

Цифровизация современной экономики: роль вуза в формировании комплексных компетенций специалиста

Н. С. Громова

доцент, к.ф.н., доцент кафедры конкурентного права и антимонопольного регулирования
n.s.gromova@usue.ru

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Аннотация. В статье анализируются особенности цифровизации современной экономики, определяются ключевые направления актуальных трансформаций, обуславливающих потребность в качественно новых профессиональных кадрах. Представлен анализ роли вуза в процессе формирования «hardskills» и «softskills» будущего выпускника, определены наиболее эффективные методы по формированию нового типа комплексных компетенций. Характеризуется новый статус вуза в условиях смены парадигмы социальных отношений.

Ключевые слова: цифровизация, цифровая экономика, компетенции, вузовское образование.

Цифровизация – это кардинальное изменение не только современных бизнес-процессов, но и всех принципов социального взаимодействия. Внедрение цифровых технологий в жизнь человека и организацию государственной деятельности делает процессы взаимодействия как вертикального, так и горизонтального уровней значительно более простыми, автоматизированными и автономными. Это позволяет обеспечить гибкость взаимодействия субъектов различных уровней, что необходимо для внедрения базового набора инноваций, ставших частью современных бизнес-процессов.

Цифровая трансформация экономики позволяет снизить реальные расходы предприятия, оптимизировать издержки, автоматизировать работу, минимизировав субъективные погрешности, и в результате повысить эффективность бизнес-процессов всех типов: управляющих, операционных, поддерживающих. В современных условиях развития бизнеса особую роль приобретает прогностическая компетентность как руководителей организации, так и рядовых ее сотрудников, что позволяет прогнозировать результативность экономических событий в контексте траектории развития предприятия.

Об актуальности анализа вопросов цифровизации говорит и сам подход к технической организации экономических процессов: работа с большим объемом цифровых данных, своевременная обработка качественных, достоверных и актуальных сведений. Цифровизация, как отмечают ученые, формирует основу цифровой экономики, способствуя «последовательному улучшению всех бизнес-процессов экономики и связанных с ней социальных сфер» [5, с. 48-49]. Нельзя не согласиться с мнением Л. С. Верещагиной, что процессы диджитализации – «это глубокая трансформация организаций» [1, с. 84], которая представляется не только формальным, но и содержательным явлением. Результатом такой диджитализации становится активный рост потребности в новых кадрах, которые бы отвечали вызовам современности и обладали необходимыми компетенциями для решения актуальных задач, стоящих перед обществом и государством. Новым требованием в процессе взаимодействия образовательных структур и реальным сектором экономики становится принцип формирования «эффективного и рентабельного человеческого капитала» [3, с. 261].

Следствием этих процессов является смена образовательной парадигмы в России: активное включение инновационных технологий в образовательный процесс, ориентация на практико-ориентированный подход в обучении, организация коллаборации с ведущими работодателями регионов, переход от исключительного государственного заказа к реальному профессиональному спросу на специалистов, а также целый ряд иных трансформаций в процессе интрузии «открытого» образовательного пространства. Стоит понимать, что традиционный подход по формированию стандартного набора общих компетенций уходит на второй план по сравнению с инновационным, при котором нужен пул узкопрофессиональных компетенций, обеспечивающих возможность решения новых проблем. Так, в прошлое уходит подготовка «просто» экономиста, знающего обо всем понемногу и о чем-то конкретном – ничего. Новый тренд – это высококвалифицированный специалист узкого профиля, который сможет самостоятельно получать новые компетенции в процессе следующего этапа специального бизнес-образования. Например, можно отметить появление новых направлений профессиональной подготовки, когда в ее основу положен сразу комплекс специальных знаний на стыке различных компетентностных областей, объединенных одним

проблемным полем. В частности, подготовка студентов по направлению «Бизнес-аналитика», когда выявление причин бизнес-проблем, возникающих на разных стадиях жизненного цикла объекта, и выбор путей их успешного разрешения связаны с набором знаний экономико-правового характера и умений в сфере цифровых технологий и информационной инфраструктуры.

При определении требуемых современному специалисту навыков можно использовать стандартное их деление на две группы: «softskills» и «hardskills». Сначала рассмотрим качественные характеристики так называемых «твердых навыков» («hardskills»), которые включают знания и навыки, позволяющие решать конкретные профессиональные задачи и совершать определенные профессиональные действия. Нельзя не отметить, что именно эти компетенции были первичными в процессе получения высшего образования вплоть до начала 2000-х, т. к. они имеют конкретные показатели оценки, являются измеримыми и могут быть ранжированы по соответствующим отраслям практической деятельности. Данная группа представляет собой совокупность академических знаний и технических навыков, без которых невозможно освоить азы профессии, поэтому их можно считать базовыми. При этом нельзя не заметить, что при сохранении за этими компетенциями приоритетных содержательных позиций в структуре образовательного процесса, все же принципиально меняется их формальное наполнение. Стандартные формы академического образования уходят в прошлое, их заменяют бизнес-тренинги, симуляции, коммерческие игры, коуч-сессии, сетевое взаимодействие и иные интерактивные технологии. Также можно говорить о появлении в образовательных программах бакалавриата модулей (так называемых «майноров»), которые дают возможность обучающемуся получить дополнительные компетенции в тех областях знаний, которые не являются для него профильными и отличаются от основного направления подготовки, расширяя тем самым возможности образовательной программы. Вуз меняет свой статус и становится не хранилищем знаний, а мастерской навыков, площадкой для нетворкинга и коворкинга – знания рождаются в процессе деятельности, а не даются в готовом виде без возможности дальнейшего их воспроизведения.

Важно то, что современная подготовка специалиста в сфере экономики должна быть комплексной. Для того, чтобы быть конкурентоспособным и отвечать требованиям современного рынка труда, выпускнику вуза недостаточно исключительно знаний по экономической теории, требуется целый комплекс смежных навыков широкого спектра. В частности, в эпоху цифровых технологий качество специалиста определяется его умением быть активным участником цифрового пространства, т. е. обладать необходимым уровнем как бытовой, так и профессиональной цифровой грамотности. Как справедливо отмечают исследователи, «такая грамотность в цифровую эпоху носит универсальный общезначимый характер, она нужна всем членам общества и формирует важную составляющую информационной культуры человека» [4, с. 147.].

Именно эти требования к профессиональной квалификации будущего специалиста стали причиной появления еще одного термина «digitalskills», т. е. «цифровые навыки». Данная категория также входит в предметный уровень, как и ряд других компетенций, формируемых в процессе образования, но она должна носить исключительно практический характер, иначе теряет всякий смысл. В процессе трансформации образовательной парадигмы стоит понимать, что многие качественные показатели в процессе обучения, будучи позитивными изменениями на момент внедрения, могут быть совершенно бесполезными через несколько лет в силу высокой динамики социальных процессов. Так, изучение платформ, позволяющих осуществлять закупки или участвовать в тендерах, еще на стадии их разработки студентами вуза может стать важным этапом как самой апробации платформы, так и получения инновационного опыта для будущей профессиональной деятельности.

С формальной точки зрения благодаря новым технологиям образовательная среда становится, с одной стороны, виртуальной, не ограниченной рамками самого учебного процесса, с другой стороны, глобальной, позволяющей связать студентов и преподавателей различных образовательных заведений с ведущими экспертами-экономистами, представителями профессионального сообщества. Переход к онлайн-образованию под влиянием современной нормативной базы формирует условия для включения интерактивного компонента в образовательную программу в качестве элемента обучения.

Вуз, таким образом, становится площадкой для объединения профессионалов разного уровня и будущих специалистов, предоставляющей выпускникам перспективы карьерного развития, а работодателям – новых высококвалифицированных работников, чьи навыки отвечают вызовам современного бизнеса.

В процессе подготовки квалифицированного специалиста в последние годы все большую роль играют «softskills», иначе номинируемые как «мягкие навыки», которые связаны с личностными компетенциями. Эта группа компетенций долгое время не формировалась целенаправленно, но на нынешнем этапе развития общественных и государственных отношений им уделяется особое внимание в процессе профессиональной подготовки специалиста в высшем учебном заведении. Речь в данном случае идет о так называемом «эмоциональном интеллекте», включающем такие важные качества личности как коммуникативные навыки, умение работать в команде, стрессоустойчивость, высокая адаптивность и др. Данная группа выступает как надпрофессиональные компетенции, обеспечивающие будущему выпускнику подготовку вне зависимости от будущей профессиональной деятельности. Например, одно из направлений в работе вуза – это тимбилдинг, когда у обучающихся должны сформироваться устойчивые навыки по построению эффективных команд. Если говорить о первой группе компетенций, то выше мы отметили, что они имеют более или менее четкие показатели унифицированного измерения результатов их освоения обучающимися. Если же мы говорим о данных надпрофессиональных компетенциях, то их измерение практически невозможно, поскольку имеет отложенный эффект, указывает не только на уровень подготовки специалиста, но и на степень сформированности полноценной личности.

Таким образом, в современных условиях развития общественных отношений в рамках существующей государственной политики вуз становится не только культурным центром, но и местом личностного роста, формирования сопутствующих компетенций. Так, нельзя говорить о наборе разрозненных компетенций, которыми должен обладать студент, выпускающийся из образовательного учреждения. Современный подход предполагает существование комплексных компетенций у специалиста, характеризующих выпускника как профессионала своего дела не только в плане достаточного объема полученных в процессе обучения знаний, но и как человека, получившего опыт решения разноплановых задач. Конкурентоспособный специалист – это тот, кто сможет решать не только однотипные проблемные ситуации, но будет готов применить свои навыки и получить новые, чтобы разрешить любую, в том числе и нестандартную профессиональную задачу.

Нельзя не заметить, что такой подход комплексной подготовки специалистов является не только индивидуальноориентированным, т. е. дающим личные выгоды самому специалисту, но и коллективно ориентированным, позволяющим сделать всю команду более эффективной. Важно понимать, что «уровень сформированности soft- и hard-навыков, оказывает существенное воздействие на социально-психологический климат коллектива организации» [2], где будет в дальнейшем работать выпускник вуза. Целый ряд комплексных компетенций может быть сформирован исключительно в рамках практической деятельности, на что и ориентировано современное образование. Только в совокупности теоретической базы и практического применения знаний в реальных профессиональных условиях возможно сформировать специалиста, который в конце освоения образовательной программы уже будет иметь достаточно высокий уровень адаптации, его не нужно будет постепенно вводить в производственный процесс, он уже должен стать его частью еще за время обучения.

Таким образом, глобализация экономики и информатизация жизни современного российского общества предъявляют новые требования к профессиональным и личным компетенциям специалистов, которые формируются в первую очередь на этапе получения профильного образования. Вуз выступает «фабрикой» формирования нового капитала XXI века – человеческого капитала. Современный экономист – это мультиспециалист в конкретной профессиональной сфере, обладающий необходимыми личностными качествами для достижения высоких результатов как индивидуальных, так и командных. Профессиональные требования таковы, что человек обладающий только знаниями или только умениями не является востребованным на рынке труда. Системный подход по формированию комплексных компетенций специалиста-экономиста становится условием его успешной адаптации к процессам цифровизации, постепенно охватывающим все сферы жизни современного гражданина.

Список литературы

1. Верещагина Л. С. Повышение благоприятности социально-психологического климата на основе развития soft- и hard-компетенций в условиях цифровизации экономики // Вестник СГСЭУ. 2019. № 3 (77). С. 82-85.
2. Верещагина Л.С. О резервно-факторном подходе к развитию организационно-экономического механизма управления промышленным предприятием // Экономика и менеджмент систем управления. 2013. Т. 8. № 2. С. 16-22.

3. Поволоцкая О.А. Формирование человеческого капитала в эпоху цифровизации экономики: новые востребованные компетенции // Современное образовательное пространство в условиях информационного общества: материалы Международной научно-практической конференции. Барнаул, 2018. С. 257-261.

4. Сухомлин В. А., Зубарева Е. В., Якушин А. В. Методологические аспекты концепции цифровых навыков // Современные информационные технологии и ИТ-образование. 2017. №2. С.146-152.

5. Халин В. Г., Чернова Г.В. Цифровизация и ее влияние на российскую экономику и общество: преимущества, вызовы, угрозы и риски // Управленческое консультирование. 2018. № 10. С. 46-63.

Социальный аудит: особенности и необходимость развития в Украине

М.В. Дубинина¹, Ю.Ю. Чебан², С.В. Сырцева³

¹д.э.н., профессор, заведующая кафедрой учёта и налогообложения,

²к.э.н., доцент, доцент кафедры учёта и налогообложения,

³к.э.н., доцент, доцент кафедры учёта и налогообложения

bofnau@ukr.net, cheban200180@ukr.net, syrtseva@ukr.net

^{1,2,3}Николаевский национальный аграрный университет

Аннотация. В статье изложено содержание понятия «социальный аудит», предпосылки возникновения и необходимость внедрения социального аудита для развития украинского бизнеса, возможные направления социального аудита на разных уровнях.

Ключевые слова: социальный аудит, социальная ответственность, социальные отношения, социальный капитал.

В последнее время в мире происходят значительные изменения в соотношениях между экономикой и социальной сферой. В основе таких трансформаций лежат следующие источники. Социальный капитал в тандеме с человеческим капиталом становятся перевооружающим фактором производства, что соответственно и неизбежно повышает социальную ответственность бизнеса и государства. На верхние ступени выходит теория социального диалога, при котором социальный консенсус достигается, прежде всего, путем сотрудничества социальных партнеров. Растущая роль гражданского общества, негосударственных общественных организаций заставляет власть и бизнес больше внимания уделять именно социальной сфере. Сам бизнес все больше осознает, что его успех, прибыль, достижения конкурентоспособности невозможны без общего корпоративного интереса всех социальных партнеров. Усиливает вышеизложенное наличие особенностей того или иного производства.

Например, аграрные предприятия, находясь в сельской местности и являясь по сути единственным субъектом социальных выплат работникам и населению, априори не может функционировать без социальной составляющей.

Те есть ориентир на повышение роли социальной ответственности бизнеса требует действие законодательно обоснованного аспекта и определённого независимого контроля. Одним из видов такого контроля, развиваясь довольно медленными шагами, есть социальный аудит. А темп его развития как раз и замедляется отсутствием законодательства относительно социальной ответственности в целом, поощрения за её наличие и наказанием за её отсутствие.

Что же такое «социальный аудит»? Определения этому виду контроля есть разные, но все они сводятся к одному – анализ особенностей социальной составляющей предприятия для повышения его эффективности деятельности и репутации, выявления факторов социального риска для возможности их нивелирования [1-8].

А в общем результате, по нашему мнению, – определение всех возможных ресурсов в результате диагностирования социально-трудовых отношений, мониторинга состояния и хода реализации соглашений между социальными партнерами на всех уровнях.

Так, предоставим некоторые направления социального аудита на разных уровнях.

На уровне государства - оценка текущей политики и разработка дальнейшей стратегии на рынке труда; оценка обеспечения соответствия результатов управления персоналом системе внешних и внутренних условий труда; оценка эффективности работы Государственной службы занятости;