

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

© Лаптев В. І., 2019

Загальносвітовою тенденцією останніх років є трансформація суспільства під впливом процесів глобалізації, міжнародної інтеграції, розширення сфери послуг і нематеріального виробництва в умовах стрімкого науково-технічного прогресу і впровадження інформаційних технологій в усі сфери життєдіяльності людини, підприємств, суспільства і держав. При цьому тренд переносить акценти з нестабільних сировинних економік до інтелектуальних наукомістких [4]. Ці зміни стосуються всіх ресурсів, що формують конкурентоспроможність національної, регіональної економіки та вітчизняних підприємств, що провадять господарчу діяльність в умовах цифровізації економіки.

Досвід країн світу свідчить про створення умов для розвитку бізнесу в сфері ІКТ за рахунок запровадження спеціальних економічних зон, скасування регуляторних та інших бар'єрів розвитку підприємництва в цій сфері з метою отримання соціально-економічного ефекту. Окрім позитивного впливу на ВВП країн світу, розвиток цифрової економіки «забезпечує зростання і створення нових робочих місць в усіх галузях економіки, починаючи з найменших традиційних підприємств і закінчуючи новітніми високотехнологічними виробництвами, що з'являються сьогодні» [2].

Унікальним ресурсом який є виробником та споживачем товарів цифрової економіки є людина. За оцінками експертів Всесвітнього економічного форуму [5], до 2022 року в результаті впровадження нових технологій зникнуть 75 млн. робочих місць. Однак технологічні інновації створять додаткові 133 млн. робочих місць в інтелектуальних і високотехнологічних сферах, пов'язаних з новими технологіями.

Розвиток людських ресурсів в умовах цифрової економіки має специфічні риси.

По-перше, розвиток людських ресурсів має бути спрямований на формування компетентностей використання та впровадження продукції цифрової економіки у всі сфери життя. Це стосується і цифрової грамотності дітей, молоді та пенсіонерів, здатність впровадження знань та навичок використання ІКТ у виробничій діяльності та ін. Отже в даному випадку завданням держави є формування освітньої складової розвитку цифрової економіки:

розробка програм навчання, спрямованих на формування ІКТ компетентностей (всі рівні освіти, соціальні програми для пенсіонерів). В «Атласі нових професій» [1] прогнозується, що до 2030 року зникне 57 «традиційних» професій і з'явиться 186 нових. До 2025 року будуть затребувані такі професії, як дизайнери віртуального середовища, адвокати за технологічною етикою, інтерпретатори цифрової культури, біохакери на фрілансери, аналітики ІТ-даних;

розробка програм підвищення кваліфікації педагогічного складу ЗВО в сфері ІКТ;

розробка програм мотивації зайнятості фахівців в ІТ-компанії для стимулювання розвитку цифрової економіки та зниження рівня трудової міграції населення України.

За оцінками консалтингової компанії АТKearney, Найбільшу динаміку покаже сфера мас-медіа та технологій (43%), фінансові послуги (36%), автомобільна промисловість (35%) [8];

конструктивна співпраця з ІТ компаніями щодо формування конкурентоспроможних випускників – майбутніх спеціалістів з необхідним бізнесу переліком компетентностей. Реалії української освіти спеціалістів в сфері ІТ свідчить про необхідність поєднання теоретичних та практичних підходів до навчання, впровадження дуального навчання та ін.;

розробка регіональних програм підвищення кваліфікації та перекваліфікації людських ресурсів з метою підвищення в регіоні та на підприємствах ІТ грамотності з подальшим

використанням ІКТ в житті та для підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Так, деякі вітчизняні підприємств мають можливість придбання високоякісного автоматизованого устаткування, однак, на жаль не можуть забезпечити якісне та своєчасне навчання свого персоналу в межах його використання, що є бар'єром для створення нових конкурентних переваг.

По-друге, розвиток людських ресурсів має базуватися на зміні парадигми управління людськими ресурсами:

формування програм навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації на вітчизняних підприємствах в напрямку формування фахівців з нових професій в умовах цифрової економіки. «В даний час частка фахівців у сфері ІКТ серед зайнятого населення в провідних країнах Європи становить 3,7%, в США - 3,8%» [6]. Згідно з даними PWC [7], дефіцит кваліфікованих фахівців з навичками і знаннями в ІТ-сфері вже зараз є серйозною проблемою в реалізації проектів цифрового трансформації компаній. Для більш 60% респондентів в світі відсутність фахівців необхідної кваліфікації є серйозним бар'єром [3];

формування гнучкого робочого часу для працівників (збільшення відсотку працівників фрілансерів). Частина трудових завдань передається на аутсорсинг, особливо в сфері надання послуг, що призводить до розвитку нового виду трудової діяльності «on-demand-economy» (економіка на вимогу);

формування системи мотивації для фахівців з ІТ компетентностями як конкретної переваги підприємства;

розробка програм роботи з талантами;

впровадження корпоративних тренінгів;

формування програм безперервного навчання тощо.

Таким чином, на всіх рівнях управління людськими ресурсами стає важливе завдання розробки напрямів розвитку людських ресурсів з набуттям гнучких навичок, професійних навичок та цифрових навичок, що дає можливість вирішити наступні проблеми: забезпечити зайнятість, знизити безробіття, трудову міжнародну еміграцію з відтоком молоді та висококваліфікованих людських ресурсів.

Важливим в процесі розвитку людських ресурсів є врахування проблемно-орієнтованого підходу, що дозволяє визначити існуючі та можливі проблеми розвитку людських ресурсів: кількість, якість, напрями, необхідні компетентності, види економічної діяльності, в яких пріоритетно необхідно впроваджувати нові методи та підходи управління.

1. Атлас новых профессий — «Профессии-пенсионеры», 2015. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://atlas100.ru/future/articles/professii-pensionery/>
2. Джусов О.А. Цифровая экономика: структурні зрушення на міжнародному ринку капіталу / Джусов О.А., Апальков С.С. // Міжнародні відносини Серія "Економічні науки"
3. Налоги в цифровой экономике. Теория и методология: монография / [И.А. Майбуров и др.]; под ред. И.А. Майбурова, Ю.Б. Иванова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. – 279 с.
4. Цифровые технологии налогового администрирования: / [И.А. Майбуров и др.]; под ред. И.А. Майбурова, Ю.Б. Иванова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. – 263 с.
5. WEF. "The Future of Jobs", 2018. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>
6. McKinsey — «Цифровая экономика: новая реальность», 2017. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.slideshare.net/gridnev/mckinsey-digital-russiareport-1>
7. PWC — «Всемирное исследование Digital IQ за 2017 г.», 2017. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.pwc.ru/publications/global-digital-iq-survey-rus.pdf>
8. BCG, 2017. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://image-src.bcg.com/Images/BCG-Transforming-the-Client-Experience-June-2017_2_tcm9—161685.pdf