персоналом должно базироваться на следующих принципах:

- 1) Обеспечение высокого уровня требований к качеству рабочей силы, к способности сотрудников ставить и решать сложные задачи в рамках профессиональной деятельности в условиях неопределенности как внутренней, так и внешней среды;

- 2) Развитие кадрового потенциала;
- 3) Обеспечение материальных и технических условий внедрения и использования ИКТ, среди которых особое стратегическое значение имеют технологии искусственного интеллекта, большие данные (big data);
- 4) Увеличение инновационной активности организаций, осуществление технологических инноваций, научных исследований и разработок.

Список литературы

1. Евсикова О.О. Преимущества развития цифровой экономики // Молодой ученый. – 2020. – № 1 (291). – С. 83-84.
2. Кадры для цифровой экономики [Электронный ресурс]. – URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/866/> (дата обращения: 21.03.2021).
3. Индикаторы цифровой экономики: 2020: статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишнеvский, Л. М. Гохберг и др.; НИУ «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2020. [Электронный ресурс]. – URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/387609461.PDF> (дата обращения: 21.03.2021).
4. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2020 / Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: https://gks.ru/bgd/regl/b20_14p/Main.htm (дата обращения: 21.03.2021).
5. Лясковская Е. А., Козлов В. В. Управление персоналом в цифровой экономике // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. – 2018. – №3. [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-tsifrovoy-ekonomike> (дата обращения: 21.03.2021).

N.N. Egorova

I.N. Ulyanov Chuvash State University

**PERSONNEL ASPECT OF THE INTRODUCTION
OF THE DIGITAL ECONOMY IN THE RUSSIAN FEDERATION**

The research identifies the main personnel problems of implementing the digital economy in the Russian Federation. The effectiveness of the state policy in the framework of the national project "Digital Economy" is analyzed. The key professional skills of the ideal employee and the principles of effective personnel management in the conditions of digitalization of the economy are highlighted.

Keywords: digital economy, personnel, information technologies, innovations, personnel, digitalization.