

Концептуальные основы цифровизации формирования кадров

- ❑ Образование, подготовка и переподготовка кадров рассматривается, как одна из «сквозных» цифровых технологий, а также системообразующая отрасль для цифровизации экономики, ориентированная 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 реализуется формирование личности, формируется управленческая, интеллектуальная и производственная элита, достигается требуемый уровень профессиональных компетенций, формируются научные школы и реализуются эффективные и перспективные производства.
- ❑ В этом направлении концепция «образование через всю жизнь» поддерживается переходом к модели «кадровой спирали»: ищем таланты (школьники) – готовим кадры (студенты) – отбираем таланты (магистранты) – растим таланты (аспиранты) – реализуем кадровые возможности (научные и инженерные школы, производственные коллективы).
- ❑ «Кадровая спираль» характеризует многомерность и диалектичность управления трудовыми ресурсами и их компетенциями с одной стороны, 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

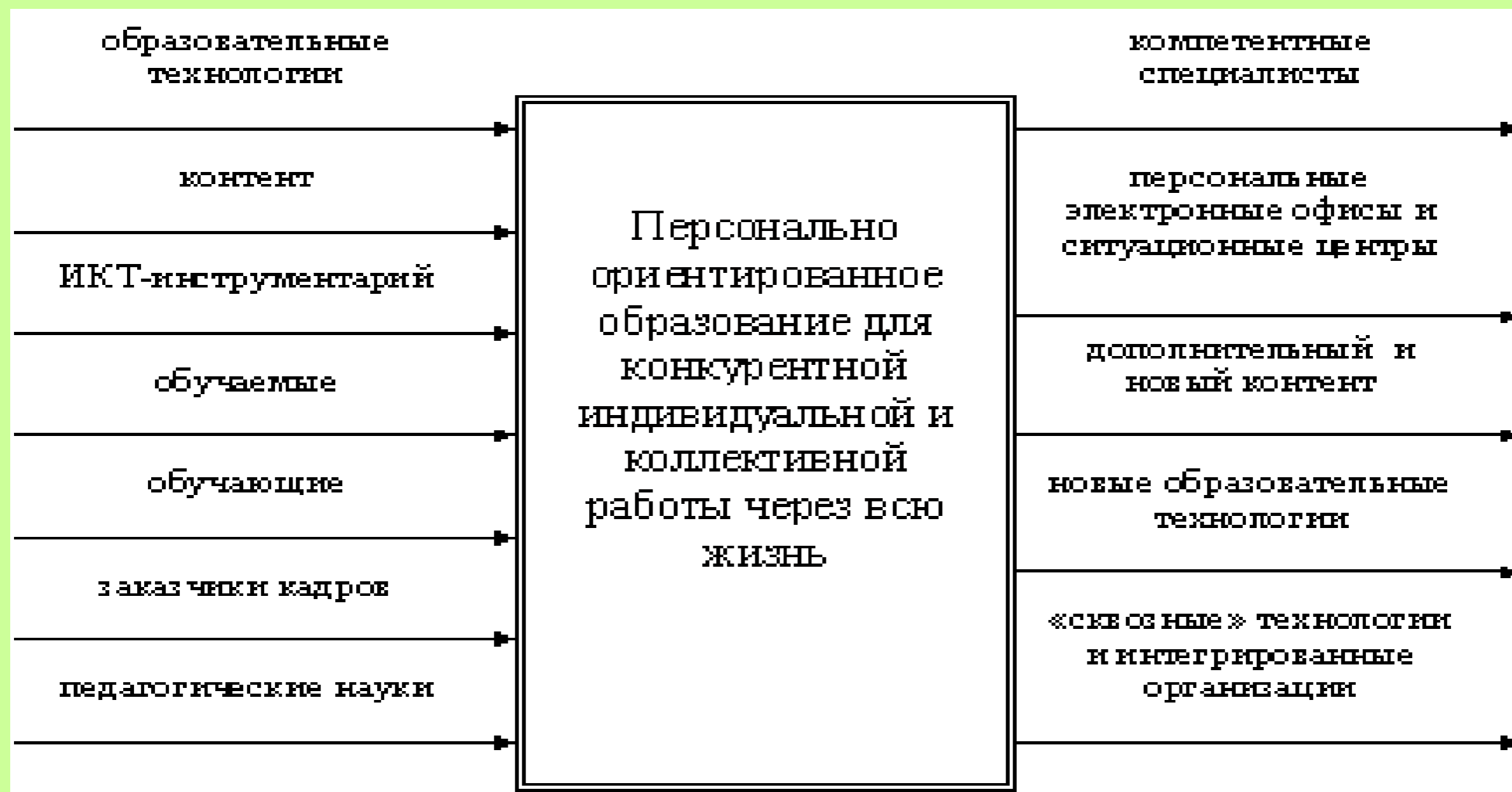
Системная модель кадровой цифровизации



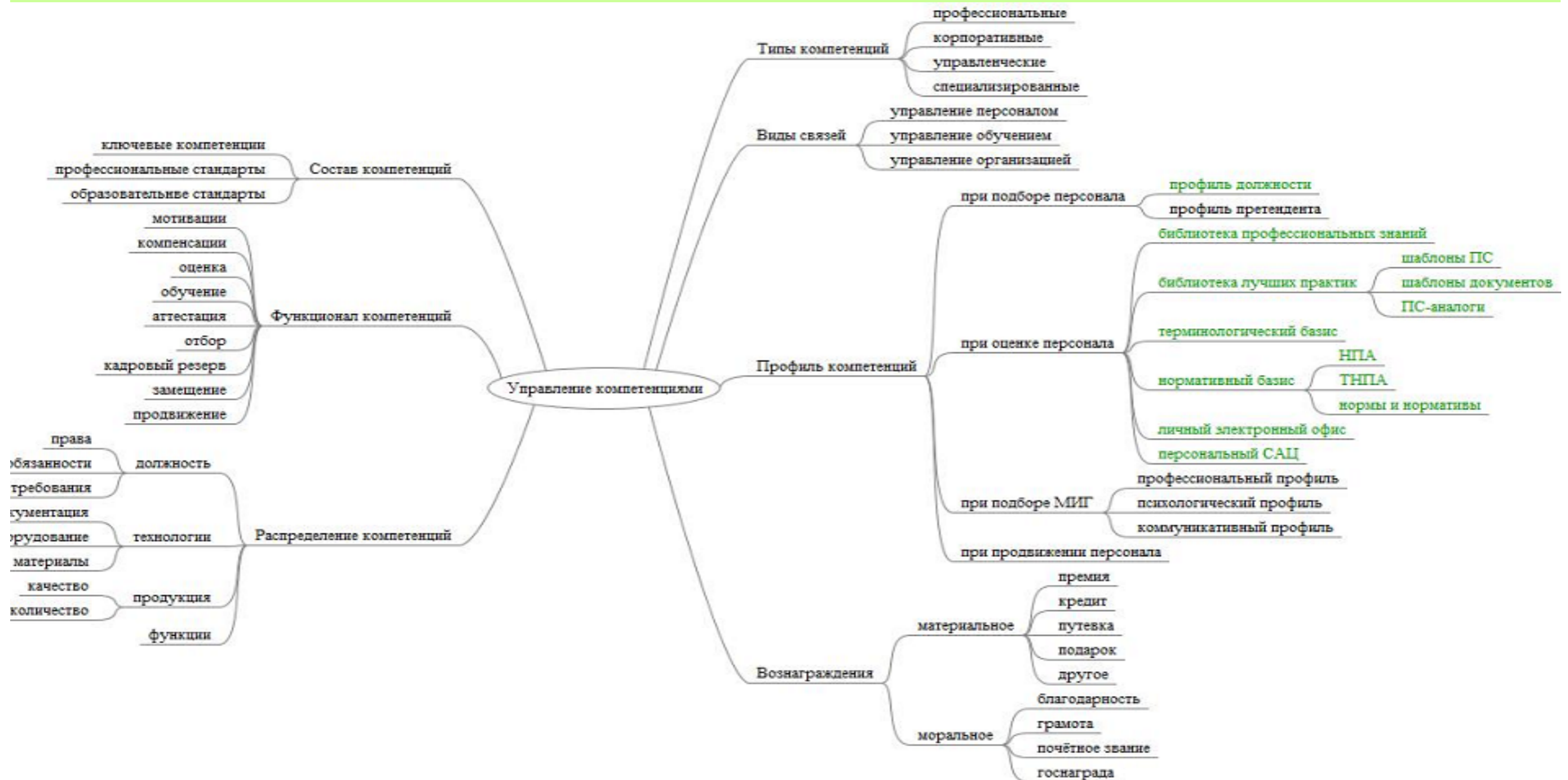
Пример «расширенного» учреждения образования



Модель «чёрный ящик» для образовательной системы



Фрагмент ментальной модели

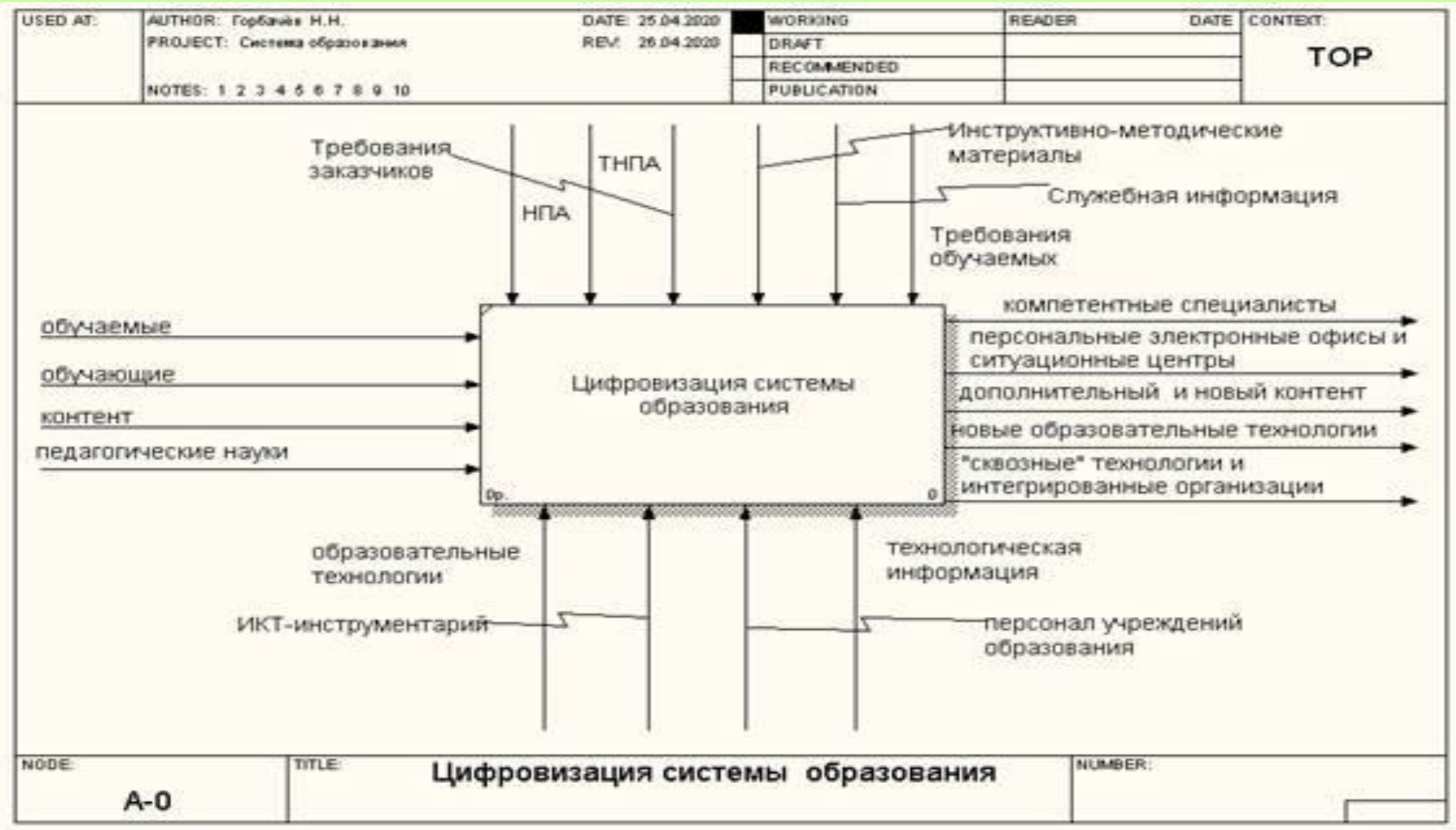


«Профиль компетенций»

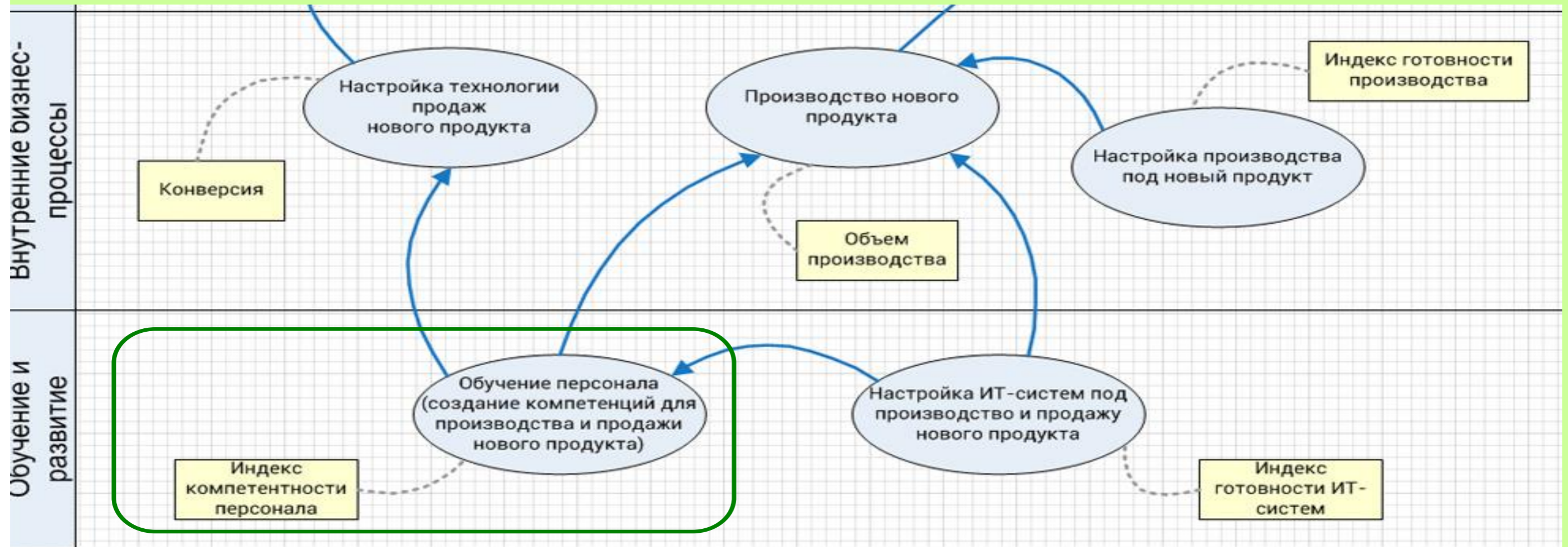
предлагается рассматривать с позиций:

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

Пример функционального моделирования



Фрагмент стратегической карты



Фрагмент направления эффективности «Обучение и развитие» с ориентацией на цифровизацию кадровых служб



Структура ситуационной осведомлённости



Заключение

Таким образом, системное компетентностное управление как в любой организации (предприятии) позволяет демпфировать с одной стороны дефицит необходимых для цифровой экономики кадров «здесь и сейчас», так и обеспечить возобновляемость, восстановимость и опережающую подготовку трудовых ресурсов.