

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2024.145.184>

К ВОПРОСУ ОБ ОЦЕНКЕ ЦИФРОВОЙ ЗРЕЛОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

Научная статья

Васяйчева В.А.^{1,*}, Соловова Н.В.²¹ ORCID : 0000-0002-5472-937x;² ORCID : 0000-0002-3280-3380;^{1,2} Самарский университет, Самара, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор (veraavasyaycheva[at]yandex.ru)

Аннотация

В статье рассматриваются актуальные вопросы оценки цифровой зрелости персонала. Развитие цифровых компетенций и цифровой культуры является основой формирования прогрессивного предприятия, способного эффективно функционировать в современных реалиях рынка и достичь технологического суверенитета и цифровой независимости, благоприятствующих обеспечению устойчивости в условиях санкционного давления. Цель данного исследования заключается в создании универсальной шкалы для оценки цифровой зрелости персонала, позволяющей адекватно осознать уровень его готовности к работе в цифровой среде и продвижению предприятия на новый уровень развития. Методология. В процессе достижения поставленной цели использовались методы научного познания: диалектический, анализа и синтеза. Исследование опирается на труды ведущих отечественных экономистов. Обсуждение результатов. Научные рекомендации и выводы по оценке и повышению цифровой зрелости персонала расширяют методологический инструментарий современных руководителей и создают базу для ускорения инновационного роста предприятий. Выводы. Авторами определен вектор развития компетенций персонала предприятий для обеспечения достижения ими поставленных целей.

Ключевые слова: цифровая зрелость персонала, технологическое развитие, цифровая независимость, эффективность функционирования предприятия.

TO THE ISSUE OF ASSESSING THE DIGITAL MATURITY OF THE ENTERPRISES' PERSONNEL

Research article

Vasyaicheva V.A.^{1,*}, Solovova N.V.²¹ ORCID : 0000-0002-5472-937x;² ORCID : 0000-0002-3280-3380;^{1,2} Samara University, Samara, Russian Federation

* Corresponding author (veraavasyaycheva[at]yandex.ru)

Abstract

The article examines the current issues of assessing the digital maturity of personnel. The development of digital competencies and digital culture is the basis for the formation of a progressive enterprise that is able to function effectively in modern market realities and achieve technological sovereignty and digital independence favourable to sustainability under sanctions pressure. The aim of this study is to create a universal scale for evaluating the digital maturity of personnel, which allows to adequately realize the level of their readiness to work in the digital environment and advance the enterprise to a new level of development. Methodology. In the process of achieving the objective, the following methods of scientific cognition were used: dialectical, analysis and synthesis. The study is based on the works of leading domestic economists. Discussion of the results. Scientific recommendations and conclusions on the evaluation and improvement of digital maturity of personnel expand the methodological toolkit of modern managers and create a basis for accelerating the innovative growth of enterprises. Conclusions. The authors have defined the vector of development of competences of the enterprises' personnel to ensure the achievement of their goals.

Keywords: digital maturity of personnel, technological development, digital independence, efficiency of enterprise functioning.

Введение

За последние несколько лет деятельность отечественных экономических субъектов претерпела значительные изменения. Глобальные подвижки в мировом сообществе, санкционные ограничения, рост цен, перебои в логистических цепочках и производственных циклах и многие другие проблемы обусловили потребность в масштабном переосмыслении устоявшихся подходов к ведению бизнеса и внедрению новых технологий, обеспечивающих гибкую адаптацию предприятий к современным трендам экономики и достижение ими цифровой независимости и технологического суверенитета [1], [2].

Цифровизация является одной из актуальных тенденций инновационного обновления предприятий с целью повышения эффективности и ускорения бизнес-процессов [3]. Однако в настоящее время «на поверхности» четко обозначилась ключевая проблема – ограничение доступа отечественных предпринимателей к зарубежным программным продуктам, в частности к последним версиям приложений уже установленных в информационных системах. Здесь следует пояснить, что основная сложность кроется не столько в самих цифровых продуктах (российские разработчики готовы предложить качественные аналоги западных программ), сколько в знаниях

работников, которые зачастую ограничены стандартным набором выполняемых операций в привычной цифровой среде, смена и расширение функционала которой может спровоцировать возникновение нежелательных последствий, вплоть до финансовых потерь.

Перед осуществлением цифрового обновления следует выявить текущий уровень цифровой зрелости сложившейся информационной инфраструктуры и персонала предприятий. Для реализации оценочных мероприятий существует множество методов и инструментов, предложенных отечественными и зарубежными исследователями [4], [5], [6]. Однако далеко не все авторы уделяют достаточно внимания кадровому аспекту цифровизации. Основной акцент, как правило, делается на технологической составляющей этого процесса, а вопросы развития цифровых навыков и компетенций персонала прорабатываются неглубоко.

В настоящее время популярными являются две группы моделей оценки цифровой зрелости персонала предприятия: «снизу вверх» и «сверху вниз» [7]. Главная проблема, связанная с оценкой цифровой зрелости «снизу вверх», заключается в том, что процедура основывается на самооценке работников. Однако даже внутри одного предприятия оценка одного и того же процесса у различных специалистов различается в значительной степени. Основная сложность в исследовании цифровой зрелости «сверху вниз» состоит в том, что эти модели практически не учитывают технологические и отраслевые особенности цифровой трансформации отдельных предприятий. Поэтому научные рекомендации и выводы, разработанные в данной статье, базируются на использовании смешанного подхода к оценке цифровой зрелости персонала.

В статье учтены научные исследования отечественных экономистов по схожей тематике, что позволило глубоко проанализировать обозначенную проблему и сформировать обоснованные выводы и предложения.

Основные результаты

В рамках данного исследования мы формируем универсальную шкалу оценки цифровой зрелости персонала, уникальность которой заключается в том, что она составляет основу не только для получения объективной оценки состояния кадрового ресурса и определения его готовности к поддержанию процессов цифровой трансформации предприятия, но и создает базу для выработки обоснованных кадровых решений [8], [9], [10].

Особенность шкалы заключается в выявлении разрыва между текущим и необходимым уровнями в каждой оцениваемом элементе. Для достижения высоких эффектов корректировочные меры следует вводить сразу во всех «просевших» позициях. Фокус изменений определяется бизнес-стратегией и перспективами развития предприятия.

Ключевые элементы шкалы:

1. *Цифровая компетентность* – наличие или отсутствие у персонала навыков к работе в цифровой среде. Цифровая компетентность оценивается как низкая, если у работников предприятия не развиты базовые знания, умения и навыки, необходимые для эффективного использования цифровых устройств, приложений и сетей. Устранить имеющиеся «пробелы» поможет обучение персонала, организованное с учетом специфических особенностей функционирования предприятия. Цифровая компетентность считается развитой на высшем уровне, когда персонал способствует «инновационному лифту» предприятия.

2. *Цифровая грамотность* – может быть оценена как результат ежедневной деятельности работников, так и по модели «снизу вверх». Цифровая грамотность считается низкой, если персоналом игнорируются либо пассивно используются программные приложения, оптимизирующие трудовую деятельность и снижающие трудоемкость выполняемых процедур. В этом случае следует пересмотреть внутриорганизационные регламенты и скорректировать систему мотивации и стимулирования таким образом, чтобы повысить заинтересованность работников в использовании цифровых навыков. Высокий уровень цифровой грамотности свидетельствует о прогрессивной развитости компетенций персонала и его готовности к поддержке процессов инновационного обновления предприятия.

3. *Цифровая культура* – раскрывает способности персонала к информационно-коммуникационному взаимодействию в цифровой среде. Низкий уровень ее развития говорит о неразвитости цифрового мышления и отсутствии компетенций для решения задач профессиональной сферы на основе использовании новых информационных технологий. Краткосрочное обучение позволит восполнить недостающие знания и расширить опыт применения современных компьютерных программ в практической деятельности. Высокий уровень цифровой культуры свидетельствует о популярности цифровых технологий в решении задач и способности персонала к работе в условиях цифровых перемен.

4. *Цифровой этикет* – анализируется в процессе коммуникационного взаимодействия персонала в цифровой среде. Цифровой этикет оценивается как низкий, если работниками предприятия не соблюдаются правила поведения «в цифре». Закрепление норм цифрового общения в локальных нормативных актах и повышение контроля за деятельностью персонала онлайн создаст условия для поддержания экологичной коммуникации и минимизирует вероятность имиджевых потерь предприятия [8]. Цифровой этикет оценивается как высокий, если между пользователями корпоративных сетей сложилась эффективная, комфортная и уместная коммуникация.

5. *Цифровая безопасность* – характеризует умение персонала работать с конфиденциальными данными. Низкий уровень цифровой безопасности может спровоцировать стагнацию предприятия и привести к его банкротству. Усиление защиты цифровых сведений и повышение ответственности персонала за несоблюдение установленных норм работы в цифровой среде может способствовать нормализации сложившейся ситуации и повысит устойчивость функционирования предприятия в условиях риска [9]. Высокий уровень цифровой безопасности гарантирует минимизацию угроз утечки конфиденциальной информации и несанкционированного доступа к ней, что, в свою очередь, является залогом повышения конкурентоспособности и лидерства на рынке.

Для получения количественной оценки уровня цифровой зрелости персонала каждому элементу представленной шкалы может быть присвоено цифровое значение. Нами обозначено два уровня оценки (низкий и высокий). При необходимости они могут быть расширены до требуемой размерности.

Разработанная шкала является эффективным инструментом для определения готовности персонала предприятия к реализации цифровых изменений и возможности внедрения инновационных технологий для успешного преодоления вызовов современного рынка.

Заключение

Для решения сложной и многоаспектной проблемы ускорения технологического развития предприятий требуется формирование внутренней опоры в виде квалифицированных специалистов, способных оказать эффективную поддержку производимым масштабным преобразованиям и переходу на опережающее развитие, способствующему достижению глобального лидерства экономики РФ. Предлагаемые рекомендации по оценке цифровой зрелости носят актуальный характер не только в период создания новой бизнес-модели, благоприятствующей построению предприятия «нового типа». Они целесообразны для использования и в процессе выполнения работниками текущих задач для анализа их знаниевого потенциала, оценки эффективности исполнения трудовых функций и обоснования последующих кадровых решений.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

Список литературы / References

1. Государственная программа РФ «Научно-технологическое развитие Российской Федерации» : утв. Постановлением Правительства РФ от 29 марта 2019 г. № 377. — URL: <http://www.ras.ru/news/shownews.aspx?id=097925f8-dd6b-436d-b9dc-83047eb10157> (дата обращения: 03.05.24).
2. Концепция технологического развития Российской Федерации до 2030 года. — URL: <https://ngtpp.ru/wp-content/uploads/2023/02/Kontsepsiya-tehnologicheskogo-razvitiya-na-period-do-2030-goda.pdf> (дата обращения: 03.05.24).
3. Цифровая трансформация в России – 2020. — URL: https://komanda-a.pro/projects/dtr_2020. (дата обращения: 06.05.24).
4. Гилева Т. А. Цифровая зрелость предприятия: методы оценки и управления / Т. А. Гилева // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. — 2019. — № 1(27). — С. 38–52.
5. Кириллина Ю. В. Цифровая трансформация и цифровая зрелость организации / Ю. В. Кириллина // Актуальные научные исследования в современном мире. — 2020. — № 7-3(63). — С. 72–80.
6. Macchi M. A maintenance, maturity assessment method for the manufacturing industry / M. Macchi, L. Fumagalli // Journal of Quality in Maintenance Engineering. — 2013. — № 19. — P. 295–315.
7. Кийкова Е. В. Опыт проведения оценки готовности персонала к цифровой трансформации предприятия / Е. В. Кийкова, Д. А. Кийкова // Современные наукоемкие технологии. — 2021. — № 11-2. — С. 250–254.
8. Auer N. How to measure the accessibility maturity of organizations – A survey on accessibility maturity models for higher education / N. Auer, S. Kalemba, C. Stormer et al. — 2019. — URL: https://www.researchgate.net/publication/372022747_How_to_measure_the_accessibility_maturity_of_organizations-A_survey_on_accessibility_maturity_models_for_higher_education (accessed: 06.05.2024).
9. Соловьева С. В. Этический кодекс в корпоративной культуре университета / С. В. Соловьева, Д. А. Калмыкова // Транспортная наука и инновации : материалы международной научно-практической конференции. — Самара : Самарский государственный университет путей сообщения, 2023. — С. 373–377.
10. Наянзина Е. А. Влияние кризиса на безопасное поведение персонала / Е. А. Наянзина, О. В. Новоселова // Актуальные вопросы управления персоналом : Сборник научных статей IV Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции. — Москва : Эдельвейс, 2023. — С. 267–271.

Список литературы на английском языке / References in English

1. Gosudarstvennaya programma RF «Nauchno-tehnologicheskoe razvitie Rossijskoj Federacii» [State program of the Russian Federation “Scientific and technological development of the Russian Federation”] : approved. Decree of the Government of the Russian Federation of March 29, 2019 No. 377. — URL: <http://www.ras.ru/news/shownews.aspx?id=097925f8-dd6b-436d-b9dc-83047eb10157> (accessed: 03.05.24). [in Russian]
2. Konceptsiya tehnologicheskogo razvitiya Rossijskoj Federacii do 2030 goda [Concept of technological development of the Russian Federation until 2030]. — URL: <https://ngtpp.ru/wp-content/uploads/2023/02/Kontsepsiya-tehnologicheskogo-razvitiya-na-period-do-2030-goda.pdf> (accessed: 03.05.24). [in Russian]
3. Cifrovaya transformaciya v Rossii – 2020 [Digital transformation in Russia – 2020]. — URL: https://komanda-a.pro/projects/dtr_2020 (accessed: 06.05.24). [in Russian]
4. Gileva T. A. Tsifrovaja zrelost' predpriyatija: metody otsenki i upravlenija [Digital maturity of an enterprise: methods of assessment and management] / T. A. Gileva // Vestnik UGNTU. Nauka, obrazovanie, jekonomika. Serija: Jekonomika [Bulletin of USNTU. Science, education, economics. Series: Economics]. — 2019. — № 1(27). — P. 38–52. [in Russian]

5. Kirillina Ju. V. Tsifrovaja transformatsija i tsifrovaja zrelost' organizatsii [Digital transformation and digital maturity of the organization] / Ju. V. Kirillina // Aktual'nye nauchnye issledovanija v sovremennom mire [Current scientific research in the modern world]. — 2020. — № 7-3(63). — P. 72–80. [in Russian]
6. Macchi M. A maintenance, maturity assessment method for the manufacturing industry / M. Macchi, L. Fumagalli // Journal of Quality in Maintenance Engineering. — 2013. — № 19. — P. 295–315.
7. Kijkova E. V. Opyt provedenija otsenki gotovnosti personala k tsifrovoj transformatsii predpriyatija [Experience in assessing personnel readiness for digital transformation of an enterprise] / E. V. Kijkova, D. A. Kijkova // Sovremennye naukoemkie tehnologii [Modern high technology]. — 2021. — № 11-2. — P. 250–254. [in Russian]
8. Auer N. How to measure the accessibility maturity of organizations – A survey on accessibility maturity models for higher education / N. Auer, S. Kalembe, C. Stormer et al. — 2019. — URL: https://www.researchgate.net/publication/372022747_How_to_measure_the_accessibility_maturity_of_organizations-A_survey_on_accessibility_maturity_models_for_higher_education (accessed: 06.05.2024).
9. Solov'eva S. V. Eticheskij kodeks v korporativnoj kul'ture universiteta [Code of Ethics in the Corporate Culture of the University] / S. V. Solov'eva, D. A. Kalmykova // Transportnaja nauka i innovacii [Transport science and innovation] : materials of the international scientific and practical conference. — Samara : Samarskij gosudarstvennyj universitet putej soobschenija, 2023. — P. 373–377. [in Russian]
10. Najanzina E. A. Vlijanie krizisa na bezopasnoe povedenie personala [The impact of the crisis on the safety behavior of personnel] / E. A. Najanzina, O. V. Novoselova // Aktual'nye voprosy upravlenija personalom [Current issues in personnel management] : Collection of scientific articles of the IV National (All-Russian) scientific and practical conference. — Moscow : Edel'ves, 2023. — P. 267–271. [in Russian]