

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

О.В. Мальчевская

Белорусский государственный экономический университет

г. Минск, Республика Беларусь

olgamalchevskaya@mail.ru

В статье рассматривается роль управленческих компетенций в условиях цифровой экономики. Особое внимание уделяется проблеме формирования этих компетенций у студентов экономических вузов. Выявляются основные профессиональные компетенции, соответствующие современным экономическим реалиям.

Ключевые слова: навыки непрерывного обучения; управленческие компетенции; цифровая экономика; организационные компетенции.

Цифровая экономика принципиальным образом меняет устройство глобальной экономической системы – возможности потребителей, структуру отраслей, роль государств [2, с. 9]. Характерной чертой мира в условиях цифровой экономики является быстрый темп тяжело прогнозируемых изменений всех аспектов жизни общества и их быстрая трансформация. Внедрение ИКТ увеличивает ценность связей между экономическими субъектами, резко повышает гибкость и снижает стоимость транзакций, в результате чего изменяется соотношение значимости факторов производства: если в прошлом основными факторами производства были труд, земля и капитал, то в современной экономике основополагающим ресурсом становятся знания в широком смысле (данные, информация, символы, культура, идеология и ценности) [1, с. 13]. Основным активом цифровой экономики являются знания. Знания становятся основой стабильного развития любой компании и её конкурентных преимуществ на рынке, а корпоративные знания должны быть интегрированы в систему менеджмента компаний. Основным фактором успеха в условиях цифровизации бизнеса становятся такие компетенции как:

- навыки непрерывного обучения
- навыки самообразования
- способность к переобучению
- способность и готовность овладевать новыми знаниями и технологиями
- умения собирать информацию
- способность к обработке и анализу большого потока информации

В бизнес среде цифровой экономики высокую ценность приобретает умение получать знания, а конкретные знания отходят на второй план. На современном рынке труда становятся востребованы специалисты, обладающие основными цифровыми компетенциями не только в своей профессиональной области, но и в смежных, а иногда и в совершенно разных отраслях. В этих условиях бизнес сталкивается с проблемой нехватки специалистов, обладающих профессиональными компетенциями, соответствующими новым экономическим реалиям. Одной из причин такой нехватки является то, что зачастую продукт рынка образовательных услуг не соответствует потребностям рынка труда. При подготовке специалистов вузы часто игнорируют реальные потребности работодателей, а сотрудничество вузов с работодателями недостаточно отражается в учебных планах и программах. С другой стороны, слабое взаимодействие рынка образовательных услуг и бизнеса привело к неосведомлённости потенциального работодателя о компетенциях, которыми владеют выпускники многих специальностей, особенно гуманитарного профиля. В условиях новой цифровой реальности работодатель хочет видеть в подготовке специалистов больше гибкости и адаптивности к условиям цифровой экономики. Что бы соответствовать запросам как национальной, так и мировой экономики необходима опережающая модернизация учреждений высшего образования, внедрение в учебный процесс цифровых технологий, тесное сотрудничество с компаниями и органами государственного управления, реализация совместных проектов, но при этом вузы не должны идти на поводу бизнеса и отказываться от передачи студентам фундаментальных научных знаний.

В современном обществе, цифровую экономику принято считать не отдельной отраслью, а укладом жизни, новой основой для развития системы экономики, государственного управления, бизнеса, социальной сфере, иными словами, всего общества в целом [2, с. 159]. Катализаторами ускорения темпа повседневной жизни индивида и лавинообразного нарастания достижений научно-технического прогресса являются компьютеризация и информатизация общества, возможность сбора, обработки и обмена значительными объемами информации [3, с. 143]. Одним из основных конкурентных ресурсов компаний становится человек, а именно специалист, обладающий определённым набором цифровых компетенций. Цифровая экономика переводит отношения производителя и потребителя на качественно новый уровень, где потребитель является участником процесса создания нового товара или услуги, а менеджменту предприятий любой отрасли экономики приходится взаимодействовать с покупателем. Так же меняется и характер трудовых отношений как на уровне работник – ра-

ботник, так и на уровне руководитель – подчинённый, на этом уровне экономическая коммуникация приобретает горизонтальный характер взаимодействия, а не вертикальный как традиционной системе трудовых отношений. В цифровой бизнес среде при горизонтальном взаимодействии снижается зависимость работника от руководителя, их отношения носят в большей мере партнёрский характер, что требует довольно высокого уровня взаимного доверия, а руководящая функция менеджера всё чаще заменяется или объединяется с такими функциями как: координация, планирование, организация и контроль.

Основным фактором производства в цифровой экономике становятся большие объёмы цифровых данных, а возможность их обработки и использования требует от руководства компаний наличия принципиально новых компетенций при принятии управленческих решений. Инновационные изменения бизнес-процессов и их цифровизация обусловили появление целого ряда новых компетенций необходимых для управления этими процессами. Для успешного управления компанией необходимо сочетание трёх основных компетенций;

- технические навыки, которые включают в себя способность применять специальные знания и опыт в отношении методов и процедур, связанных цифровизацией процессов производства и методов управления.

- личностные навыки позволяющие организовать сотрудничество внутри возглавляемой команды. Они включают в себя работу с установками и коммуникацией, индивидуальными и групповыми интересами членов команды. Менеджеры, обладающие хорошими личностными навыками способны извлечь максимальную пользу из своих сотрудников, потому что они умеют общаться, мотивировать, руководить и вызывать энтузиазм и доверие.

- концептуальные навыки это способность видеть организацию в целом. Менеджер с концептуальными навыками способен понять, как различные функции организации дополняют друг друга, как организация взаимодействует с окружающей средой и как изменения в одной части организации влияют на другие её части.

Активное внедрение и использование современным бизнесом для управления и функционирования компаний цифровых продуктов требует от руководства лидерских, организационных, технических и межличностных компетенций, а также умение осваивать, внедрять, реализовывать и управлять цифровыми технологиями. В этом контексте очень важна скорость адаптации руководителей к постоянно меняющимся и совершенствующимся IT-продуктам, создаваемым для бизнеса. На первый план здесь выходят цифровые управленческие компетенции. Под «цифровыми навыками» обычно понимается сово-

купность навыков использования цифровых устройств, коммуникационных приложений и сетей для поиска и управления информацией, создания и распространения цифрового контента, взаимодействия и сотрудничества, а также для решения проблем – в контексте эффективной и креативной самореализации, обучения, работы и социальной активности [1, с. 311]. Цифровые компетенции делятся на гибкие или организационные ‘Soft skills’ и жёсткие или технологические ‘Hard skills’. Гибкие навыки управления основываются на таких компетенциях как: адаптивность и гибкость при принятии решения, умение работать в команде, управленческая гибкость, умение адаптироваться под бизнес-процесс, способность принимать нестандартные решения, умение работать в условиях вариативности, а также способность к самообразованию. К организационным компетенциям относятся такие умения как: планирование, проектирование, организация, разработка цифровых программ, проектов, решений. Технологические компетенции — это технологические навыки и умения необходимые для внедрения, использования, управления и мониторинга цифровых информационных систем управления бизнес-процессами. Жёсткие компетенции, которые по мнению современных руководителей, в настоящее время уступают по значимости мягким, это навыки владения различными технологическими инструментами принятия решений.

Глобальная цифровизация общества в целом и субъектов хозяйствования в частности, высокая скорость поступления информации и её объём показали ограниченность физических возможностей человека не только анализировать и оценивать всю поступающую информацию, но даже воспринимать её, при этом скорость выработки и принятия решений уменьшается. В этих условиях именно цифровые компетенции менеджмента позволяют внедрять информационные технологии и использовать возможности искусственного интеллекта. Возрастающее применение во всех отраслях экономики разнообразных электронных устройств управления, мониторинга и контроля различных технологических процессов привело к тому, что бизнес-среда стала единым пространством реального и виртуального мира, аккумулирующим в себе такое количество информации, какое обычные базы данных обработать не в состоянии. По этой причине, современный менеджмент для сбора, обработки и анализа информации всё чаще обращается к технологии больших данных ‘Big data’, используя такие платформы как MapReduce (Hadoop), HBase, SQL. Цифровизация управления бизнес-процессами требует от современного менеджмента владения технологиями работы с большими данными, так как процесс принятия управленческих решений требует сбора и обработ-

ки огромного массива данных в отношении тактических и стратегических задач деятельности предприятия. В современных условиях этот процесс практически полностью автоматизирован и имеет принципиальные отличия от применяемых ранее технологий сбора финансовой и управленческой информации [3, с. 145].

В условиях цифровизации практически всех бизнес и производственных процессов возрастают риски кибер преступлений. Причиной резкого роста тако-го рода рисков стало повсеместное применение бизнесом инструментов вирту-альной и дополненной реальности, использования технологий сбора и обработ-ки огромного массива дан-ных [3, с. 146], хранение различных информационных баз с конфи-денциальной информацией на часто слабо защищённых серверах, а иногда и в облачных хранилищах. Кроме рисков связанных с кибер-преступле-ниями на принятие управленческих решений влияют такие риски как: социаль-ная, внутренне и внешнеполитическая нестабиль-ность, изменения в поведении потребителей и т.д. В этих условиях менеджер должен обладать такими компе-тенциями как:

- способность предвидеть и прогнозировать риски
- способность минимизировать риски
- способность управлять рисками

Владение знаниями в области риск менеджмента позволяет современному руководителю принимать различные типы управленческих решений с учётом факторов риска посредством изучения, анализа, планирования и организации информации, людей, и активов, постановки разумных и достижимых целей, применения информационно-коммуникационных технологий защиты информа-ции.

Таким образом мы можем сделать вывод, что требования, предъяв-ляемые цифровой экономикой к современному менеджменту, прин-ципиально меняют компетентностные приоритеты. Во главу угла ста-вятся цифровые управленче-ские компетенции, преобладающими ста-новятся мягкие навыки, а жесткие уxo-дят на второй план. Так же гло-бальная цифровизация общества и экономика знаний бросает вызов традиционной системе высшего образования, заставляя её трансфор-мироваться с целью обеспечения экономики профессиональными кад-рами обладающими компетенциями, удовлетворяющими рынок труда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Развитие менеджмента в условиях перехода к цифровой экономике. Материалы X Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции (г. Пермь, ПГНИУ, 7 декабря 2017 г.). Издательский центр Пермского государственного национального исследовательского университета, 2017. – 395 с.
2. Российская Федерация онлайн? Догнать нельзя отстать. Отчет The Boston Consulting Group. Июль 2016 г. / Б. Банке [и др.]. // The Boston Consulting Group [Электронный ре-

супс]. – Режим доступа: http://image-src.bcg.com/Images/BCG-Russia-Online_tcm27-152058.pdf. – Дата доступа: 30.05.2019.

3. Сяглова Юлия Владимировна, Маслевич Татьяна Петровна Трансформация компетенций менеджера в условиях цифровой экономики // Вестник РЭА им. Г. В. Плеханова. 2021. №2 (116). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-kompetentsiy-menedzhera-v-usloviyah-tsifrovoy-ekonomiki> (дата обращения: 18.04.2025). Головенчик, Г.Г. Цифровая экономика / Г.Г. Головенчик, М.М. Ковалев. – Минск: Изд. центр БГУ, 2019. – 395 с.

THE FORMATION OF MANAGEMENT COMPETENCES IN THE CONDITIONS OF THE DIGITAL ECONOMY

O.V. Malchevskaya

The Republic of Belarus State Economic University

Minsk, The Republic of Belarus

olgamalchevskaya@mail.ru

The article considers the role of managerial competences in the digital economy. Special attention is paid to the problem of forming these competences in students of economic universities. The article identifies the main professional competences corresponding to the modern economic realities.

Keywords: continuous learning skills; managerial competences; digital economy; organisational competences.