

Стратегії прогнозування розвитку цифрових компетентностей працівника

Шостак Інна Володимирівна, к.е.н.
ORCID ID 0000-0001-8919-3408
КПІ ім. Ігоря Сікорського, Україна

Масштабування цифрових технологій в сучасному глобальному сприяє цифровій трансформації бізнес-середовища, що в свою чергу, що призводить до безпрецедентної швидкої цифровізації та модернізації суспільства. Цифрова трансформація прогресує в геометричній прогресії завдяки технологічним досягненням, які впливають на повсякденне життя в усіх аспектах через нові економічні моделі (циркулярна економіка, економіка досвіду, економіка спільного використання тощо), бізнес-моделі та ланцюжки створення вартості.

Бізнес-лідери намагаються реалізувати ефективні стратегії використання цифрового світу як джерела інновацій для своїх клієнтів, що спонукає до використання цифрових компетентностей працівників. Якщо компанії бажають повною мірою використати інноваційні та прогресивні можливості, які відкривають цифрові технології, вони повинні діяти у напрямку аналізу та прогнозуванню нових перспективних компетентностей працівників, щоб отримати необхідну робочу силу, яка обізнана в цифрових технологіях.

Прогнозування попиту на цифрові компетентності формується під впливом глибокої соціальної реальності: з одного боку, цифрові компетентності повинні відповідати потребам економіки, оскільки без цього неможливе створення доданої вартості; з іншого боку – наявність у людини цифрової компетентності робить її більш затребуваною на ринку праці, а отже й більш захищеною. Цифрова компетентність охоплює набір знань, навичок, обізнаності та цінностей, які мають велике значення під час використання інноваційних цифрових технологій та інструментів в бізнес-середовищі. Європейський Союз акцентує увагу на прогнозуванні професійних навичок та їх узгодженні з сучасними тенденціями розвитку цифрових технологій, що визначає прогнозування та відповідність підходів і методів розвитку цифрових навичок кваліфікованої робочої сили у відповідності з потребами ринку праці, що сприяє якісному працевлаштуванню та навчанню впродовж життя [1]. Синергічне поєднання цифрових навичок з підвищенням продуктивності праці, зайнятості та розвитку, спрямовують стратегії прогнозування розвитку цифрових компетентностей на: відповідність пропозиції поточному попиту на навички; допомогу робітникам та підприємствам адаптуватися до змін; розвиток та підтримку компетенцій майбутніх потреб ринку праці. Механізми формування цифрових компетентностей з урахуванням потреби ринку праці базуються на стратегіях прогнозування розвитку цифрових навичок [2]:

1. Стратегія агресивного прийняття технологій та прогнозування розвитку цифрових навичок – застосовують компанії, що мають агресивний підхід як до впровадження цифрових технологій, так і до розвитку цифрових навичок. Оскільки ці компанії застосовують агресивні технологічні інновації, вони розглядають цифрові навички як необхідні та критичні для іншої майбутньої діяльності та успіху компаній. Вони використовують широкий спектр підходів у набутті цифрових навичок.

2. Стратегії досвідченого користування технологіями, але обережного розвитку навичками. До цієї категорії належать організації, які активно використовують сучасні технології, але з обережною програмою прогнозування розвитку цифрових навичок. Як зазначають сучасні дослідження, роботодавців секторів промисловості найчастіше використовують таку стратегію. Домінуючим поясненням є те, що введення радикальних змін може поставити під загрозу поточний рівень продуктивності через загальний дефіцит працівників з цифровими навичками, необхідних для здійснення таких змін, зберігаючи при цьому високу продуктивність та конкурентоспроможність. Найбільшим джерелом опору новим технологіям та швидкій і радикальній трансформації роботи є напівкваліфіковані та некваліфіковані працівники. У таких організаціях усвідомлюють зростаючу потребу в цифрових навичках, але спостерігається відсутність інвестицій у розвиток таких навичок.

В сучасних умовах цифрової трансформації роботодавці застосовують підхід «laissez-faire, який базується, з одного боку, на визнанні зростаючої потреби в цифрових навичках серед загальної робочої сили, а з іншого боку – на переконанні в тому, що ці навички легко набути завдяки постійному використанні цифрових технологій. Серед такої групи роботодавців також спостерігається тенденція очікувань, що працівники вже матимуть потрібні цифрові навички на момент працевлаштування (тобто бути «готовими до цифрових технологій»). Ці роботодавці застосовують стратегію прогнозування «зацікавлених провайдерів технологій». Вони прогнозують, що повсякденне використання цифрових технологій сформує необхідні цифрові компетенції, необхідні для виконання професійних обов'язків. З іншого боку, подібно до «агресивних технологій», ця група також визнає, що цифрові навички вищого рівня стають дедалі критичнішими. Однак вони відрізняються тим, що не готові інвестувати розвиток цифрових компетенцій робочої сили [3]. Оскільки цифрові технології з'являються буквально щодня, то виникає потреба в безстрокових можливостях освоєння нових навичок упродовж усього життя, то б то формуванню цифрових компетентностей впродовж життя. Застосування синергічного поєднання різноманітного спектру методів прогнозування дає можливість реалізувати ефективні стратегії розвитку цифрових компетенцій як джерела інновацій.

Отже, стратегії прогнозування розвитку цифрових компетентностей використовують економетричні методи, ґрунтуються на підході «необхідних трудових ресурсів», а в якості вхідних параметрів використовуються дані статистики регіонів. Розглянуті стратегії прогнозування передбачають безперервний характер процесу прогнозування, наступництво і порівнянність прогнозних оцінок по різним горизонтам прогнозування й з різними ступенями деталізації. Стратегії прогнозування розвитку цифрових компетентностей є базисом побудови механізмів формування цифрових навичок з урахуванням потреби ринку праці. Основним вектором застосування стратегій прогнозування розвитку цифрових компетентностей є потреба в безстрокових можливостях освоєння нових навичок упродовж усього життя, у тому числі й формуванню цифрових компетентностей впродовж життя, що сприяє трансформації існуючої індустріальної системи освіти в синергічну екосистему, що поєднує різноманітні освітні елементи, від великих хабів до маленьких центрів, включаючи онлайн-курси і форуми, мобільні програми та пристрої, додатки доповненої реальності, масові ігри та безліч інших освітніх форматів.

Література:

1. Abel-Koch, J., Al Abaidi, L., El Kasmi, S., Fernandez Acebedo, M., Morin, L., & Tapczewska, A. (2019). *Going digital. The challenges facing European SMEs: European SME survey 2019*. KfW Group.
2. Mazurchenko, A., Zelenka, M., & Maršíková, K. (2020). Influence of technological changes on digital competences in organisations. In P. Doucek, C. Gerhart, & V. Oškrdal (Eds.), *Proceedings of the 28th Interdisciplinary Information Management Talks IDIMT 2020* (pp. 41–48). Trauner.
3. *Цифрові компетенції як умова формування якості людського капіталу : аналіт. зап.* / [В. С. Куйбіда, О. М. Петроє, Л. І. Федулова, Г. О. Андрощук]. – Київ : НАДУ, 2019. – 28 с.