



«ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ МОДЕЛЕЙ КОМПЕТЕНЦИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ»

Выполнила: студентка 1 курса группы
УПП18-3 Бокатенко Ирина.
Научный руководитель:
к.э.н., доцент Иванова Ирина
Анатольевна

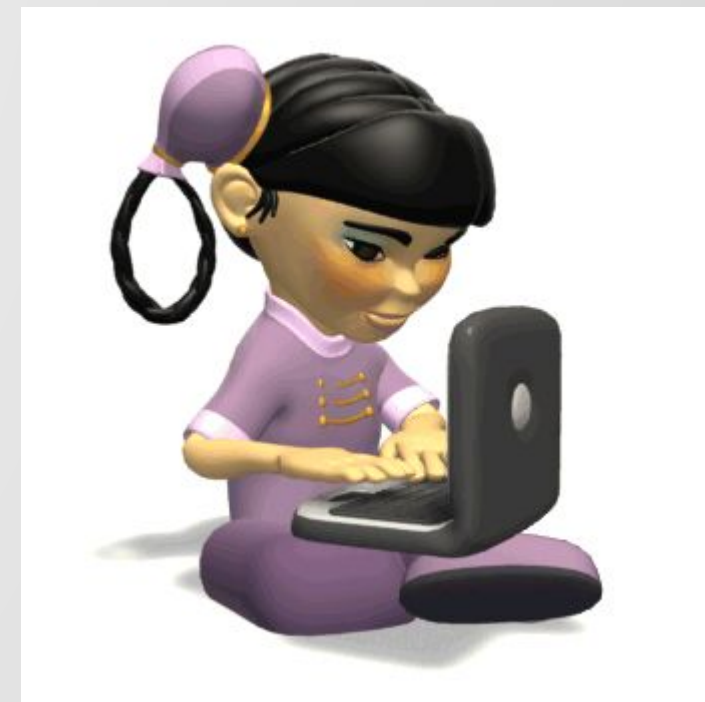
Цель и задачи исследования

- ❖ **Цель исследования** – обоснование трансформации профессиональных моделей компетенций в условиях цифровой экономики.
- ❖ **Задачи исследования:**
 - исследовать характерные черты цифровой компетентности;
 - рассмотреть базовую модель компетенций, а также внедрение цифровых компетентностей персонала в профессии XXI века;
 - показать влияние и важность изменений профессиональных моделей компетенций в условиях цифровой экономики.

Цифровая
грамотность

Цифровые
компетенции

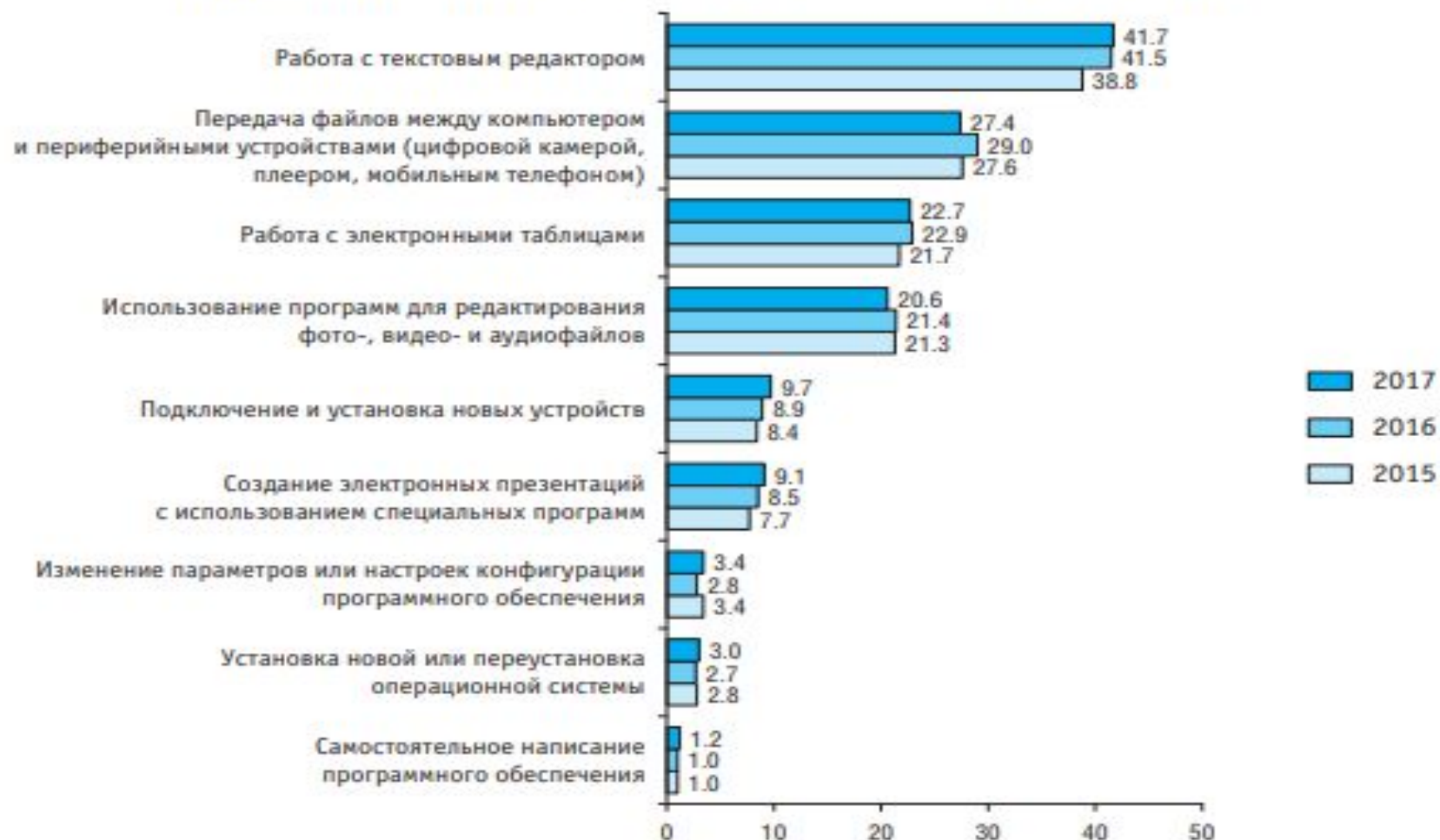
Цифровые навыки



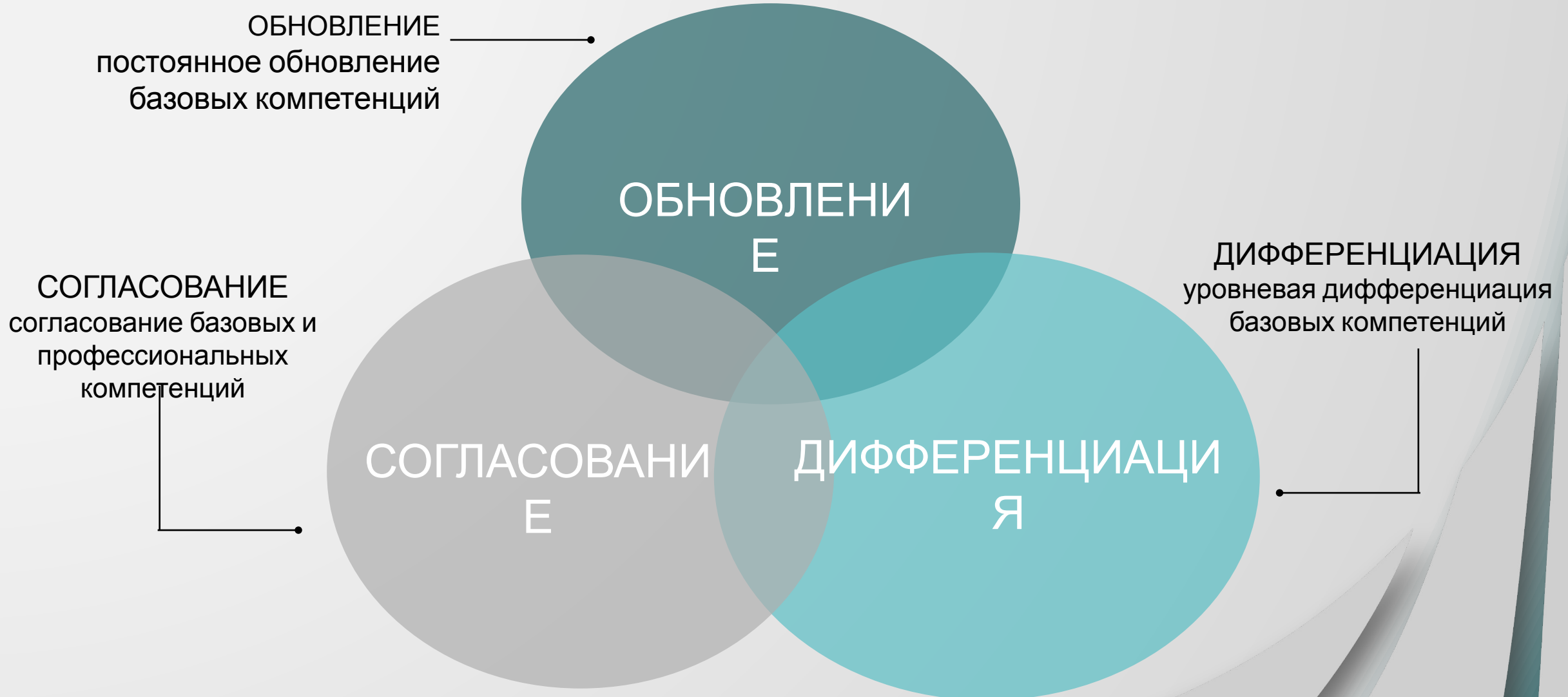
ЦИФРОВЫЕ НАВЫКИ НАСЕЛЕНИЯ

7.14. ЦИФРОВЫЕ НАВЫКИ НАСЕЛЕНИЯ

(в процентах от общей численности населения в возрасте 15 лет и старше)



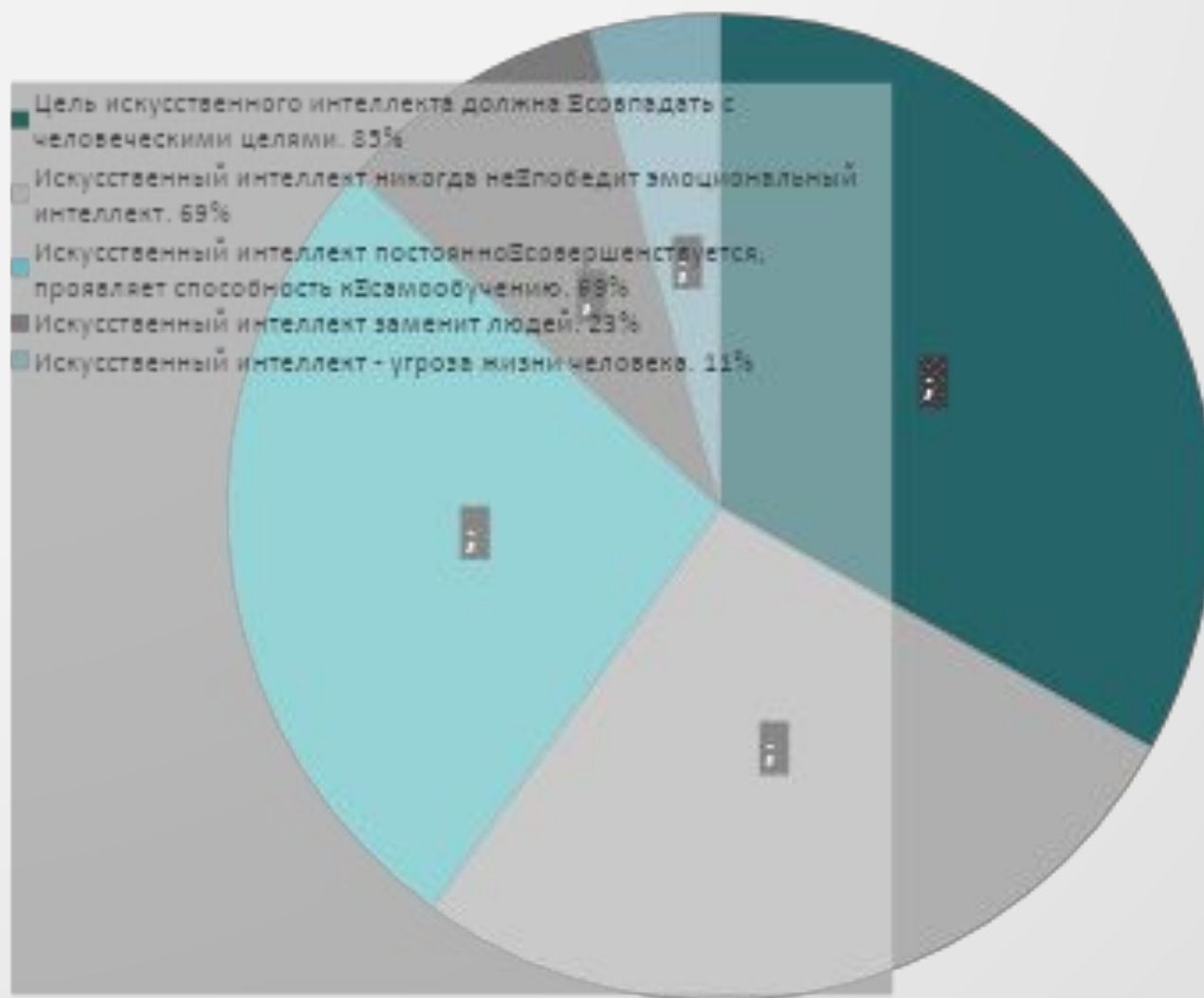
Базовая модель компетенций цифровой экономики



Основные цифровые компетентности

Информационная грамотность	Коммуникация и сотрудничество	Создание цифрового контента	Безопасность	Решение проблем
Использование информационных ресурсов и цифрового контента	Взаимодействие посредством цифровых технологий	Создание и развитие цифрового контента	Защита устройства	Решение технических проблем
Анализ и оценка информации	Обмен посредством цифровых технологий	Интеграция и переработка цифрового контента	Защита персональных данных и конфиденциальность	Определение потребностей и технологических решений
Управление базами данных	Сотрудничество с использованием цифровых технологий	Авторские права и лицензии	Защита здоровья и благополучия	Креативное применение цифровых технологий
Управление информационными ресурсами и цифровым контентом	Этика в сети	Программирование	Защита окружающей среды	Определение проблем в цифровой компетентности

Мнение HR-специалистов на использование искусственного интеллекта



Цифровизация компании: преимущества и риски

вне субъективных оценок при принятии решений рекрутером

профессию сильно усложнится, конкуренция вырастет

нет выводов, но нет возможности разобраться, на основе чего они сделаны/найти ошибку

ит работы начинающих рекрутеров, выполняющих простые операции

я будут приниматься без учета человеческого фактора и эмоционального интеллекта

производительности труда

не новой роли рекрутера (от «фильтра» к HR-партнеру и - координатору инноваций)

использование других источников данных о кандидатах, помимо резюме

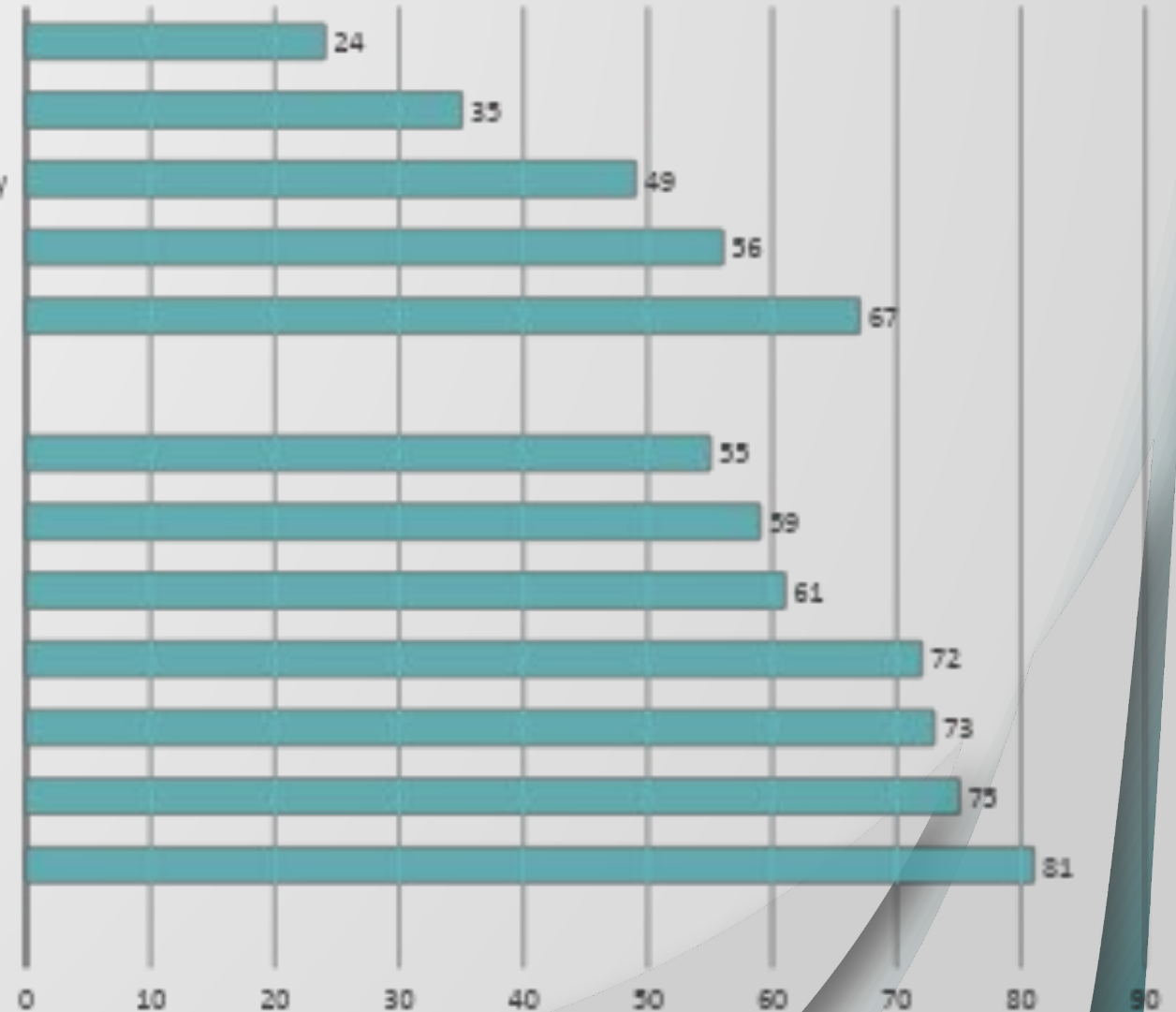
получение большого количества данных за более короткое время

автоматизация процесса поиска кандидатов

автоматизация процесса поиска кандидатов

освобождение HR-специалиста от «рутинных» операций

качества

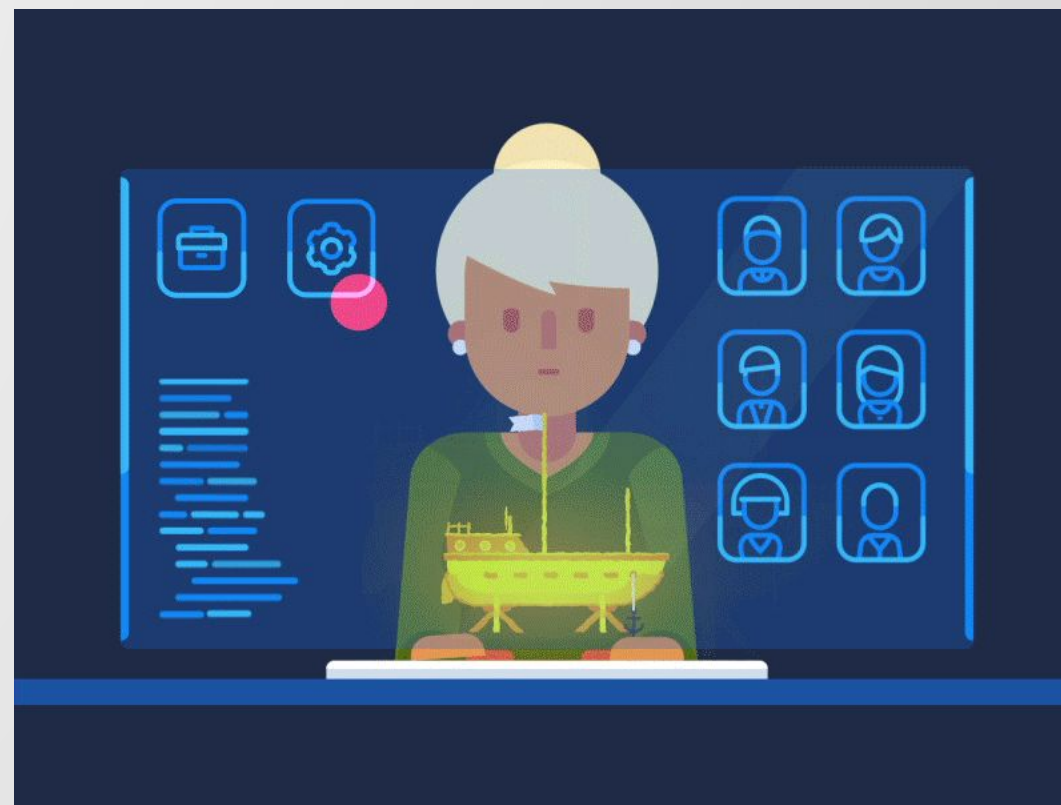


20+ программ
развития
компетенций
цифровой экономики,
которые прошли
5 000 000
человек;

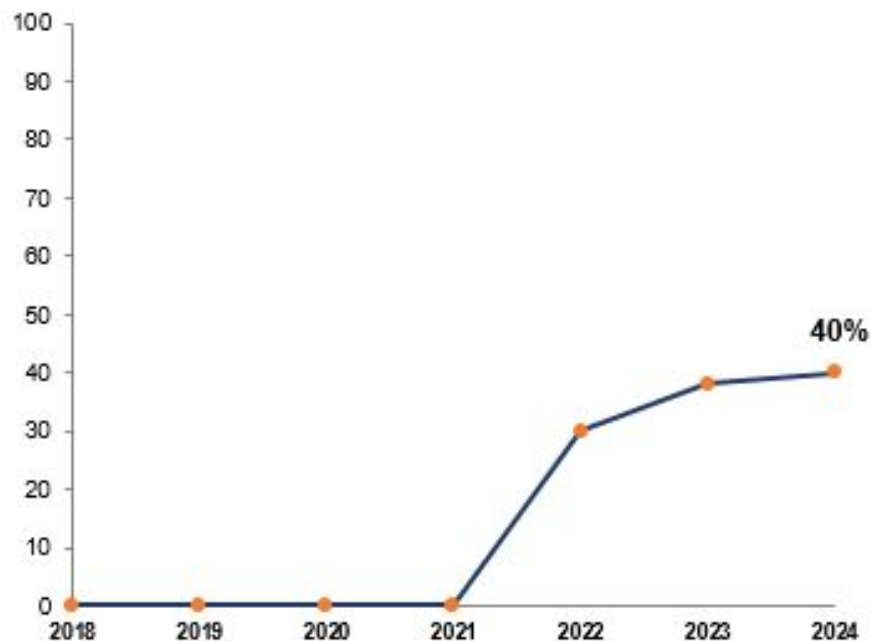
40% населения
России обладает
цифровыми
навыками

120 000 в год
выпускников вузов по
направлениям,
связанным с ИКТ

800 000 в год выпускников вузов, обладающих
цифровыми компетенциями на среднем уровне



Доля населения, обладающего цифровой грамотностью и ключевыми компетенциями цифровой экономики



Создание онлайн-сервиса по освоению цифровой грамотности



Создание центра компетенции по подготовке кадров для цифровой экономики



Реализация программ по освоению цифровой грамотности

ОКОЛО 200 МЕРОПРИЯТИЙ ПО 5 НАПРАВЛЕНИЯМ

1.

Мотивация граждан

к освоению компетенций и
участию в развитии
цифровой экономики

2.

Система образования

отвечает новым вызовам и
готовит компетентные
кадры для цифровой
экономики

3.

Ключевые условия для подготовки кадров

цифровой экономики
(методология)

4.

Содействие работодателей развитию персонала

с учетом требований
цифровой экономики

5. Организационное обеспечение

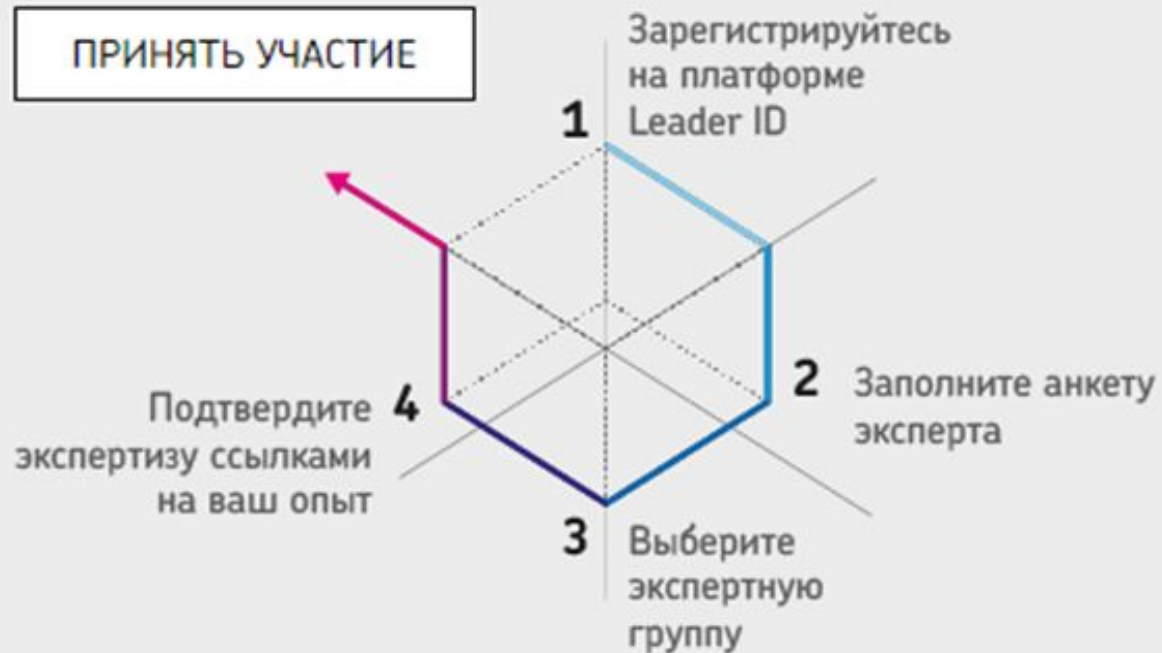
(включая запуск венчурного фонда)

Центр компетенций

Приглашаем экспертов в области образования, управления развитием персонала, разработки ИТ-продуктов, представителей бизнеса в сфере образования и цифровых технологий войти в состав экспертных групп для работы над масштабным проектом трансформации рынка труда и образовательных институтов

КАК ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ В РАБОТЕ ЦЕНТРА

ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ



“ “ **Базовая модель компетенций - это не перечень и не схема – это динамически обсчитывающий данные инструмент, выдающий модели компетенций под заданную рамку деятельности, предлагающий инструментальное наполнение деятельности команд специалистов разного профиля.**



Спасибо за внимание!