

ПОНЯТИЕ ЦИФРОВОЙ ГРАМОТНОСТИ И ЕЕ РОЛЬ В СИСТЕМЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ И НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ

Трясцина Нина Юрьевна

к. э. н., доцент кафедры экономической безопасности, анализа и аудита

Вещиков Максим Андреевич

студент кафедры экономической безопасности, анализа и аудита

ФГБОУ ВО РГАУ-МСХА имени К.А. Тимирязева

Россия, г. Москва

Аннотация: в статье рассматривается вопрос о цифровой грамотности. Проведено комплексное исследование такой категории, как цифровая грамотность. Показана роль цифровой грамотности в современном обществе и в экономике в целом. Рассмотрена роль цифровой грамотности во взаимоотношениях между предпринимателем и наемным работником. Определены основные принципы, по которым необходимо определять квалификацию работников на уровень цифровой грамотности. В ходе работы показываются принципы и методики, с помощью которых работодатель должен выстраивать отношения с наемными работниками. В конце работы делается вывод о том, что овладение определенными приемами является ключевым для формирования навыков цифровой грамотности. Также делается вывод о том, что применение новых навыков в сфере цифровой грамотности невозможно без применения опытов предыдущих поколений и без их комплексного обобщения.

Ключевые слова: грамотность, цифровая грамотность, цифровые компетенции, предприниматель, наемный работник.

THE CONCEPT OF DIGITAL LITERACY AND ITS ROLE IN THE COMPETENCE SYSTEM OF ENTREPRENEURS AND EMPLOYEES

Tryashtsina Nina

Ph.D., Associate Professor of the Department of Economic Security, Analysis and Audit

Veshchikov Maxim Andreevich

Student of the Department of Economic Security, Analysis and Audit

FGBOU IN RGAU-Moscow Agricultural Academy named after K.A. Timiryazev

Russia, Moscow

Abstract: the article deals with the issue of digital literacy. A comprehensive study of such a category as digital literacy has been conducted. The role of digital literacy in modern society and in the economy as a whole is shown. The role of digital literacy in the relationship between an entrepreneur and an employee is considered. The basic principles by which it is necessary to determine the qualifications of employees for the level of digital literacy are defined. In the course of the work, the principles and methods by which the employer should build relationships with employees are shown. At the end of the work, it is concluded that mastering certain techniques is key to the formation of digital literacy skills. It is also concluded that the application of new skills in the field of digital literacy is impossible without the use of the experiences of previous generations and without their comprehensive generalization.

Keywords: literacy, digital literacy, digital competencies, entrepreneur, employee.

Понятие цифровая грамотность, как в нашей стране, так и за рубежом появилось значительно недавно. Предшественниками данного словосочетания являются различные производственные термины, связанные с тем или иным видом деятельности, среди которых «грамотность библиотечно-библиографическая», «экономическая грамотность»,

«информационная грамотность», «компьютерная грамотность», «цифровая грамотность», «правовая грамотность».

В связи с ростом популярности компьютерных и информационных технологий многие сферы деятельности стали цифровизироваться и заменяться такими словами как «культура библиотечно-библиографическая», «культура чтения», «грамотность библиотечно-библиографическая», более современными: «компьютерная», «информационная», «цифровая грамотность».

Современные технологии и цифровизация плотно и надолго вошли в нашу жизнь и проникли во все сферы деятельности.

На сегодняшний день большинство операций на рабочих местах осуществляются с применением той или иной цифровой технологии.

С молниеносными темпами развития цифровых технологий одним из важнейших навыков, которыми должен владеть работник является цифровая грамотность.

Данное качество должно подразумеваться как само собой разумеющееся, потому что в любой сфере деятельности работник будет сталкиваться с цифровыми программами и работать за компьютером.

Но в современном мире не достаточно просто уметь пользоваться компьютером и выполнять ряд примитивных функций, в современных реалиях работник должен обладать культурой виртуального этикета и владеть приемами цифровой грамотности.

Так как данная тема стала актуальной сравнительно недавно, то на российском рынке встречается недопонимание как среди работодателей, так и среди работников. На сегодняшний момент времени большинство работников на рынке труда осознают, что цифровая компетентность становится одним из основных преимуществ при устройстве на работу.

Актуальной проблемой на сегодняшний день является то, что большинство работодателей не могут обеспечить своим работникам возможность повысить свои навыки в сфере цифровых технологий.

Основной проблемой с которой сталкиваются кадровые структуры при приеме специалистов на работу – это отсутствие определенных критериев и качеств, которыми должен обладать тот или иной сотрудник, чтобы его приняли на соответствующую должность.

Для того, чтобы более подробно разобраться в этой теме, для начала следует дать определение термину цифровой грамотности и проанализировать представленные мнения.

Большинство людей вкладывают в понятие цифровой грамотности умение пользоваться компьютером и знание различного рода программ. Но данный подход к ситуации является узким и стандартизированным.

Если более детально изучить данное понятие, то можно сказать, что цифровая грамотность - это некое преимущество с помощью которого работник может овладевать новыми знаниями и применять в различных сферах деятельности для более большого экономического эффекта.

А также данный навык должен использоваться им не только в профессиональной сфере, но и позволять использовать цифровые технологии безопасно и творчески для достижения целей, связанных с учебой, досугом, социальной интеграцией.

Цифровая грамотность - комплексный показатель, включающий следующие компоненты: работу с информацией (цифровым контентом), работу с компьютером как с инструментом, работу с медиаматериалом (тексты, звуки, картинки и т.д.), коммуникацию (навыки общения в цифровой среде), отношение к технологическим инновациям (их использование). Каждый из элементов необходимо рассматривать с точки зрения трех аспектов - когнитивного (знания), технического (навыки) и этического (установки) [2].

Одним из ключевых показателей цифровой компетенции работника является обладание навыками эффективного пользования компьютерными технологиями.

К таким навыкам можно отнести:

- поиск информации в достоверных источниках;
- навык пользования различными техническими устройствами;
- знание функционала социальных сетей
- совершение финансовых операций через интернет
- заключение сделок и покупка в интернете
- создание медийного контента
- синхронизация устройств
- критическое восприятие информации.

Цифровая безопасность обозначает в рамках цифровой грамотности такие основы сетевой безопасности, которые включают в себя защиту персональных данных, формирование надежных паролей, обращение только к легальному контенту, сетевой этикет, репутацию в Сети, создание резервных копий информации, хранение.

В понятии «цифровая грамотность» выделяются шесть главных умений:

- найти нужную информацию в интернете и быть в состоянии оценить ее достоверность и качество;
- произвести анализ проблемы и подобрать те цифровые инструменты, которые смогут найти ее решение;
- непрерывно обучаться в течение всей жизни, используя доступность информации;
- оценивать постоянно меняющиеся технологические инструменты и выбирать из них наиболее подходящие для решения конкретной проблемы;
- обучаться и перестраиваться, чтобы успешно работать с постоянно обновляющимися цифровыми инструментами;
- для решения поставленной проблемы совмещать друг с другом и настраивать под себя разнообразные технологические инструменты [3].

Говоря о взаимодействии работника и работодателя, важным фактором является умение работника владеть цифровыми навыками. Если компания нацелена на большой результат, то одним из ее ключевых преимуществ должны быть работники, владеющие цифровыми технологиями, понимающие как они работают и способные применить данные навыки на практике.

Когда любая новая технология появляется, работникам и пользователям нужны новые навыки, чтобы быть в состоянии эффективно ее использовать и поддерживать потенциальный рост производительности.

Еще одним важным вопросом, встающим перед работником и работодателем, является то, что значительная часть усилий в сфере развития цифровых навыков сосредоточена именно на младших и юношеских возрастах. Работодатели стараются ориентироваться на молодое поколение, так как оно уже обладает определенными навыками цифровых технологий и способно учиться чему-то новому и идти на риск.

Наиболее важным вызовом для руководителей является инвестирование для обеспечения необходимого уровня обучения. Цифровая компетентность во все возрастающей степени становится связана с интеграцией подходов и форматов обучения с новыми технологиями — мобильными устройствами, устройствами на основе гибких пользовательских интерфейсов, чат-ботов, искусственного интеллекта, технологий виртуальной и дополненной реальности и т.д. Именно такие устройства являются в настоящий момент основным драйвером роста доступности Интернета в мире.

Важной проблемой, с которой сталкиваются работодатели при взаимодействии с работниками связана с низкой мотивацией работников к освоению специфических цифровых умений в разрезе сложного комбинирования, технологических и коммуникативных умений.

С развитием технологий также от самих преподавателей любой квалификации все больше требуется умение пользоваться различными технологическими средствами и способность привить этот навык обучающимся.

При взаимодействии предпринимателей и наемных работников важным элементом является вопрос о том, готов ли работодатель вкладывать деньги в обучение работников и развивать данный отдел у себя в организации.

При приеме на работу и в процессе трудовой деятельности начальник должен оценивать компетентность работников. Данная оценка может осуществляться по нескольким базовым принципам.

Важным принципом в применении цифровых технологий является заимствование зарубежного опыта и наработок международных партнеров. В понятие данного принципа закладывается умение работника применять чей-то опыт на практике и подстраиваться под постоянные изменения в мире.

Важным принцип цифровой грамотности также является - умение видеть общую картину. Говоря о цифровой грамотности сотрудников, многие HR-специалисты подразумевают специфические «функциональные» навыки, которые необходимы представителям различных профессий: например, «1С Бухгалтерия» для бухгалтеров, Adobe Photoshop для дизайнера и др.

Но не стоит думать, что цифровыми навыками должны обладать только определенные категории сотрудников. В современных условиях работы бизнеса каждый сотрудник должен обладать набором определенных качеств, чтобы быть готовым среагировать на возникшую опасность. Только в этом случае можно быть эффективным и востребованным профессионалом.

Процедура оценки компетенции и навыков работника является одним из наиважнейших принципов, так как сотрудники – это важнейшие ресурсы любой организации. Работодатель должен создать условия при которых работник не должен бояться проверок и процедура оценки деловой компетенции не должна вызывать сопротивления.

Задача HR-специалистов - мотивировать сотрудников на развитие, донести до них следующее: оценка цифровых навыков производится для их же блага и в конечном итоге позволит стать более успешными работниками и сохранить свое место в компании, а не потерять его. Ведь, пройдя тест по оценке уровня цифровой грамотности, сотрудники будут точно знать, каких конкретно цифровых знаний им недостает, а значит, смогут более эффективно обучаться.

Помощь самих компаний в организации программ цифрового обучения бесценна и необходима. В конце концов, правильно организованные учебные программы позволят сократить издержки на поиск новых «более грамотных» в цифровом отношении сотрудников. Важно помнить, что информационные технологии стоят на службе у человека - а не наоборот.

Список литературы:

1. Ващук И.Н. Формирование информационной грамотности младшего школьника в учебной деятельности. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2015. - 184 с.
2. Гендина Н. И. Информационная грамотность в контексте других видов грамотности. - М. : ИИТО ЮНЕСКО, 2013. - 320 с.
3. Давыдов С. Г. Индекс цифровой грамотности. - М. : Альпина Паблишер, 2019. - 250 с.
4. Хоружий, Л.И. Анализ и оценка рисков информационной безопасности организаций АПК / Л.И. Хоружий, Н.Ю. Трясцина, А.Ю. Данильченко // Бухучет в сельском хозяйстве. – 2018. – №11 (184). – С. 48-58.