

УДК 331.5

DOI: 10.26140/anie-2021-1002-0013



©2021 Контент доступен по лицензии CC BY-NC 4.0  
This is an open access article under the CC BY-NC 4.0 license  
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА, ОТВЕЧАЮЩЕГО СОВРЕМЕННЫМ ТРЕБОВАНИЯМ ПЕРЕХОДА К ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

© Автор(ы) 2021  
AuthorID: 433643  
SPIN: 2472-6269

**ВЛАСОВА Ольга Владимировна**, кандидат экономических наук,  
доцент кафедры экономики и менеджмента  
*Курский государственный медицинский университет*  
(305033, Россия, Курск, ул. К.Маркса, 3, e-mail: [olgavlasova82@mail.ru](mailto:olgavlasova82@mail.ru))

**Аннотация.** Развитие цифровой экономики представляет собой сложную задачу, включающую себя различные формы деятельности, направленные на решение возникающих проблем. Статья посвящена обзору основных аспектов подготовки и переподготовки кадров для цифровой экономики в российских социально-экономических условиях. В исследовании показано, что модернизация всех экономических процессов выдвигает новые требования к умениям и знаниям сотрудников. Выделены основные направления изменений, среди которых формирование такой структуры образовательных программ в учебных заведениях, которая позволит сформировать навыки для бизнеса и общества в формате цифровой экономики. Немаловажным так же является вопрос о переобучении и повышении квалификации уже работающего персонала. Исследование показало, что объем средств, выделяемых государством на реализацию данной задачи, относительно мал, если сравнить с глобальными расходами на многие другие социальные-экономические проекты и программы. Именно этот фактор выделяется как причина того, что осуществляемые мероприятия не принесли существенного изменения в структуре образовательного процесса в этом сегменте рынка. Было установлено, что мало внимания уделяется процессу мотивации персонала к саморазвитию, что является эффективным инструментом для обеспечения внедрения в повседневную практику процессов, характерных для цифровой экономики. В статье отмечается, что направления продвижения методик мотивации населения к саморазвитию и самообразованию являются неотъемлемой частью процессов управления персоналом и нуждаются в более тщательной проработке на государственном уровне.

**Ключевые слова:** цифровая экономика, инновации, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, цифровая грамотность, квалификация специалистов, государственные инвестиции.

## FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES THAT MEET THE MODERN REQUIREMENTS OF THE TRANSITION TO THE DIGITAL ECONOMY

© The Author(s) 2021

**VLASOVA Olga Vladimirovna**, candidate of economic sciences, associate professor  
of Economics and management department  
*Kursk State Medical University*  
(305033, Russia, Kursk, K.Marx St., 3, e-mail: [olgavlasova82@mail.ru](mailto:olgavlasova82@mail.ru))

**Abstract.** The development of the digital economy is a complex task, involving various forms of activity aimed at solving emerging problems. The article is devoted to the review of the main aspects of training and retraining of personnel for the digital economy in the Russian socio-economic conditions. The research shows that the modernization of all economic processes puts forward new requirements for the skills and knowledge of employees. The main directions of changes, among which the formation of such a structure of educational programs in schools, which will allow to develop skills for business and society in the digital economy. The issue of retraining and professional development of existing personnel is also important. The research showed that the amount of funds allocated by the state for the implementation of this task is relatively small, when compared with global spending on many other socio-economic projects and programs. It is this factor that stands out as the reason that the activities carried out did not bring a significant change in the structure of the educational process in this market segment. It was found that little attention is paid to the process of motivating staff to self-development, which is an effective tool for ensuring the introduction of the typical for the digital economy processes into everyday practice. The article notes that the directions of promotion of methods of motivating the population to self-development and self-education are an integral part of the personnel management processes and need more careful research at the state level.

**Keywords:** digital economy, innovation, labor resources, labor potential, digital literacy, professional qualifications, public investment.

### ВВЕДЕНИЕ

*Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами.* Комплекс изменений во многих сферах деятельности создал условия и для развития экономики, как одного из направлений деятельности, которое имеет сильное влияние на все сферы жизнедеятельности. Текущая модель мировой экономики в последние годы поменяла вектор развития, что впоследствии спровоцировало появление новых элементов деятельности. Наиболее актуальными сегодня являются вопросы, касающиеся становления цифровой экономики. Под цифровой экономикой понимается ведение хозяйственных дел с помощью электронных устройств и средств. Не смотря на достаточно простое для понимания человека нового времени определение, на самом деле переход к новшествам представляет собой сложный комплекс задач, включающий в себя ряд мероприятий, которые характеризуются большим расходом временных ресурсов и материальных, финансовых средств. Все возникающие проблемы можно разделить по нескольким направлениям: кадры и обра-

зование, информационная инфраструктура, информационная безопасность, формирование исследовательских компетенций и технологических заделов, нормативное регулирование.

Среди составляющих перехода к цифровой экономике важное место занимает направление формирования кадрового потенциала, в том числе через внесение изменений в систему образования, касающихся повышения «цифровой грамотности». На новом этапе развития общества, в котором главное место стали занимать цифровые устройства, можно наблюдать резко возросший рост количества и многообразия связей между различными учреждениями, людьми и системами, что усложняет или полностью меняет существовавшие ранее бизнес-процессы. В следствие этого возрастает острая необходимость в подготовке новых кадров, которые бы могли разбираться и работать в сложившихся условиях, как часть информационной системы.

В российских реалиях, как правило, пока не отдается предпочтение тем сотрудникам, которые имеют «цифровую грамотность» и навыки работы с устройства-

ми на бытовом уровне. Для полноценного перехода к цифровой экономики, предполагающей использование полной мощности внедряемых технологий, необходим соответствующий компетентный персонал, способный быстро и самостоятельно овладевать новыми знаниями, приобретать навыки и адаптироваться к динамическим изменениям цифровой среды. Без сотрудников, которые способны работать с любой информационной системой и цифровым устройством, все нововведения не являются рентабельными. Поэтому особенно важными и первоочередными задачами являются изменение образовательной программы, включение дополнительных дисциплин, которые позволили бы подготавливать специалистов, отвечающих потребностям современной экономики. Так же необходимым является реформирование рынка труда, который бы предоставлял оптимальные условия работы для новых сотрудников, формирование новой системы требований, разработка системы мотивации по освоению необходимых компетенций и участию специалистов в развитии цифровой экономики.

*Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы.* Проблема подготовки кадров для цифровой экономики в свою очередь подразделяется на несколько дополнительных вопросов, которые требуют внимание со стороны государства. Становление новой формы экономики является его приоритетной задачей в виду целого ряда преимуществ. Однако в связи с тем, что данная проблема является масштабной, сразу внедрить цифровые технологии невозможно. Проведение изменений даже в рамках одного направления подразумевает широкий спектр действий, направленных на достижение различных целей, которые в совокупности позволят сформировать оптимальные необходимые условия для развития цифровой экономики [1, 2].

В рамках темы подготовки кадров по новым требованиям можно так же выделить несколько различных задач. Высокие темпы развития технологий нарушают структурный и этапный подход с плавным переходом от одного уровня развития к другому. Многие авторы считают, что все изменения необходимо начинать с совершенствования образовательных программ, так как они являются стартом для развития любого специалиста [3-8]. Полученные навыки способствуют дальнейшему росту в выбранной сфере деятельности. Однако в качестве современных требований знания, относительно использования цифровых технологий, не должны иметь конкретный характер. Основной целью является обучение общим навыкам и умениям, а так же самостоятельному обучению и самосовершенствованию. Тема модернизации структуры образовательных программ является актуальной, однако существует класс специалистов, которые получили образование по старым видам дисциплин. В виду условий современного мира, у большинства имеются определенные умения и навыки, приобретенные на бытовом уровне. В целом, они могут выполнять простейшие операции и работы, однако некоторые функции остаются не использованными в виду непонимания их работы. Авторы так же уделяют внимание данному вопросу в своих работах, предлагая определенную систему для повышения квалификации сотрудников [9-11].

Современный мир диктует новые требования к человеку как индивидууму, основное из которых постоянное развитие и совершенствование своих навыков и умений. Каждый гражданин страны должен быть активным пользователем всех цифровых социально-экономических услуг, который формирует рынок в рамках личной жизнедеятельности и рабочих процессов. Необходимо самостоятельно изучать дополнительные материалы, следить за основными изменениями и трендами хотя бы в рамках выбранной сферы деятельности, поэтому многими авторами отмечается необходимость наличия

высокого уровня мотивации и заинтересованности в развитии цифровой экономики [12-16].

## МЕТОДОЛОГИЯ

*Формирование целей статьи.* Провести исследование проблемы подготовки кадров для цифровой экономики, изучить основные аспекты и направления деятельности решения сформированных задач, изучить методы, предлагаемые государством.

*Постановка задания.* Оценить степень активности государства в достижении поставленных целей, связанных с подготовкой и повышением квалификации специалистов, соответствующих основным требованиям цифровой экономики, а также меры воздействия на решение поставленных задач.

*Используемые в исследовании методы, методики и технологии.* В данном исследовании проводилось изучение официальных источников, содержащих стратегические государственные цели, планирование распределения финансовых и человеческих ресурсов, а также материальных средств, научные статьи экспертов. Для анализа данных были использованы современные методы работы с информацией, основанные на применении электронных и цифровых средств.

## РЕЗУЛЬТАТЫ

*Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.* Технологии развиваются стремительными темпами, как отдельная научная область, так и как фактор развития всех сопряженных сфер жизнедеятельности человека. За счет внедрения научных идей рынок благ увеличивается, а мировая экономика растет, хотя иногда трудно спрогнозировать интенсивность и вектор изменений на новых рынках, например, криптовалютном. В перспективе в развитых странах в рамках цифровой экономики две трети сегодняшних школьников будут вовлечены в работу на новых рынках, часть из которых сейчас находится в начальной ступени и еще не получили реализации. Данный факт говорит о стремительно меняющемся мире, в котором придется адаптироваться человеку как индивидуально домохозяйству, так и стране как локальному рынку.

В таких условиях основной стратегической целью государства является продолжение развития в рамках сложившихся трендов, помогая социально-экономическими программами более быстрой адаптации населения и бизнесу к жизни в рамках формата отношений, соответствующих рыночной экономике. Проблема обучения кадров является более глубокой, чем подготовка отдельного кластера специалистов, которые могут работать с информационными системами и цифровыми устройствами. Ежедневно большинство граждан России сталкивается с цифровыми устройствами для проведения бытовых процессов. Как правило, у молодого поколения не возникает никаких трудностей, в то время как старшее поколение испытывает определенные трудности, связанные с непониманием основ. В последствии определенный процент людей не только не может выполнять свои рабочие функции, но и привыкнуть к условиям современных реалий. Поэтому задача подготовки и переподготовки кадров должна решать не только экономические, но и социальные задачи, включая обучение населения «цифровой грамотности». Изначально любой гражданин должен получить элементарные основы работы с электронными устройствами, владеть интернет-технологиями, а также уметь выполнять простейшие операции и только на последующем этапе переходить к изучению работы со специальными информационными системами и технологиями.

По сегодняшней тенденции определенная часть специалистов знакомилась с инновациями и новейшими средствами во время курсов повышения квалификации, не обладая определенными знаниями, что нарушает структурный подход к повышению «цифровой грамотности». В виду необходимости определенный процент

от общей доли материала усваивается, однако остаются нерешенные вопросы, которые ведут к экономическим потерям для каждой компании или производства. Интеграция любой системы и устройств учитывает стоимость реализаций всех функций, поэтому простой любой из них можно рассчитывать, как финансовые потери для бизнеса и бюджета.

В следствие этого необходимо пересмотреть сложившуюся структуру и включить государственную поддержку в освоение населением и бизнесом дополнительных навыков. В России по сравнению с зарубежными странами работодатели тратят на обучение специалистов в 10 раз меньше, что является одним из тормозящих условий. В рамках федеральных проектов планируется провести ряд мероприятий на соревновательной основе, которые позволили бы замотивировать граждан страны к саморазвитию, а бизнес к развитию трудового потенциала. Вместе с этим нужно создавать соответствующие условия для обучения, чтобы адаптивные образовательные программы не превратились в механизм освоения бюджетных средств и перекачки бюджетных денег в карман неблагонадежных образовательных организаций.

На рисунке 1 представлены некоторые виды задач и планирование государственного бюджета на их реализацию в течение 2020 года, поставленные для достижения главной цели – развития цифровой экономики [17]. На основе представленных данных можно сделать вывод, что, в целом, на обучение тратится не так много денежных ресурсов. Самой дорогой статьёй является обеспечение экспертно-аналитическим сопровождением и обучение работающих специалистов.



Рисунок 1 – Планирование расходов государственного бюджета на реализацию основных задач на федеральном уровне в 2020 году, млн. руб.

Представленные на рисунке 1 мероприятия не являются прогрессивными и не охватывают основных проблемных моментов, которые несет переход к цифровой экономике. И хотя проблема подготовки кадров сама по себе не требует фундаментальных вложений финансовых ресурсов по сравнению с другими направлениями, такими как информационная безопасность или развитие информационной инфраструктуры, где требуется закупка и использование дополнительных средств, тем не менее, вопросы мотивации граждан к саморазвитию и образованию страны остаются неохваченными.

*Сравнение полученных результатов с результатами в других исследованиях.* Подготовка кадров для становления цифровой экономики обсуждается многими авторами [18-21]. В большинстве научных работ выделяются актуальные вопросы, являющиеся элементом данной проблемы. Так, Гайнанов Д.А. и Климентьева А.Ю. [22] признают значимость данного вопроса над другими технологиями и считают, что человеческие ресурсы являются основой всех процессов экономической деятельности в цифровом формате. В других научных работах [23-24] предлагаются методы, которые позволили бы решить часть возникающих проблем. В первую очередь,

это касается внесения изменений в систему высшего образования. Действительно, база знаний для специалистов является очень важной для большого процента населения, при этом большой доле населения требуется развитие именно институтов дополнительного образования и повышения квалификации. Ничипорова Н.В. в своей работе отмечает важность изменения структуры управления персоналом, предлагая различные системы, за счет которых можно активизировать сотрудников учреждений [25].

#### ВЫВОДЫ

*Выводы исследования.* Кадры являются основным элементом для любого вида экономической деятельности. Сегодня многие функции выполняются информационные системы, электронные и цифровые средства, однако человек продолжает оставаться определяющим и незаменимым звеном в структуре функционирования всех секторов экономики. НТП вносит коррективы в форму жизнедеятельности человека, меняя требования к умениям и квалификации. При этом все чаще прогресс и появление новых видов деятельности ускоряется по экспоненте. Вследствие этого любой специалист должен уметь быстро осваиваться в изменениях, уметь учиться и самостоятельно развиваться. Для этого необходимо формирование базовых навыков. В решении данного вопроса государству целесообразно принимать активное участие. Нельзя сказать, что для подготовки кадров, отвечающих требованиям цифровой экономики, не предпринимается серьезных мер, однако они не являются глобальными и не охватывают все аспекты данной проблемы.

Исходя из данных федерального проекта «Кадры для цифровой экономики», наибольший упор делается только на преобразование системы образования и подготовки. Структуре управления кадрами и вопросам мотивации отводится относительно мало внимания, в то время как это является важной составляющей для прогресса НТП и высокотехнологического сектора экономики. Сегодня обучение является вынужденной мерой, а принудительная форма хоть и работает, но не так хорошо, как если бы каждый сотрудник самостоятельно хотел развиваться по собственной инициативе. Для этого необходимо использовать мотивационные программы. В первую очередь, это касается компенсаций расходов в денежной форме. На основе этого могут использоваться различные подходы, на которых сегодня строятся процессы управления персоналом в крупных зарубежных практиках. Некоторые крупные современные компании так же предпочитают использовать данный опыт в своей деятельности. Одним из них является аналитическая система оплаты труда. Она предполагает расчет сложности работы, ее количества, а так же компетенции сотрудников, их умений и навыков. В данном случае есть возможность мотивировать специалиста на постоянное обучение, самореализацию и нестандартный подход к делу. Но использование подобных систем не имеет поддержки со стороны государства и в основном используется в коммерческих компаниях.

*Перспективы дальнейших изысканий в данном направлении.* Цифровая экономика только начинает становиться в России, однако сырьевая модель по-прежнему остается основополагающей. Проблем для перехода к ней существует достаточно много, и пока нет эффективного решения и не применено никакого структурного подхода к активизации перехода к новому этапу экономических отношений. Важным моментом является переосмотр отношения к процессам переобучения и саморазвития трудовых ресурсов. Здесь необходима проработка основной структуры с упором проведения занятий без отрыва от рабочих процессов. Хорошей альтернативой может стать распространение интернет-технологий и систем дистанционного образования, которые предоставляют набор различных инструментов для обучения, позволяют проводить занятия в любое удобное время и



в любой удобной для специалиста форме. Так же важно следить за развитием методик мотивации сотрудников, внедряя наиболее подходящие для конкретного учреждения и вида деятельности. Сейчас данный вопрос только начинает набирать обороты, однако со временем реалии НТП сделают его обязательным условием функционирования каждого процесса деятельности внутри различных сегментов экономики.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Кузенкова А.Ю., Хрысева А.А. Современные аспекты развития цифровой экономики в России // *Norwegian journal of development of the international science*. - 2019. - №26-3. - С. 11-13.
2. Зюкин Д.А. Использование информационных технологий при решении социальных вопросов и роль государства в экономической поддержке их продвижения // *Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии*. - 2020. - № 7. - С. 118-126.
3. Скляр К.А., Комышова Л.Н., Комышов Н.С., Стародубцева Е.С. Обоснование цифровых преобразований ВУЗов в целях подготовки кадров для цифровой экономики // *Цифровая и отраслевая экономика*. - 2020. - №2 (19). - С. 19-25.
4. Гишкаева Л.Л., Алматова И.Л., Ахьядова Л.С. Цифровые компетенции для новой экономики // *Экономика и предпринимательство*. - 2020. - №10 (123). - С. 134-137.
5. Дусенко С.В., Святая Е.О. Современные вызовы подготовки кадров в высшей школе в условиях цифровой экономики // *Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права*. - 2020. - №3 (82). - С. 74-84.
6. Агеева Е.В. Проблема адаптации содержания образовательных программ региональных университетов условиям цифровой экономики // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2020. Т. 9. № 2 (31). С. 16-18.
7. Ахметжанова Г.В., Вавилина К.В. Опыт организации неформального образования на примере образовательной программы "Eurostars" // *Балтийский гуманитарный журнал*. 2019. Т. 8. № 4 (29). С. 17-20.
8. Гольшевский О.А., Усачев Ю.Е., Ремонт А.П. Актуализация образовательных программ // *XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс*. 2018. Т. 7. № 4 (44). С. 188-191.
9. Регер Т.В., Прохоренков П.А. Совершенствование подготовки управленческих кадров для цифровой экономики // *Вестник евразийской науки*. - 2020. - Т.12. - №4. - С. 56.
10. Токарев А.А., Изотова А.Г., Литвинова Н.А. Роль технологических образовательных проектов в развитии цифровой экономики // *Global and regional research*. - 2020. - Т.2. - №2. - С. 373-379.
11. Пашковская И.В. Тенденции развития рынка труда в условиях цифровой экономики // *Тенденции развития науки и образования*. - 2019. - №51-4. - С. 74-78.
12. Булетова Н.Е. Основные тенденции цифровизации системы государственного и муниципального управления и их влияние на мотивацию персонала // *Личность: ресурсы и потенциал*. - 2020. - №3 (7). - С. 67-73.
13. Кушнарцева И.В., Бугаева М.В. Повышение эффективности управления персоналом с применением современных методов мотивации // *Вестник Алтайской академии экономики и права*. - 2019. - №2-1. - С. 100-107.
14. Василенко О.А. Трудовая мотивация персонала как фактор повышения финансовых результатов деятельности коммерческого предприятия // *Финансы: теория и практика*. - 2019. - №3 (111). - С. 64-81.
15. Яковлева Е.Л., Селиверстова Н.С., Григорьева О.В. Концепция электронного кочевника: риски развития цифровой экономики // *Актуальные проблемы экономики и права*. 2017. Т. 11. № 4. С. 226-241.
16. Лаврова Т.Б. Кадровое обеспечение государственной службы: вопросы цифровой трансформации // *Карельский научный журнал*. 2020. Т. 9. № 4 (33). С. 85-88.
17. Дополнительные и обосновывающие материалы федерального проекта. Официальный сайт министерства экономического развития РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.economy.gov.ru/material/directions/chelovecheskiy\\_kapital/kadry\\_dlya\\_cifrovoy\\_ekonomiki/](https://www.economy.gov.ru/material/directions/chelovecheskiy_kapital/kadry_dlya_cifrovoy_ekonomiki/). (дата обращения 12.02.2021 г.).
18. Паспорт федерального проекта «Кадры для цифровой экономики». Официальный сайт министерства экономического развития РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.economy.gov.ru/material/directions/chelovecheskiy\\_kapital/kadry\\_dlya\\_cifrovoy\\_ekonomiki/](https://www.economy.gov.ru/material/directions/chelovecheskiy_kapital/kadry_dlya_cifrovoy_ekonomiki/). (дата обращения 12.02.2021 г.).
19. Строков А.А. Кадры для цифровой экономики. Цифровизация образования. Цифровая грамотность // *Экономические науки*. - 2020. - №187. - С. 80-81.
20. Лунькин А.Н. Управление персональным образованием: ключевые тренды // *Профессиональное образование и общество*. - 2020. - №4 (36). - С. 240-257.
21. Стукаленко Е.А., Мосина В.С. Уровень человеческого капитала как фактор развития цифровой экономики в России // *Идеи и идеалы*. - 2020. - Т.12. - №2-2. - С. 297-321.
22. Гайнанов Д.А., Климентьева А.Ю. Междисциплинарный подход к подготовке научных кадров в условиях цифровой экономики // *Фундаментальные исследования*. - 2020. - №1. - С. 15-19.
23. Исмаилова Н.П., Рамазанова П.К. Модернизация образования в условиях цифровой экономики // *Мир науки, культуры, образования*. - 2020. - №1 (80). - С. 59-60.
24. Левицкий М.Л., Дадалко В.А. Модернизация системы образования в условиях перехода к цифровой экономике для обеспечения экономической безопасности государства в контексте глобальных технологических трендов // *Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: экономика*. - 2020. - №1 (23). - С. 73-82.
25. Ничипорова, Н.В. Применение инновационных методов мотивации в условиях цифровизации экономики // *Исследования молодых ученых*. - 2020. - С. 17-19.

Статья поступила в редакцию 16.02.2021

Статья принята к публикации 27.05.2021