

# ПЕДАГОГИКА PEDAGOGICS

DOI: 10.18287/2542-0445-2023-29-3-74-77



## НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

УДК 378.1

Дата поступления: 15.04.2023  
рецензирования: 17.05.2023  
принятия: 25.08.2023

## Цифровая компетентность специалиста по управлению персоналом

**Д.О. Ежков**Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация  
E-mail: orieh22@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-6891-9180>

**Аннотация:** Актуальность исследования определяется необходимостью формирования цифровой компетентности у специалистов по управлению персоналом. Рассматриваются различные подходы к определению понятия «цифровая компетентность» и отбору содержания профессиональной деятельности специалистов по управлению персоналом для выполнения новых трудовых функций в соответствии с ее спецификой и особенностью, что предполагает определенные изменения в образовательной среде в условиях цифровой экономики. В связи с отсутствием программ формирования готовности специалиста по управлению персоналом затрудняется выполнение такой функции, как стратегическое управление трудовым коллективом. Предпринята попытка разрешения противоречия между запросом на данных специалистов и неопределенностью в стратегии определения совокупности компетенций как интегративного свойства личности.

**Ключевые слова:** цифровая компетентность; управление персоналом; профессиональная подготовка; специалист по управлению персоналом.

**Цитирование.** Ежков Д.О. Цифровая компетентность специалиста по управлению персоналом // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология Vestnik of Samara University. History, pedagogics, philology. 2023. Т. 29, № 3. С. 74–77. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0445-2023-29-3-74-77>.

**Информация о конфликте интересов:** автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

© Ежков Д.О., 2023

Дмитрий Олегович Ежков – аспирант кафедры теории и методики профессионального образования, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

## SCIENTIFIC ARTICLE

Submitted: 15.04.2023  
Revised: 17.05.2023  
Accepted: 25.08.2023

## Digital competence of a human resource specialist

**D.O. Ezhkov**Samara National Research University, Samara, Russian Federation  
E-mail: orieh22@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-6891-9180>

**Abstract:** The relevance of the study is determined by the need to develop digital competence among HR specialists. Various approaches are considered to the definition of the concept of «digital competence» and the selection of the content of the professional activities of HR specialists to perform new labor functions in accordance with its specifics and features, which implies certain changes in the educational environment in the digital economy. Due to the lack of programs to build the readiness of a personnel management specialist, it is difficult to perform such a function as strategic management of the workforce. An attempt was made to resolve the contradiction between the request for these specialists and the uncertainty in the strategy for determining the totality of competencies as an integrative property of a person.

**Key words:** digital competence; personnel management; professional training of personnel management specialists.

**Citation.** Ezhkov D.O. Digital competence of a human resource specialist. *Vestnik Samarskogo universiteta. Istoriia, pedagogika, filologiya Vestnik of Samara University. History, pedagogics, philology*, 2023, vol. 29, no. 3, pp. 74–77. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0445-2023-29-3-74-77>. (In Russ.)

**Information on the conflict of interests:** author declares no conflict of interest.

© Ezhkov D.O., 2023

Dmitry O. Ezhkov – postgraduate students of the Department of Theory and Methods of Vocational Education, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.

### Введение

С разветвливанием масштабов системы высшего образования усложняются ожидания от университетов со стороны заинтересованных групп, предприятий и государства. Университеты, отвечая на запросы общества, экономики, обеспечивают предприятия кадрами, распространяя фундаментальное знание, производя инновации» [Мишин 2018]. Современная система высшего образования базируется на компетентном подходе, который предполагает формирование универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций. Сегодня подготовка специалиста по управлению персоналом ориентирована на инновационную экономику, где требуются профессионалы с цифровой компетентностью, адекватной специфике и особенностям его профессиональной деятельности.

Направление 38.03.03 Управление персоналом появилось в перечне направлений и специальностей высшего профессионального образования в 2000 году. В настоящее время эти специалисты пользуются стабильным спросом. Однако при реализации программ высшего образования по данному направлению возникает необходимость определения методологического подхода к подготовке специалистов с учетом социально-экономических вызовов. Их востребованность на рынке вызвана широким спектром решаемых трудовых задач: от кадрового делопроизводства до управления конфликтами в трудовом коллективе. Доказано, что качество решаемых им задач влияет на экономические показатели эффективности предприятия. Выпускники, обладая уникальным сочетанием компетенций в области экономики, психологии, менеджмента и права, которые носят междисциплинарный характер, решают весь комплекс научно-прикладных задач по формированию штата, развитию и эффективному использованию персонала организаций и компаний.

В российском образовании происходит поиск путей повышения эффективности профессиональной подготовки и средств формирования профессиональной компетентности выпускников. Одним из способов, по мнению ряда авторов, является разработка новой версии федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОСВО) 3++ с целью подготовки специалистов достаточного профессионального уровня в высшей школе [Головань 2021].

К обязательной части образовательной программы относятся дисциплины (модули и практики), обеспечивающие формирование общепрофессиональных компетенций, определяемых ФГОС высшего образования 3++ или самостоятельно. Дисциплины могут входить в обязатель-

ную часть по желанию участников образовательных отношений. Профессиональные компетенции определяются образовательной организацией высшего образования самостоятельно на основе профессионального стандарта (Постановление...; Письмо...).

Изменения в HR-сфере происходят под влиянием глобальных, национальных, региональных технологических и социально-экономических перемен. Происходит трансформация модели организации, меняется курс на импортозамещение и рост производительности труда, что диктует бизнесу переход в режим цифровой трансформации, способствующей оптимизации и повышению точности работы, при этом необходимо изменение философии управления работниками.

Появляется цифровой HR-менеджмент как вид организационно-управленческой деятельности средствами digital-технологий, результатом которой является эффективное управление человеческими ресурсами, что вызывает потребность формирования цифровой компетентности специалиста по управлению персоналом. Определяющим в их подготовке является профессиональный стандарт, который был переработан в 2022 году в связи с запросами цифровой экономики. Так, трудовые функции были дополнены трудовыми действиями, знаниями и навыками.

Масштабность модернизации образовательного процесса и социально-экономических изменений, развитие инновационной экономики в России актуализирует компетентностную составляющую подготовки выпускника вуза: приобретают особую значимость их способность к осуществлению эффективной деятельности в условиях цифрового направления развития и, как следствие, готовность к информатизации знаний, интегрирующая основные компетенции: умение внедрять знания; умение быстро осваивать новое оборудование; способность быстро достигать результатов, решать проблемы, ставить цели и управлять ресурсами; способность к взаимодействию; устойчивость к стрессовым ситуациям, способность обучаться [Головань 2021]. В качестве профессионально значимых выделяются корпоративные компетенции, необходимые при любых должностных обязанностях в организации [Колобова 2014].

Различные авторы выделяют в структуре цифровой компетенции знания и умения (Симарова И.С., Алексеевичева Ю.В., Жигин Д.В.) как «не только сумма общепользовательских и профессиональных знаний и умений, которые представлены в различных моделях ИКТ-компетентности, информационно-компетентности, но и установку на эффективную деятельность и личное отношение к ней, основанное на чувстве ответственности» [По-

пов 2020]. Ряд исследователей определяют цифровую компетенцию как способность личности по овладению цифровыми технологиями, сервисами, устройствами. Наиболее интересной, на наш взгляд, является позиция Токаревой М.В.: знания и умения как внутреннее когнитивное образование, которое совершенствуется в процессе использования цифровых технологий [Токарева 2021]. На аналогичных позициях обосновывается мнение Солдатовой Г.У. Исходя из анализа представленных дефиниций, мы определили, что данная компетентность является интегративным свойством личности, имеющим компетентностную структуру [Солдатова 2016].

Утверждается, что «в целом цифровизация какой-либо системы – это закономерный и целенаправленный процесс. Цифровые технологии используются в образовательных процессах, организационно-стратегических процессах, бизнес-процессах. Их применение предполагает сформированность цифровой компетентности, не синонимичной информационной компетентности. Отмечается, что в нормативных документах отсутствует четкое определение и диагностический инструментарий реализации цифровой компетентности, в соответствии с этим отсутствуют и программы ее формирования. В то же время специалист по управлению персоналом с помощью цифровых услуг и сервисов осуществляет стратегическое управление персоналом, эффективности которого способствует цифровая компетентность

как интегративное свойство личности [Токарева 2021].

### Результаты исследования

Специалист по управлению персоналом осуществляет деятельность в условиях автоматизации бизнес-процессов, используя цифровые HR-технологии с целью достижения планируемого результата.

В ходе исследования предпринята попытка определения структуры цифровой компетентности, которая интегрирует ценностно-мотивационный, когнитивный, инструментально-технологический, оценочно-аналитический, управленческий компоненты, отражающие уровень владения цифровыми технологическими сервисами, необходимыми для проведения анализа HR-процессов организации и управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики.

### Выводы

В настоящее время необходимо разрешить назревшие противоречия между потребностями в специалистах по управлению персоналом с цифровой компетентностью и отсутствием таких специалистов в цифровой экономике.

Определение компонентов в структуре цифровой компетентности в соответствии с новыми цифровыми трудовыми функциями будет способствовать оценке качества подготовки в вузе востребованных специалистов.

### Материалы исследования

Постановление... – *Постановление Правительства Самарской области* от 17.09.2019 № 643 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 12.07.2017 № 441 «О Стратегии социально-экономического развития Самарской области на период до 2030 года».

Письмо... – *Письмо* Министерства науки и высшего образования РФ от 21 декабря 2020 г. № 5/40102-О «О рассмотрении обращения» <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400079850>.

### Библиографический список

Головань 2021 – *Головань Н.О.* Модель компетенций в управлении персоналом // Молодой ученый. 2021. № 48 (390). С. 91–93. URL: <https://moluch.ru/archive/390/85878/>; <https://elibrary.ru/item.asp?id=47302718>. EDN: <https://elibrary.ru/qihpbi>.

Колобова 2014 – *Колобова И.Н.* Психология управления. Москва: Изд-во Российской таможенной академии, 2014. 304 с. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28851777>. EDN: <https://elibrary.ru/yhjllh>.

Мишин 2018 – *Мишин И.Н.* Критическая оценка формирования перечня компетенций в ФГОС ВО 3++ // Высшее образование в России. 2018. Т. 27, № 4. С. 66–75. URL: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/viewFile/1345/1110>.

Попов, Дидковская 2020 – *Попов Е.С., Дидковская Я.В.* Цифровые компетенции специалистов поколения Y и Z в условиях цифровизации экономики // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: материалы VI Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 27–28 апреля 2020 г.): в двух томах. Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2020. Т. 1. С. 58–64. URL: <https://elar.urfu.ru/handle/10995/86114>; <https://elibrary.ru/item.asp?id=43109261>. EDN: <https://elibrary.ru/wlwcfcz>.

Симарова, Алексеевичева, Жигин 2022 – *Симарова И.С., Алексеевичева Ю.В., Жигин Д.В.* Цифровые компетенции: понятие, виды, оценка и развитие // Вопросы инновационной экономики. Russian Journal of Innovation Economics, 2022. Т. 12, № 2. С. 936–948. DOI: <http://doi.org/10.18334/vinec.12.2.114823>. EDN: <https://elibrary.ru/rngvue>.

Солдатова, Рассказова 2016 – *Солдатова Г.У., Рассказова Е.И.* Модели цифровой компетентности и деятельность российских подростков онлайн // Национальный психологический журнал. 2016. Т. 2, № 22. С. 50–60. URL: <http://npsyj.ru/articles/detail.php?article=6622>.

Шариков 2016 – *Шариков А.В.* О четырехкомпонентной модели цифровой грамотности // Журнал исследований социальной политики. 2016. Т. 14, № 1. С. 87–98. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-chetyrehkomponentnoy-modelitsifrovoy-gramotnosti/viewer>.

## References

Golovan' 2021 – *Golovan' N.O.* (2021) Competency model in personnel management. *Molodoi uchenyi*, no. 48 (390), pp. 91–93. Available at: <https://moluch.ru/archive/390/85878/>; <https://elibrary.ru/item.asp?id=47302718>. EDN: <https://elibrary.ru/qihpbi>. (In Russ.)

Kolobova 2014 – *Kolobova I.N.* (2014) Psychology of management: textbook. Moscow: Izd-vo Rossiiskoi tamozhennoi akademii, 304 p. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28851777>. EDN: <https://elibrary.ru/yhjllh>. (In Russ.)

Mishin 2018 – *Mishin I.N.* (2018) Problems of the Formation of Universal and Professional Competences in the FSES HE 3 ++ and the Ways of Their Solutions. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, vol. 27, no. 4, pp. 66–75. Available at: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/viewFile/1345/1110>. (In Russ.)

Popov, Didkovskaya 2020 – *Popov E.S., Didkovskaya Y.V.* (2020) Digital competencies of the next generation of specialists Y and Z in the context of digitalization of the economy. In: *Strategies for the development of social communities, institutions and territories: materials of the VI International research and practical conference (Yekaterinburg, April 27-28, 2020): in two volumes*. Yekaterinburg: Izdatel'stvo Ural'skogo universiteta, vol. 1, pp. 58–64. Available at: <https://elar.urfu.ru/handle/10995/86114>; <https://elibrary.ru/item.asp?id=43109261>. EDN: <https://elibrary.ru/wlwcfcz>. (In Russ.)

Simarova, Alekseevicheva, Zhigin 2022 – *Simarova I.S., Alekseevicheva Yu.V., Zhigin D.V.* (2022) Digital competencies: concept, types, assessment and development. *Russian Journal of Innovation Economics*, vol. 12, no. 2, pp. 936–948. DOI: <http://doi.org/10.18334/vinec.12.2.114823>. EDN: <https://elibrary.ru/rgnvue>. (In Russ.)

Soldatova, Rasskazova 2016 – *Soldatova G.U., Rasskazova E.I.* (2016) Models of digital competence and online activity of Russian adolescents. *National Psychological Journal*, vol. 2, no. 22, pp. 50–60. Available at: <http://npsyj.ru/articles/detail.php?article=6622>. (In Russ.)

Sharikov 2016 – *Sharikov A.V.* (2016) Digital literacy: a four-component model. *The Journal of Social Policy Studies*, vol. 14, no. 1, pp. 87–98. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-chetyrehkomponentnoy-modelitsifrovoy-gramotnosti/viewer>. (In Russ.)