

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ПОТРЕБИ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

Процеси цифрової трансформації торкаються підприємств та організацій усіх розмірів, сфер діяльності та форм господарювання. Найбільше цифровий розвиток відмічається у сфері ІТ, телекомунікації, в банківській діяльності, сфері фінансів тощо, а найменше — у промисловості і торгівлі. Разом з тим, конкурентна боротьба та загроза витіснення в ході цифрової трансформації вимагають від підприємств активних дій в цьому напрямі, причому не лише в розумінні застосування цифрових технологій та перебудови бізнес-процесів, але й у розумінні розвитку «м'яких факторів» таких як організаційна культура та людський капітал, підготовки кваліфікованих кадрів з відповідним набором компетентностей.

Варто відмітити, що процеси цифровізації стосуються як населення у цілому (як споживачів, громадян, працівників), так і персоналу сучасних підприємств, що функціонують, адаптуються та трансформуються у цифровій економіці, а також передусім працівників сфери ІТ. У цьому розумінні й цифрові компетентності можуть розглядатися у вузькому сенсі, з позиції ІТ-фахівців, так і в широкому розумінні — з точки зору необхідності формування широкого спектру компетенцій для різних категорій працівників підприємств, що функціонують в умовах цифрової економіки.

Таким чином, цифрові компетенції — це загальний термін, який використовується для характеристики здібностей людини (громадянина, співробітника, студента тощо) використовувати інформаційно-комунікаційні технології в певному контексті [1, С. 25].

Цифрова компетентність — це основана на безперервному оволодінні компетенціями (знаннями, уміннями, мотивацією, відповідальністю) здатність особи впевнено, ефективно, критично і безпечно обирати та використовувати технології в різних сферах життєдіяльності (інформаційне середовище, комунікації, спожи-

вання, безпека та прийняття рішень у техносфері), а також готовність особи до такої діяльності. Тому, цифрова компетентність — це не тільки сума загальнодоступних і професійних знань та умінь, які представлені в різних моделях цифрових компетенцій, а також націленість на ефективну діяльність та особисте відповідальне ставлення до неї [2, с. 175].

Кожне підприємство має визначитись із власною стратегією цифрової трансформації як бізнес-стратегії для максимального використання можливостей цифрових технологій за всіма аспектами ведення бізнесу та підвищення власної конкурентоспроможності. Важливим також є оцінювання цифрової зрілості компанії на етапі аналізу її внутрішніх можливостей розвитку, адже для реалізації обраної стратегії компанія повинна мати певний рівень цифрової зрілості. Різниця між поточним і цільовим рівнями визначає величину розриву, для подолання якого необхідні відповідні компетенції і навички персоналу компанії. Саме на цьому етапі й відбувається формування переліку актуальних для підприємства цифрових навичок і компетенцій персоналу та розробляється програма їх розвитку. На основі результатів діагностики, оцінювання персоналу визначається потреба (величина розриву між наявним і цільовим рівнем розвитку компетентностей) та розробляються програми розвитку, добираються методи і формується бюджет навчання.

Важливо відмітити, що в умовах обмеженості ресурсів необхідно встановити перелік пріоритетних для розвитку компетенцій на основі оцінювання їх важливості з позицій впливу на досягнення організаційних цілей і величиною розриву між необхідним та поточним рівнями. Внаслідок наявності різноманітного арсеналу методів навчання слід вибирати той, який забезпечує отримання необхідних результатів за мінімально можливих витрат часу і ресурсів.

При цьому важливо розуміти, що в цифровій економіці змінюються не лише перелік необхідних компетентностей, але й принципи та методи навчання. Тому акцент має переміститись на електронні методи навчання, он-лайн навчання, застосування віртуальних платформ, он-лайн спільнот тощо.

Одними із головних бар'єрів цифрової трансформації компанії можуть бути повільна зміна організаційної культури та необхідність подолання опору змінам з боку співробітників, що здатні уповільнити розвиток цифрових навичок і компетенцій працівників. Оскільки організаційна культура є необхідним середовищем і одним з найважливіших драйверів формування «м'яких» нави-

чок, що відповідає сучасним умовам розвитку персоналу неможливо здійснити без її перетворення.

Література

1. Гилева Т. А. (2019) Компетенции и навыки цифровой экономики: разработка программы развития персонала, *Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия экономика*. № 2 (28). С. 22–35.
2. Кравчук О. І. (2018) Цифрова компетентність менеджера з персоналу. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. № 1. С. 170–189.
3. Колот А. М. Соціальна безпека: теорія та українська практика [Текст] / Колот А. М., І.Ф. Гнибіденко [та ін.]. — К. : КНЕУ, 2008. — 292 с.

УДК 377.3:331

Гемма М.Д.,
аспірантка
кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УКРАЇНІ

Проблематика розвитку сфери цифрової економіки в Україні пов'язана з необхідністю застосування у бізнесі, управлінні та суспільному житті новітніх електронних технологій, послуг, інформатизації виробничих процесів, поліпшення цифрових навичок та компетенцій населення [3, с. 90].

Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 рр. (далі — Концепція) була схвалена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р [4]. Згідно з Концепцією, розвиток цифрової економіки України полягає у створенні ринкових стимулів, мотивацій, попиту та формуванні потреб щодо використання цифрових технологій, продуктів та послуг серед українських секторів промисловості, сфер життєдіяльності, бізнесу та суспільства для їх ефективності, конкурентоздатності та національного розвитку, зростання обсягів виробництва високотехнологічної продукції та благополуччя населення. До основних цілей цифрового розвитку України належать: прискорення економічного зростання та залучення інвестицій; трансформація секторів економіки в конкурентоспроможні