

## Модель профессиональных компетенций для цифровой экономики

Научный руководитель – Щербик Евгений Ефимович

*Звягинцева Полина Эдуардовна*

*Студент (бакалавр)*

Нижевартовский государственный университет, Факультет экономики и управления,  
Кафедра коммерции и менеджмента, Нижевартовск, Россия

*E-mail: evro-posya@mail.ru*

В современных условиях развития экономики и общества в целом, остро встает вопрос оптимизации использования ресурсов в связи с их ограниченностью. Концепция циркулярной экономики предполагает построение экономической деятельности на основе принципов возобновления ресурсов. Однако, такая концепция фокусируется на проблеме исключительно с точки зрения экологических и технических аспектов, при этом не учитывая, что высокий уровень затрат ручного труда тормозит развитие рециклинга [1].

В связи с этим требуется формирование новой модели цифровой экономики, в основе которой лежит автоматизация и роботизация производственных процессов, а также более высокая эффективность использования интеллектуального и творческого потенциала человеческой личности.

Все большее значение приобретает вопрос формирования профессиональных компетенций, повышаются требования работодателей к квалификации персонала, растет спрос на высококвалифицированные кадры, обладающих новыми знаниями и умениями.

Знания и профессиональные компетенции можно отнести к категории когнитивных ресурсов общества, формирующих интеллектуальный капитал. Преобразование когнитивных ресурсов в конечный продукт с максимальной добавленной стоимостью возможно лишь посредством формирования профессиональных компетенций.

Несмотря на различие трактовок и подходов, компетенции классифицируют на hard, soft, digital skills.

«Твердые» компетенции имеют определенную профессиональную специфику и обуславливают профессионализм человека. Эта категория навыков является базой для формирования последующих компетенций и в той или иной мере необходима для профессиональной деятельности сотрудников любой организации.

«Мягкие» навыки связаны не с конкретным видом деятельности, а с коммуникациями для эффективного взаимодействия с коллегами, клиентами и партнерами, они имеют социально-психологический характер. Это навыки, которые помогают людям находить оптимальные решения в широком спектре задач, быть готовым к изменениям во внешней и внутренней среде [2].

О значимости и приоритетности одной категории умений перед другой сейчас говорят многие исследователи [4,5,6]. Так, результаты исследования, проведенного в Гарвардском Университете и Стенфордском Исследовательском Институте коррелируют с анализом, проведенным Стэнфордским исследовательским институтом совместно с фондом Карнеги Мелона, а также с выводами аналитиков World Economic Forum. В условиях цифровизации конкурентные преимущества и лидерство компаниями обеспечат «мягкие» компетенции, которые необходимо развивать у сотрудников уже сегодня.

Под влиянием технологических трендов одним из движущих факторов становится цифровая грамотность как у населения, так и в профессиональной среде. Цифровая грамотность определяется набором знаний и умений, которые необходимы для безопасного и эффективного использования цифровых технологий и ресурсов Интернета [3].

В основе цифровой грамотности лежат цифровые компетенции, которые основываются на знаниях и умениях в области использования цифровых устройств, коммуникационных приложений и сетей для доступа к информации и управления ей. Значимость этой категории навыков возрастает. Наличие на разных уровнях организации сотрудников, обладающими цифровыми компетенциями обеспечит ей конкурентное преимущество и высокую адаптивность.

Проанализировав подходы, определяющие требования к персоналу и их компетенциям в цифровой экономике, можно проследить тенденцию. Несмотря на актуальность digital skills и необходимость освоения hard skills, наиболее значимой категорией являются soft skills сотрудников.

В связи с этими требованиями организациям для сохранения конкурентоспособности в условиях неопределенности необходимо опираться на модель компетенций.

В настоящее время различными государственными органами, консалтинговыми компаниями и исследователями разработаны различные модели цифровых компетенций. Предлагаемая общая модель включает в себя классификацию компетенций в рамках трех основных категорий навыков с учетом их ценности в условиях цифровой экономики, а также взаимно дополняет уже существующие модели, учитывая характер деятельности организаций не исключительно цифровой направленности.

### Источники и литература

- 1) Александрова В. Д. Современная концепция циркулярной экономики // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. №5-1:<https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennaya-kontseptsiya-tsirkulyarnoy-ekonomiki>
- 2) Станченко А., Богданов Л. Прогноз «Бизнес-компетенции-2020» от АТД // «HR-лига» 2016: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1741>
- 3) Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn — “The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis”, 2016
- 4) Digital-грамотность в HR: тренды 2016. Служба исследований HeadHunter. Август 2016.: <https://hhcdn.ru/file/16397049.pdf>
- 5) The Boston Consulting Group. Россия 2025: от кадров к талантам: [http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills\\_](http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_)
- 6) World Economic Forum: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf)