

ФОРМИРОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Подупейко А.А.

Белорусский национальный технический университет

***Abstract:** the article discusses the problem of a modern organization – the development of new skills and competencies of personnel in digital activity. There is determination of the main competencies of a modern employee of an organization that has chosen the digital path of development.*

По мере перехода на цифровой путь развития организации вынуждены решать одну из главных проблем – поиск на рынке труда достаточного количества кадров с необходимой квалификацией. Спрос на специалистов в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) значительно превышает предложение. Можно предположить, что в ближайшее время потребность в высококвалифицированных кадрах в сфере ИКТ будет расти, поэтому крайне важно определить компетенции специалистов для развития их цифровой восприимчивости и реализации стратегии цифрового развития организации.

Согласно отчету аналитической компании Deloitte вопросы адаптации деятельности организаций к изменениям, вызванным процессом цифровизации, являются актуальными для компаний во всем мире. 70% из опрошенных руководителей отмечают, что их организация и персонал не готовы к таким цифровым трансформациям. Проблемными зонами в развитии квалифицированных кадров определено низкое развитие технических и профессиональных компетенций. Около 90% профессий на современном рынке труда требуют наличия цифровых навыков. Среди таких навыков можно выделить: критическое мышление, умение работать в команде, предприимчивость, креативность, нетворинг и т.д.

Выделим основные цифровые компетенции, которыми должен обладать сотрудник:

- умение осуществлять мониторинг итогов трудовой деятельности, сопоставлять достигнутый результат с установленными целями, выявлять тенденции и закономерности развития;
- технические навыки по организации работы в онлайн-пространстве;
- коммуникативные навыки и эмоциональный интеллект;
- умение организовывать управление персоналом в онлайн-пространстве;
- навык командообразования, умение обеспечивать информационно-коммуникационное взаимодействие;
- навык обеспечения автоматизации процессов;
- самодисциплина, ответственность, самомотивация: самоорганизованность, концентрации внимания на приоритетных делах;
- навыки личного тайм-менеджмента и грамотного планирования;
- гибкость и оперативность;
- применение навыков IT-проектов: отказ от эмоционального управления в пользу организации системы управления по задачам, применяемых в IT-компаниях;
- SMM, маркетинг, формирование и развитие личного бренда;
- способность к самообразованию;
- усиление лидерских навыков: умение вовлекать сотрудников в рабочий процесс;
- навык готовности к изменениям с их последующим внедрением.

При этом следует отметить, что важно не просто обладать вышеперечисленными компетенциями, а грамотно использовать их в своей трудовой деятельности, в процессе принятия самостоятельных решений в условиях скоротечных изменений цифровой среды. Подчеркнем, что развитие компетенций сотрудников является одним из условий усиления конкурентоспособности организации на пути ее цифрового развития. Следует понимать, что трансформация современной бизнес-среды происходит очень быстро, поэтому от развития конкретных технических навыков необходимо переходить к готовности постоянно переучиваться, приспосабливаться к изменениям и обстоятельствам, принимать решения и управлять собой в стрессовых ситуациях, развивать критическое мышление, эмоциональный и социальный интеллект.