

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА ЗАЧАТОЧНОМ ЭТАПЕ ЕЁ ФОРМИРОВАНИЯ В РОССИИ

Рудык Э.Н.

Государственный университет «Дубна», Россия, 141980, г. Дубна, Московская область,
ул. Университетская, 19. E-mail: emileroudyk@list.ru

Решение проблемы кадрового обеспечения отечественной цифровой экономики на зачаточном этапе её формирования в решающей степени зависит от ответа на четыре вопроса.

Первый вопрос: возможно эффективно и в полном объёме использовать современные информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) для выхода нашей страны на траекторию успешного социально-экономического развития в условиях, когда российская промышленность в её нынешнем виде не может считаться современной, отвечающей геополитическим вызовам времени?

Второй вопрос: реально создать оригинальные российские ИКТ, востребованные на внутреннем и внешних рынках, отказавшись от заимствования или копирования разработок систем управления базами данных США – мирового лидера в этой области и главного скрытого бенефициария цифровой ренты.

Третий вопрос: как сформировать надёжную, достоверную информационную базу зарождающейся в России цифровой экономики в королевстве кривых зеркал официальной статистики, которая не отличается, как и её предшественница – советская, достоверностью?

Четвёртый вопрос: способна российская система профессионального образования в её нынешнем виде обеспечить цифровую экономику нужными ей дефицитными кадрами нового типа?

Они должны обладать триадой качеств.

Первое качество – высокий профессионализм. Цифровая экономика предъявляет повышенный спрос на высокую квалификацию работников всех категорий, как непосредственно занятых в сфере ИКТ, так и находящихся с ними в кооперативной связи в различных секторах народного хозяйства, готовых к применению ИКТ.

Второе качество – обладание творческим, креативным мышлением, инициативностью, ответственностью, что предполагает способность и готовность таких работников участвовать в принятии стратегических и оперативных управленческих решений на предприятии либо принимать решения на уровне рабочего места или бригады.

Третье качество – обладание высокой культурой, как в трудовой, так и в повседневной жизни. Реальной опасностью повышения профессионального уровня работников без воспитания становится так называемая «отрицательная креативность» персонала предприятия.