

References

1. Zapechnikov, C. B. Informacionnaya bezopasnost' otkrytyh sistem: uchebnik dlya vuzov / S. V. Zapechnikov [i dr.] – M. : Goryachaya liniya – Telekom – CH. 1 – 2006. – 686 s.
2. Malyuk, A. A. Vvedenie v zashchitu informacii v avtomatizirovannyh sistemah: uchebn. posobie dlya vuzov / A. A. Malyuk, S. V. Pazizin, N. S. Pogozhij. – M. : Goryachaya liniya – Telekom, 2004. – 147 c.
3. Budnikov, C. A. Informacionnaya bezopasnost' avtomatizirovannyh sistem: uchebnoe posobie, / S. A. Budnikov, N. V. Parshin. – 2-e izd., dop. – izd-vo im. E. A. Bolhovitinova, Voronezh : 2011.
4. Devyanin, P. H. Informacionnaya bezopasnost' predpriyatiya: uchebnoe posobie / P. N. Devyanin [i dr.] – M., 2006. – 335 s.
5. Petrakov, A. B. Osnovy prakticheskoy zashchity informacii: uchebnoe posobie / A. V. Petrakov – M., 2005. – 281 c.

© Mamiyev A, Kalandarova Sh., 2023

УДК 338.3 (476)

АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ БИЗНЕСА

А. А. Голубицкая

«БИП – Университет права и социально-информационных технологий»
Республика Беларусь, г. Могилев, ул. Комсомольская, 5, 212030
alla_bip@mail.ru

В статье рассмотрена определяющая роль и значение цифровой трансформации в развитии организации, рассматриваются основные цифровые навыки сотрудников организации, а также обосновывается необходимость наращивания компетенций персонала, акцентируется внимание на приоритетных областях, в которых необходимо формирование компетенций персонала.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровые технологии, механизм, организация, компетенции, персонал, трансформация, управление.

ASPECTS OF THE ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM OF DIGITAL BUSINESS TRANSFORMATION

A. A. Golubitskaya

"BIP – University of Law and Social and Information Technologies"
5, 212030 Komsomolskaya St., Mogilev, Republic of Belarus
alla_bip@mail.ru

The article considers the determining role and importance of digital transformation in the development of the organization, considers the main digital skills of the organization's employees, and also justifies the need to increase personnel competencies, focuses on priority areas in which the formation of personnel competencies is necessary.

Keywords: digital economy, digital technologies, mechanism, organization, competencies, personnel, transformation, management.

Современный мир диктует рынку новые условия выживания, принуждая организации искать и прибегать к новым механизмам функционирования. Сейчас многие процессы, которые долго обсуждались или рассматривались как неприоритетные, стали одним из главных источников выживания предприятий на рынке товаров и услуг. Таковым является цифровое развитие, которое проникает во все сферы деятельности общества и бизнеса.

По мере развития цифровой экономики стало возможным ведение экономической деятельности без временных и пространственных ограничений: данные, полученные в определенном месте и сохраненные определенным способом, могут быть использованы неограниченным количеством людей и организаций для своих и общественных целей в любой момент времени и в любом месте.

Скорость и связи являются важнейшими компонентами современной деятельности. Одной из главных проблем внедрения и развития цифровых технологий в деятельности организаций является инерция. Причина замедления темпов цифрового развития – это консервативная политика организаций, которые имеют довольно жесткую позицию в отношении применения и использования цифровых технологий в своей деятельности.

На уровне организации цифровая трансформация должна рассматриваться как способность и желание изменить основные составляющие бизнеса, а именно, процесс создания продукта, систему взаимоотношения с клиентами, бизнес-процессы, организацию работы команды, а также бизнес-модель в целом. Инструментом данного трансформационного процесса являются современные цифровые технологии. Следует отметить, что цифровая трансформация – это не единичное внедрение какого-либо диджитал-инструмента, прежде всего, это комплексная бизнес-инициатива – осознанная, кросс-функциональная, поддерживаемая всеми сотрудниками предприятия.

Трансформация затрагивает все области деятельности организации, при этом наибольший эффект достигается, если задействованы каждая из них. Например, клиенты могут быть задействованы в процессе создания товаров и услуг и тем самым смогут влиять на их качество. Сам продукт должен переходить в категорию цифрового. Бизнес-процессы станут более гибкими, управляемыми, а, следовательно, и более эффективными.

Повышение эффективности деятельности сотрудников представляется, на наш взгляд, возможным за счет вовлечения их в процесс принятия важных для развития и функционирования бизнеса решений. Следует отметить, что здесь важна именно командная работа персонала организации. В каждой из вышеперечисленных областей цифровые технологии позволяют изменить статус-кво – разрушить старые барьеры и создать новые возможности для бизнеса. При этом результатом цифровой трансформации организации является обретение дополнительных конкурентных преимуществ, рост эффективности деятельности и производительности труда.

Успешность цифровой трансформации напрямую зависит от цифровой зрелости персонала организации, их знаний и навыков, интеллектуального капитала – нематериального актива, без которого компания не может существовать и усиливать конкурентные преимущества [1].

Развитие таких технологий, как искусственный интеллект, большие данные, виртуальная и дополненная реальность способствуют возникновению изменений в структуре занятости в одних отраслях экономики, в других – созданию новых рабочих мест, в-третьих, напротив, существенному сокращению их количества.

В любом случае изменения затрагивают практически все направления профессиональной деятельности, поэтому способность и умение работать с цифровыми технологиями становится базовой грамотностью для специалистов из различных сфер деятельности. По мере

перехода на цифровой путь развития организации сталкиваются с одной из главных проблем на рынке труда – невозможностью найти кадры с нужной квалификацией.

Спрос на специалистов в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) значительно превышает предложение. Потребность в высококвалифицированных кадрах в сфере ИКТ будет расти, поэтому крайне важно определить компетенцию специалистов для реализации цифровой трансформации в организации.

В ситуации, когда современный мир меняется столь стремительно, на центральный план, на наш взгляд, выходят такие навыки, как системное мышление, постоянное самообразование, профессиональное общение и критическое мышление, стремление к самосовершенствованию. Например, системное мышление представляет собой умение анализировать систему (выделять компоненты и связи между ними), предсказывать ее поведение (моделировать ситуации и проверять теории) и управлять ею (размещать связи и компоненты внутри сети системы), используя принципы системного подхода, учитывая петли обратных связей и общую динамику системы [2].

Приоритетные области, в которых нужно наращивать компетенции:

- анализ больших данных, моделирование, визуализация;
- бизнес (цифровая стратегия, управление бизнес-изменениями, инновационные бизнес-модели);
- кибербезопасность, облачные технологии, разработка мобильных приложений, роботизация процессов, интернет вещей, веб-разработка;
- корпоративная архитектура, архитектура больших данных;
- создание цифрового ядра, сотрудничество с поставщиками, управление цепочками поставок, цифровой менеджмент, цифровой маркетинг [3].

Следует понимать, что трансформация современной бизнес-среды происходит очень быстро, поэтому от развития конкретных технических навыков необходимо переходить к умению постоянно переучиваться, приспосабливаться к обстоятельствам, управлять собой в стрессовых ситуациях, а также развивать критическое мышление, эмоциональный и социальный интеллект. На первый план выходят те навыки и умения, которые ранее недооценивались, так в фокусе оказались психологические навыки (психологическая устойчивость, способность сохранять спокойствие в стрессовых ситуациях и т. д.), умение выстраивать дистанционную работу и дистанционный менеджмент [4].

Таким образом, в современных условиях наблюдается необходимость в постоянном обучении персонала, совершенствовании его компетенции. При этом цифровые компетенции – это не просто навык использования цифровых технологий, это скорее способность создавать новые бизнес-модели, изменять бизнес-процессы, технологии и сам продукт. Наблюдается повышение спроса на специалистов, которые могут работать с облачными технологиями, на профессионалов в области кибербезопасности, особенно тех, кто специализируется на удаленном режиме работы. Большие данные становятся интересны не только с точки зрения анализа, но и перераспределения потоков и предиктивной работы в условиях кризиса [5].

Источниками формирования компетенций сотрудников в условиях цифрового развития является обучение и привитие навыков в учреждениях образования (открытие центров цифрового образования, ИТ-классов, проведение курсов по программированию и робототехнике, открытие филиалов кафедр, совместных лабораторий, совершенствование системы повышения квалификации и дополнительного образования и др.). Такая деятельность должна быть гибкой, носить системный, целенаправленный характер и учитывать перспективы развития цифровых технологий.

Список использованных источников

1. Беляцкий, Н. П. Креативный менеджмент: учеб. пособие / Н. П. Беляцкий. – Минск : Вышэйшая школа, 2018. – С. 52.
2. Ковалев, Г. О. Системное мышление как компетенция/ Г. О. Ковалев // Вестник науки и образования. – 2017. – № 9 (33). – С. 72–79.
3. Абдрахманова, Г. И. Тенденции развития: информационных и коммуникационных технологий / Г. И. Абдрахманова, Г. Г. Ковалева // Форсайт. – 2019. – № 4 (72). – С. 71–76.
4. О развитии цифровой экономики [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 21 дек. 2017 г., № 8 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
5. Food and Agriculture Organization of the United Nations [Electronic resours]. – Access mode: <http://www.fao.org/faostat/ru/#country>. – Date mode: 24.09.2023.

References

1. Belyackij, N. P. Kreativnyj menedzhment: ucheb. posobie / N. P. Belyackij. – Minsk : Vyshejschaya shkola, 2018. – S. 52.
2. Kovalev, G. O. Sistemnoe myshlenie kak kompetenciya/ G. O. Kovalev // Vestnik nauki i obrazovaniya. – 2017. – № 9 (33). – S. 72–79.
3. Abdrahmanova, G. I. Tendencii razvitiya: informacionnyh i kommunikacionnyh tekhnologij / G. I. Abdrahmanova, G. G. Kovaleva // Forsajt. – 2019. – № 4 (72). – S. 71–76.
4. O razvitii cifrovoj ekonomiki [Elektronnyj resurs] : Dekret Prezidenta Resp. Belarus', 21 dek. 2017 g., № 8 // ETALON. Zakonodatel'stvo Respubliki Belarus' / Nac. centr pravovoj inform. Resp. Belarus'. – Minsk, 2019.
5. Food and Agriculture Organization of the United Nations [Electronic resours]. – Access mode: <http://www.fao.org/faostat/ru/#country>. – Date mode: 24.09.2023.

© Golubitskaya A.A., 2023

УДК 339.94

ДОРОЖНАЯ КАРТА СОЗДАНИЯ ПРОЕКТНОГО ОФИСА СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ПО ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

О. С. Голубова

Белорусский национальный технический университет
Республика Беларусь, 220013, г. Минск, проспект Независимости, 65
holubava@bntu.by

В работе предложена дорожная карта создания проектного офиса системы образования Республики Беларусь и Республики Узбекистан по цифровой трансформации экономики. Дорожная карта включает наименование работ, ответственных исполнителей, сроки выполнения и формы отчетности, которые в совокупности позволяют за полтора года создать проектный офис и начать образовательную деятельность в рамках реализации совместных инициатив.

Ключевые слова: дорожная карта, ментальная карта, создание проектного офиса, проектный офис системы образования, цифровая трансформация экономики