

В.Н. ГАВРИЛЕНКО, канд. физ-мат. наук,
профессор кафедры экономики и управления,
e-mail: vlad_gavrilenko@mail.ru,

В.А. МИХАРЕВА, канд. экон. наук, доцент
кафедры «Профессиональная переподготовка»,
e-mail: mikhareva@mail.ru

Гомельский государственный технический
университет им. П.О. Сухого г. Гомель, РБ

ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТА ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Рассмотрены проблемы формирования модели компетенций в цифровой экономике и целесообразность создания корпоративных учебных центров в целях повышения конкурентоспособности в условиях цифровизации экономики.

Ключевые слова: цифровая экономика, компетенции, базовая модель, модели компетенций, учебный центр.

Gavrilenko V.N., Mikhareva V.A. Forming the competence model of a digital economy specialist.

The problems of forming a model of competencies in the digital economy and the feasibility of creating corporate training centers in order to increase competitiveness in a digitalized economy are considered.

Keywords: digital economy, competencies, basic model, competency models, training center.

В последние годы Республика Беларусь достигла заметных успехов в развитии национальной информационной инфраструктуры, создании государственных информационных систем и ресурсов. В республике создана инфраструктура цифровой экономики: Парк Высоких Технологий, «Единая

научно-информационная компьютерная сеть Республики Беларусь», «Общегосударственная автоматизированная информационная система», «Белорусские облачные технологии».

На изменение институциональной среды в Республике Беларусь оказывает Государственная программа развития цифровой экономики и информационного общества на 2016–2020 гг., которая включает такие подпрограммы, как «Информационно-коммуникационная инфраструктура», «Инфраструктура информатизации» и «Цифровая трансформация» [1]. Программа также предполагает стимулирование экспорта услуг в сфере ИКТ, внутреннего спроса реального сектора экономики, сферы услуг, социальной сферы, сферы государственного управления на качественные IT-услуги. Декрет Президента Республики Беларусь № 8 «О развитии цифровой экономики», который был принят в 2017 г., направлен на создание IT-страны.

В частности, основными задачами формирования в Республике Беларусь цифровой экономики являются:

- развитие электронной торговли в части электронных государственных закупок, упрощение торговых и транспортных процедур;

- развитие единого расчетного и информационного пространства для оплаты услуг через банки, небанковские кредитно-финансовые организации, организации почтовой и электрической связи;

 - развитие человеческого капитала;

 - развитие электронного здравоохранения;

 - развитие электронного образования;

 - развитие электронной занятости и социальной защиты населения [1].

Соответственно, вопросы формирования у работников различных сфер деятельности компетенций, отвечающими потребностям цифровой экономики, являются весьма важ-

ными и определяющими в условиях турбулентности экономических процессов.

Однако при формировании компетенций специалиста наблюдается ряд проблем. С одной стороны, компетенции должны отвечать потребностям современного общества, особенно в части реализации цифровых технологий. Но в практической деятельности могут быть использованы не все знания, навыки и умения; качество знаний бывает разным и требует постоянной актуализации для обеспечения необходимого уровня развития. Наряду с универсальными компетенциями в каждом конкретном случае добавляются еще и профессиональные компетенции. Базовые и профессиональные компетенции, формируемые в системе образования, должны быть согласованы с квалификационными требованиями, изложенными в тех или иных стандартах.

С другой стороны, следует дать четкое определение базовой модели компетенций, так как формулировки данного термина варьируются от эксперта к эксперту. Единая модель компетенций не приемлема для всех организаций, так как в силу объективных причин для организаций важны разные критерии, значимые с точки зрения конкуренции в том или ином секторе экономики. Следует отметить, что при проектировании базовой модели компетенций нет цели создать какой-то универсальный инструментарий. Разнообразные модели компетенций различных организаций могут быть проанализированы на цифровом интеграционном сервисе управления компетенциями для определения базовой модели. На их основе возможно формирование персональных профилей компетенций, и, соответственно, каждый человек получает возможность выстроить свою персональную траекторию развития.

Заслуживают внимания выводы, представленные по результатам анализа моделей компетенций ведущими специалистами компании «Мобильное электронное образование»,

такие, как: отсутствие однозначного понимания структуры компетенций; низкая или отсутствующая операционализация модели для инструментов оценки и развития в рамках различных уровней и форм образования; не определена методология построения той или иной модели компетенций; не обеспечена преемственность и последовательность развития компетенций даже по одному направлению подготовки; ни одна из известных моделей компетенций не ориентирована на задачи развития цифровой экономики и информационного общества в целом; модели компетенций имеют абстрактный характер и явно не соотношены с культурно-историческими традициями той страны, в которой они применяются, с задачами ее социально-экономического развития [3].

Однако в условиях интенсивного развития информационного общества государство и бизнес, научное и образовательное сообщество стоят перед необходимостью согласованного определения единой системы требований к общему, профессиональному и дополнительному образованию по формированию, непрерывному и преемственному наращиванию компетенций цифровой экономики в течение всей жизни человека, необходимых для его успешной, продуктивной и ответственной деятельности. Поэтому важнейшей задачей для Республики Беларусь является разработка концепции базовой модели компетенций цифровой экономики, перечня ключевых компетенций и механизма их актуализации. Соответственно данный подход подразумевает совершенствование системы образования, которая должна обеспечивать цифровую экономику компетентными кадрами; трансформацию рынка труда, который должен опираться на требования цифровой экономики; создание системы мотивации по освоению необходимых компетенций и участию кадров в развитии цифровой экономики Республики Беларусь.

Следует отметить, что образовательное сообщество в Республике Беларусь достаточно инертно. Традиционная мо-

дель образования, направленная лишь на получение знаний, безнадежно устарела, поэтому наблюдаются проблемы в подготовке специалистов с соответствующим уровнем квалификации и требуемыми компетенциями. Очевидно, что необходима трансформация самой парадигмы образования и пересмотр существующих подходов и моделей обучения, внедрение инновационных моделей образования и передовых образовательных технологий; направленных на развитие навыков общей цифровой грамотности, социальных и эмоциональных навыков для повышения конкурентоспособности в цифровом мире. Соответственно это предопределяет необходимость перестройки методов обучения, направленных на формирование модели компетенций для цифровой экономики в контексте непрерывного обучения; подготовки IT-профессионалов в области новых цифровых технологий.

Несмотря на то, что одним из вопросов, который обсуждался на совещании по вопросам развития цифровой сферы у президента Республики Беларусь, стала целесообразность создания в стране отдельного профильного учебного заведения для обучения IT-специалистов – университета [5], мы полагаем, что одним из подходов к обучению квалифицированных кадров для цифровой экономики следует рассматривать создание корпоративных учебных центров, учитывающих отраслевую специфику. По нашему мнению, создание корпоративного учебного центра позволит:

- реализовывать узконаправленные программы, настроенные на ключевые задачи цифровизации различных отраслей; что следует рассматривать как один из способов повышения их конкурентоспособности;

- подбирать формы обучения и оптимально сочетать возможности, предоставляемых очными, заочными и дистанционными средствами повышения квалификации;

- разрабатывать (подбирать) пакеты персональных (матрицы) технологических решений для участников рынка;

непрерывно повышать квалификацию персонала с учетом того, что ИТ – технологии, как правило, меняются каждые два года, что в свою очередь, требует непрерывного обучения специалистов, постоянного повышения квалификации по продуктам, технологиям, методам управления проектами;

адаптировать новых сотрудников, новый персонал к особенностям бизнес-процессов и цифровых технологий, работе с различными цифровыми открытыми платформами;

формировать цифровые экосистемы.

Следует отметить, что перечень задач для корпоративного учебного центра может быть существенно расширен – от развития персонала и продвижения корпоративной культуры, до осуществления маркетинговых функции. Тем более, что с усилением конкуренции и с обострением кадрового вопроса всё большее значение будут иметь мотивационная и имиджевая составляющие деятельности корпоративных учебных центров.

Наиболее целесообразным, по нашему мнению, создание корпоративных учебных центров для формирования профессиональных компетенций, в частности, для системы дополнительного образования взрослых.

Следует отметить, что среди белорусских слушателей системы дополнительного образования взрослых, в частности системы переподготовки, повысились требования к содержанию и формам преподавания, предполагающим использование реальных ситуаций из белорусской деловой практики. Программы, построенные только на западном материале, уже не пользуются спросом и популярностью. В процессе разработки программ обучения преподаватели вузов сталкиваются с тем, что используемые в настоящее время методы и методики обучения студентов недостаточно эффективны при реализации образовательных программ дополнительного образования взрослых. В связи с чем смешивание традиционных методик обучения с образовательными техно-

логиями весьма актуально, так как способствует большему взаимодействию между преподавателями и слушателями образовательных программ переподготовки. Поэтому смешанное обучение, на наш взгляд, должно быть преобладающим способом получения знаний при формировании профессиональных компетенций в цифровой экономике.

Понимая под смешанным обучением комплекс, стоящий из методов обучения в режиме онлайн и в автономном режиме, следует отметить, что принципиальным является шаблон «смешивания», который должен быть индивидуален в зависимости от конкретной ситуации и в основе которого лежит производственная необходимость, технологии, особенности целевой аудитории. Нужно основываться на решении конкретных задач (кейсов), что позволяет специалисту видеть конкретные примеры и формировать представление о том, куда двигаться дальше. Также необходимо нацеливать систему переподготовки на то, чтобы ее форма была модульной, то есть каждый конкретный человек, исходя из того, что он собой представляет, выбирал бы для себя те модули, которые позволят ему самому, организации, экономике и в целом стране извлекать из этого человека прибыль. Несомненно, это одна из основных проблем при использовании смешанного обучения в образовательных программах переподготовки при формировании профессиональных компетенций в цифровой экономике. Тем более, что формирование профессиональной мобильности в процессе переподготовки специалиста происходит в условиях моделирования современного информационного пространства.

Решение данной проблемы, на наш взгляд, связано со следующим. Во-первых, создание эффективной «комбинации» должно быть ориентировано на потребности слушателей и предпочтительный способ обучения. Планирование комбинаций и системный подход к смешанному обучению являются залогом достижения поставленных целей. Предпо-

лагается, что в Республике Беларусь появится возможность переучиться для работы в IT-сфере за счёт средств фонда Парка высоких технологий (ПВТ), который будет сформирован за счет отчислений от выручки компаний, работающих в ПВТ. Однако по такой схеме будут кредитоваться более 30 тыс. чел. в год [8], что явно недостаточно для экономики в целом.

Во-вторых, формирование системы формальной и неформальной проверки знаний или навыков при смешанном обучении, которые позволят как оценивать полученные знания, так и осуществлять обратную связь. В-третьих, выбор наиболее подходящих видов обучения в зависимости от целей обучения и целевой аудитории, в частности определение наиболее подходящих вариантов: по формальному обучению (аудиторное обучение, вебинары, автономное дистанционное обучение и т.д.); обратной связи (коучинг, наставничество, сотрудничество, обучение на практике и т.д.); неформальному обучению на рабочем месте (профильные сообщества, обмен опытом, решение задач и т.д.), что в целом позволит учесть требования работодателей в отношении информационных, социально-коммуникативных предпринимательских компетенций, компетенций в решении проблем способности к профессиональному росту и непрерывному образованию и т.д.

Весьма актуальными являются вопросы управления процессом смешанного обучения, которые затрагивают как планирование программ обучения, их корректировку, организацию учебного процесса, так и системную оценку полученных результатов в соответствии с поставленными целями, что вполне реально в условиях корпоративных учебных центров.

Список использованной литературы

1. Государственная программа развития цифровой экономики и информационного общества на 2016–2020 гг. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.mpt.gov.by/ru/gosudarstvennaya-programma-razvitiya-cifrovoy-ekonomiki-i-informacionnogo-obshchestva>

2. Карпенко, Л.И. Статистическая оценка готовности к цифровой трансформации экономики Республики Беларусь / Л.И. Карпенко, А.Б. Бельский [Электронный ресурс]. – URL: <https://dt.giac.by/jour/article/view/60/52>

3. Кондаков, А.М. Разработка базовой модели компетенций цифровой экономики / А.М. Кондаков [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.mob-edu.ru>

4. Корпоративный учебный центр [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.itweek.ru/management/article/detail.php?ID=110620>

5. Лукашенко провел совещание с «цифровиками»: 90–95% не понимают, что такое цифровизация [Электронный ресурс]. – URL: <https://news.tut.by/economics/657230.html>

6. Curtis, J. Bonk The Handbook of Blended Learning: Global Perspectives, Local Designs / Curtis J. Bonk, Charles R. Graham // Pfeiffer. – 2006

7. Михарева, В.А. Проблемы формирования учебных программ / В.А. Михарева, В.Ф. Матюшенко // Актуальные проблемы формирования кадрового потенциала для инновационного развития АПК. Сб. науч. статей 2-й международной научно-практической конференции Минск: БГАТУ, 2015. – С. 76–79.

8. Белорусы обучатся блокчейну и IT с помощью парка высоких технологий [Электронный ресурс]. – URL: https://coinspot.io/law/russia_sng/belorusy-obuchatsya-blokchejnu-i-it-s-pomoshhyu-parka-vysokih-tehnologij/