

## «Цифровой бейдж» как инструмент учета компетенций в цифровой экономике

Научный руководитель – Королева Елена Николаевна

*Пилипенко В.А.<sup>1</sup>, Антонов М.П.<sup>2</sup>*

1 - Самарский государственный экономический университет, Самара, Россия, *E-mail: vikabergen2000@yandex.ru*; 2 - Самарский государственный экономический университет, Самара, Россия, *E-mail: MaxAnt1612@yandex.ru*

Эволюция рынка труда в современных условиях складывается под влиянием цифровизации экономики. Развитие социально-трудовых отношений усиливают запросы к качественным параметрам трудовых ресурсов, уровню их образования и профессиональной подготовке.

Модернизация системы образования и её приспособление к новым условиям на рынке труда позволят повысить уровень производительности рабочей силы, создадут условия для экономического роста регионов Российской Федерации и всей национальной экономики в целом, снизят уровень социальной напряженности на рынке труда.

Ключевым фактором успеха процессов цифровизации является наличие высококвалифицированных кадров в достаточном объеме и соответствующих рабочих мест, а также системы подготовки специалистов, обладающих определенными компетенциями для разработки и внедрения цифровых технологий [4].

В цифровом обществе выделяют три группы навыков, которыми должны обладать специалисты: *hard skills* (профессиональные навыки), *soft skills* (личные качества, приобретаемые в процессе социализации и овладения профессиональным опытом) и *digital skills* (компетенции, необходимые в современном сетевом цифровом обществе) [2].

Президент РФ В.В. Путин заявил о том, что «конкурентное преимущество получают те специалисты, которые не только владеют профессиональными навыками, но и обладают *soft skills* - «креативным и плановым, и другими видами мышления» [1].

Процесс усиления влияния цифровых компетенций в рамках становления цифровой экономики будет сопровождаться повышением требований к «*soft skills*» — обладанию социальным и эмоциональным интеллектом, т.е. в конечном счете теми способностями, которые отличают человека от машины. Эти компетенции включают различные общественные навыки - коммуникативные, лидерские, командные и прочие социально-психологические навыки. Они являются навыками будущего, так как будут востребованы в любых обстоятельствах, несмотря на экономические изменения или какие-либо технические скачки, по мнению экспертов. Среди прогнозируемых актуальных навыков эксперты выделяют системное и экологическое мышление, способность работать в условиях неопределенности, клиентоориентированность, мультикультурность и мультиязычность [5]. Формирование указанных навыков происходит, как правило, в рамках системы дополнительного образования детей и взрослых.

Ввиду существующей проблемы недостаточной информационной обеспеченности (прозрачности, полноты, достоверности), в том числе, отсутствия структурированной информации о результативности дополнительного образования, его вкладе в формирование необходимых навыков, авторами исследования предлагается создание и апробирование цифровой системы, которая позволит учитывать различные навыки (общие, профессиональные, надпрофессиональные) на рынке труда.

Ядром системы должен стать предлагаемый авторами проект «Цифровой бейдж», направленный на решение существующих на рынке труда проблем недостатка информации

об уровне подготовки рабочей силы и личностных качествах потенциальных работников, а также высоких издержек на получение этой информации. Принцип действия электронного бэйджа основан на своевременном включении информации в электронную среду, которая позволяет быстро и по требованию получить весь пакет данных о компетенциях отраженных в бэйдже потенциального работника. Бейдж обеспечит следующие преимущества:

- 1) улучшение синхронизации взаимодействия между субъектами рынка труда: работником и работодателем;
- 2) системное представление информации о различных профессиональных, образовательных и социальных достижениях, навыках;
- 3) снижение документооборота ввиду хранения информации в единой электронной базе;
- 4) социальную пользу для общества, выражающаяся в простоте и удобстве получения, хранения, предоставления и использования информации.

Каждый человек как субъект рынка труда сможет предоставлять в открытый доступ сведения о полученных достижениях и навыках, что позволит повысить уровень информированности на рынке труда. В таких условиях в большей степени будут снижаться информационные издержки работодателя, которые он затрачивает на поиск работника. Важнейшим принципом функционирования такого механизма является то, что предоставление информации в открытый доступ будет добровольным.

#### Источники и литература

- 1) Официальный сайт Президента РФ [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/55890> (дата обращения — 24.10.2020).
- 2) Рассказова А.А., Правдина О.А. Цифровая грамотность как важнейший фактор развития цифровой экономики Российской Федерации // XXII Царскосельские чтения: материалы междунар. науч. конф., 2018 г. С. 103–107.
- 3) Курникова М.В., Королева Е.Н. Оценка цифровых компетенций населения сельского муниципального района // Проблемы развития предприятий: теория и практика: материалы 18-й Международной научно-практической конференции. 19-20 декабря 2019 г. Ч. 1. Самара. Издательство Самарского государственного экономического университета. 2019. С.65-70.
- 4) Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение: докл. к XX Апрель. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневецкий, Л. М. Гохберг и др. ; науч. ред. Л. М. Гохберг ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019.
- 5) WEF (2016) The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs/> (дата обращения — 24.10.2020).