

Компетентностное управление в условиях цифровой трансформации



Ганчеренок И.И.
Доктор физико-математических наук,
профессор, директор, Белорусско-
Узбекский межотраслевой
институт прикладных технических
квалификаций, г. Минск

e-mail: gancher@bntu.by



Горбачев Н.Н.
Старший преподаватель, Академия
управления при Президенте
Республики Беларусь, г. Минск

e-mail: nick-iso@tut.by

Аннотация

В рамках системного подхода рассматривается компетентностное управление как инструментарий подготовки и развития кадров в условиях цифровой трансформации.

Ключевые слова

• компетентность • компетенции • цифровая трансформация • моделирование • системный подход •

Введение.

В условиях интенсивных мировых процессов цифровизации экономики и жизнедеятельности человека в Республике Беларусь наблюдаются значительные достижения в совершенствовании национальной информационной инфраструктуры, формировании информационного контента, а также развитии информационных технологий и систем (государственных и не государственных). Создан необходимый цифровизированный правовой и нормативный базис в рамках эталонного банка правовой информации, правового портала, информационно-поисковых систем. Разработаны и внедрены общегосударственная автоматизированная информационная система, комплекс сайтов и порталов государственных органов, портал государственных услуг, единое расчётное информационное пространство, государственные кадастры и регистры, переведен в электронную форму межведомственный документооборот, отработаны базовые компоненты электронного правительства, автоматизировано представление государственной статистической, ведомственной и налоговой отчетности, внедрены электронные счета-фактуры, электронная система фискализации налоговых процедур, система маркировки товаров, созданы условия для электронного взаимодействия государства и бизнеса в рамках электронной системы госзакупок и электронной товарной биржи. В то же время, на наш взгляд, системообразующей отраслью для системной цифровизации экономики, является образование, ориентированное на реализацию устойчивого национального развития через расширенное воспроизводство квалифицированных, компетентных и конкурентоспособных трудовых ресурсов, а также на поиск, подготовку и развитие талантов. В рамках указанных процессов осуществляется формирование личности, формируется управленческая, интеллектуальная и производственная элита, достигается требуемый уровень профессиональных компетенций и компетентности, формируются научные школы и реализуются эффективные, перспективные производства. При этом определяющей может стать разработанная нами модель «кадровой спирали» [1]:

- формирование компетенций: ищем таланты среди школьников; готовим кадры среди студентов; отбираем таланты в магистратуре; растим таланты в аспирантуре и докторантуре;
- развитие компетентности и приобретение новых компетенций: формируем научные и инженерные школы; организуем производственные коллективы;
- реализация кадровых возможностей: разрабатываем и внедряем «сквозные» цифровые образовательные технологии; поддерживаем и совершенствуем «сквозные» цифровые технологии воспитания; реализуем «сквозные» цифровые технологии повышения профессиональной компетентности и карьерного роста.

«Кадровая спираль» характеризует, с одной стороны, многомерность и диалектичность управления трудовыми ресурсами, их компетенциями и компетентностью, а с другой, постоянное воздействие внешних и внутренних проблемных ситуаций (ПС), инициирующих инновационную деятельность в образовании, которая реализуется в рамках научно-методического и технологического сопровождения, а также реальной педагогической практики. При этом необходима ориентация на информационное равенство обучаемых, информационную экологию образовательных ресурсов, на динамичный персонализированный теоретический базис и умение решать на его основе реальные проблемные ситуации и задачи, разрабатывать и внедрять конкретные проекты. Инструментальная поддержка таких технологий должна базироваться на адаптивных интегрированных образовательных платформах.

Системный подход в компетентностном управлении

Системно рассматривая процессы формирования компетенций и управления ими с целью развития и наращивания компетентности (компетентностного потенциала), необходимо разработать комплекс соответствующих моделей, которые позволят проанализировать существующие проблемы и определить подходы к их решению. Отметим при этом, что в нашей работе мы следуем международно признанной различительной трактовке терминов «компетентность» и «компетенция» [2; 3] в отличие от упрощенных подходов (см., например, [4]), которые вряд ли можно считать достаточно корректными особенно при моделировании развития трудовых ресурсов. В связи с этим принятый в литературе термин «управление компетенциями», принимая во внимание и развитие компетентности как функционального выражения компетенций в процессе профессиональной деятельности, мы заменили термином «компетентностное управление».

Цифровые новации в подготовке кадров с точки зрения образовательных технологий должны начинаться со школы, с ликвидации цифрового неравенства и формирования базиса информационной культуры. Внедрение цифровых образовательных платформ характеризуется не только рационализацией учебного процесса, отключением обучающихся от документальной рутины, но и формирует информационно-технологическую экосистему. Она предполагает существенный объём работ по освоению как самих цифровых платформ, так и новейших образовательных технологий. Гаджеты дают обучаемым свободный доступ к информационным ресурсам, поэтому обучающие должны освоить цифровые сервисы и разрабатывать перспективные образовательно-воспитательные технологии.

Это должно реализовываться в соответствии с концепцией «электронный гражданин» в рамках формирования как интегрированного, так и персонального информационного пространства, создания и ведения персональных электронных офисов (ПЭО) и персональных ситуационных центров (ПСЦ). Таков базис для поддержания информационной культуры обучающихся, обучающихся и цифровизации образовательной деятельности (рисунок 1).



Рисунок 1 – Модель цифровизации образования

Как правило, моделирование проводится в рамках одной из базовых задач системного анализа – исследования процессов целеполагания и разработки средств работы с целями (формулирование, структуризация или декомпозиция целевых структур, программ и планов, а также связей между ними). Это зачастую оказывается более трудной задачей, чем последующий выбор лучшего решения. В этом смысле системный анализ иногда определяют как методологию исследования целенаправленных систем. Рассмотрим процесс целеполагания в простейшей модели образовательной системы – модели «чёрный ящик» в координатах триады: входы – цель – выходы (рисунок 2).

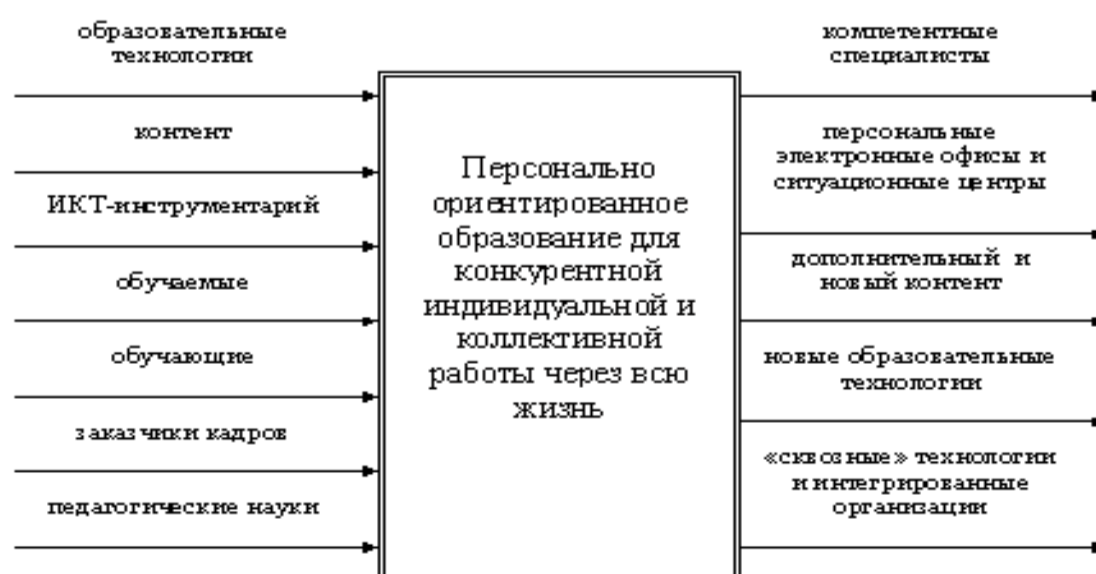
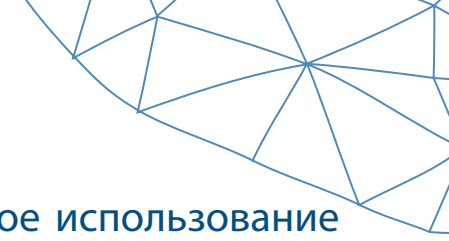


Рисунок 2 – Модель «чёрный ящик» для образовательной системы



Персонально ориентированное образование предполагает максимально возможное использование возможностей обучающего передавать свои знания обучаемому и возможностей обучаемого воспринимать эти знания. Естественно, что конкурентность характеризует эффективное использование полученных знаний на практике для решения проблемных ситуаций. Использование знаний присуще как индивидуальной, так и коллективной работе. Знания же мы используем и пополняем всю жизнь.

В качестве примера развития модельного подхода рассмотрим модель адаптивной подготовки и переподготовки кадров «цифровой экономики» на основе интеллект-карт (mind maps) [5]. На первом уровне конкретизации рассматриваемого объекта вводятся следующие уточняющие понятия: типы компетенций, состав компетенций, виды связей, функционал компетенций, профиль компетенций, распределение компетенций, компетентность, вознаграждения, методы управления. На этом уровне рассматривается предварительная структуризация моделируемой предметной области. Дальнейшая детализация указанных понятий позволяет выделить необходимые нам аспекты и объекты. Так, например, «профиль компетенций» предлагается рассматривать:

- при подборе кадров (профиль должности, профиль претендента);
- при оценке персонала (библиотека профессиональных знаний, библиотека лучших практик, терминологический базис, нормативный базис, личный профессиональный электронный офис, персональный ситуационный центр);
- при подборе мобильных интеллектуальных групп (профессиональный профиль, психологический профиль, коммуникативный профиль);
- при продвижении персонала (повышение квалификации, сертификаты, проекты, публикации, резерв).

Конкретизация методов управления определяет следующий их набор: управление по отклонению, управление по возмущению и ситуационное управление. При компетентностном управлении по отклонению рассматриваются следующие объекты:

- программа и сроки квалификационного экзамена;
- программа и сроки аттестации;
- программа и сроки повышения квалификации;
- программа и сроки переподготовки;
- программа и сроки стажировки;
- сроки перспективных проектов, изделий и технологий, требующие новых компетенций и/или более высокого уровня компетентности. При этом любое фактическое (отчётное) отклонение от плановых заданий и нормативов определяет необходимость управленческого воздействия.

Компетентностное управление по возмущению рассматривает такие процессы, как планирование кадрового обеспечения перспективных проектов, наличие вакансий, включение в резерв, замещение непосредственного руководителя (начальника). Здесь управляющее воздействие инициируется наличием (или высокой вероятностью наличия) возмущающего фактора.

Ситуационное компетентностное управление предполагает использование таких ситуационных переменных, как ситуационные связи, ситуационная структура, ситуационные полномочия и полномочия, штатность и нештатность ситуации. Необходим многофакторный анализ ситуационных параметров, либо использования сведений о ситуациях-аналогах.

Управление персоналом сотрудников организаций (предприятий) рассматривается, как правило, только с точки зрения обеспечивающей подсистемы, не учитывая стратегической направленности эффективной подготовки кадров. Вместе с тем в базовом варианте методики формирования сбалансированной системы показателей (ССП) и стратегических карт [6], одним из четырёх направлений эффективности определяются развитие персонала в контексте приобретения новых компетенций и повышения уровня компетентности. При переходе к цифровой экономике при реинжиниринге моделей стратегической карты и СПП, которые представляют собой важные инструменты моделирования компетентностного управления, контроллинг стратегических карт подразделений и сотрудников на достижение поставленных целей и реализацию значений сбалансированных показателей представляет собой существенный фактор достижения поставленной общей стратегической цели работы организации или предприятия.

Выводы

Таким образом, компетентностное управление в условиях цифровой трансформации рассматривается как системное управление компетенциями в цифровом образовательном процессе и управление компетентностью в реальной цифровой экономике на основе комплекса информационных моделей. Это позволяет как демпфировать дефицит необходимых для цифровой экономики кадров в режиме «здесь и сейчас», так и обеспечить возобновляемость и опережающую подготовку трудовых ресурсов. В рамках компетентностного управления моделирование значительно сокращается срок адаптации учебных программ и образовательного контента к потребностям заказчиков кадров цифровизации. В свою очередь рационализация компетентностного управления в производственных системах позволяет оптимизировать процессы эффективного вхождения в должность, в том числе при карьерном росте или необходимой перепрофилизации деятельности.

Список использованной литературы:

1. Ганчеренок И.И. Горбачев Н.Н. Решаем управленческое уравнение: таланты-кадры-таланты // Финансовые рынки банки. 2020. № 6. С. 25-31.
2. Ганчеренок И.И. Компетентностный подход в образовании: синергетическая модель // Научный Вестник Самаркандского государственного университета. 2021. № 6(130). С. 118-123.
3. Cramer C., Marieke van der Zwaal. Social and Cognitive competencies in the semiconductor and medical device market. Enschede: University of Twente, 2006. 131 p.
4. Савельева Е.А., Глаз О.В. Развитие мобильности кадров инновационной экономики в системе управления профессиональными компетенциями // Креативная экономика. 2014. № 5(89). 12 с.
5. Бьюзен Т. Интеллект-карты. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. 208 с.
6. Каплан Роберт С., Нортон Дэйвид П., Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты. Пер. с англ. М.: ЗАО «ОлимпБизнес», 2005. 512 с.

Competence management in the context of digital transformation

Gancherenok I.I.

Doctor of Physics and Mathematical Sciences, Professor, Director, Belarus-Uzbek Intersectoral Institute of Applied Technical Qualifications, Minsk

E-mail: gancher62@mail.ru

Gorbachev N.N.

Senior Lecturer, Academy of Management under the President of the Republic of Belarus, Minsk

E-mail: nick-iso@tut.by

Abstract

In the framework of system approach competence management as a tool for personnel preparation and development under conditions of digital transformation is considered.

Key words

• competence • competencies • digital economy • digitalization of industries • modeling • system approach •

References

1. Gancherenok I.I., Gorbachev N.N. Solve management equation: talents-personnel-talents // Finance Markets and Banks. 2020. N 6. P. 25-31.
2. Gancherenok I.I. Competence approach in education // Scientific Herald of Samarkand State University. 2021. N 6(130). P. 118-123.
3. Cramer C., Marieke van der Zwaal // Social and Cognitive competencies in the semiconductor and medical device market. Enschede: University of Twente, 2006. 131 p.
4. Savel`eva E.A., Glaz O.V. Personnel of innovation economy in professional competencies system // Creative economy. 2014. № 5(89). 12 p.
5. Buzan T. Mind maps. Moscow: Mann, Ivanov and Ferber, 2021. 208 p.
6. Kaplan R.S., Norton P.D. Strategic Maps. Transformation of intangible assets into tangible results. M.: CJSC «OlimpBusiness», 2005. 512 p.