



# «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

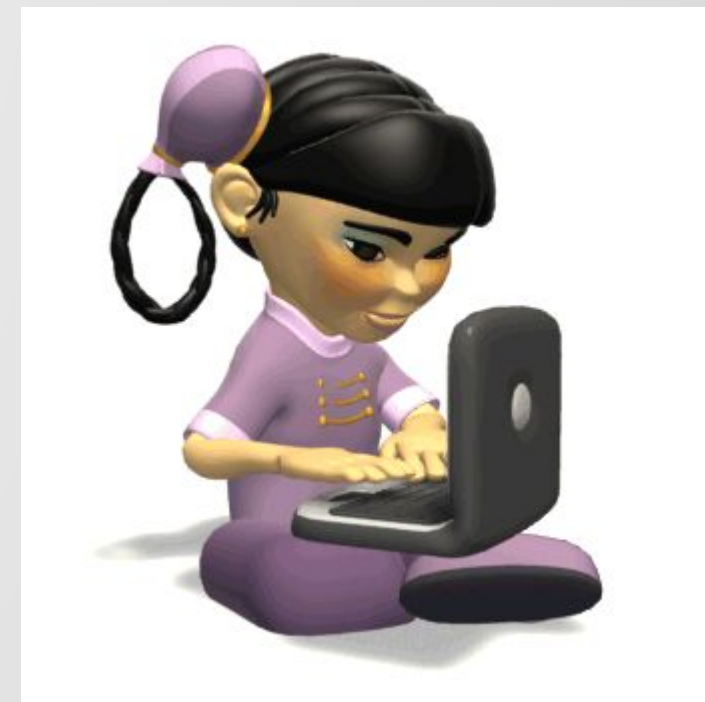
# Цель и задачи исследования

- ❖ **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

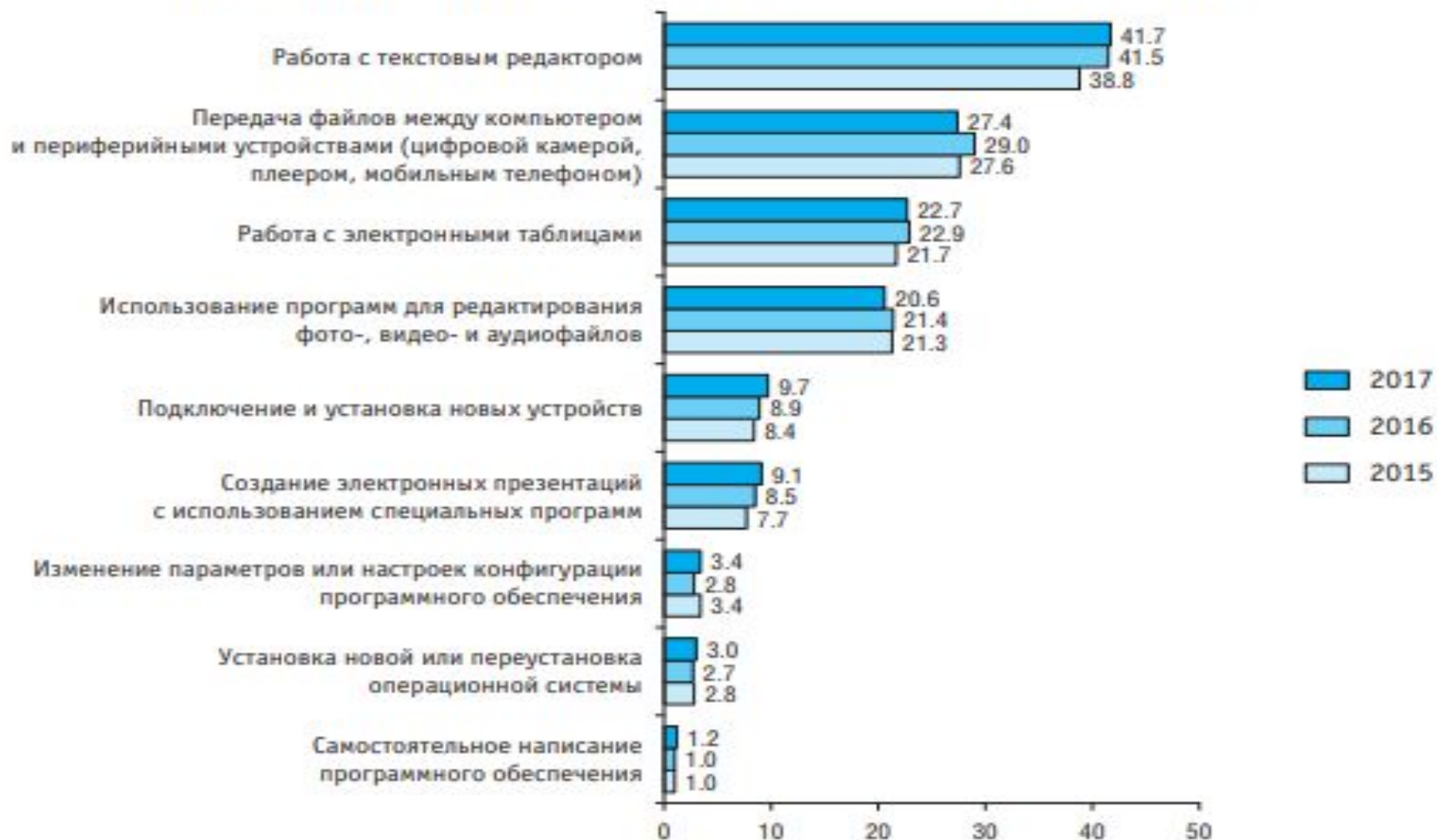
Цифровые навыки



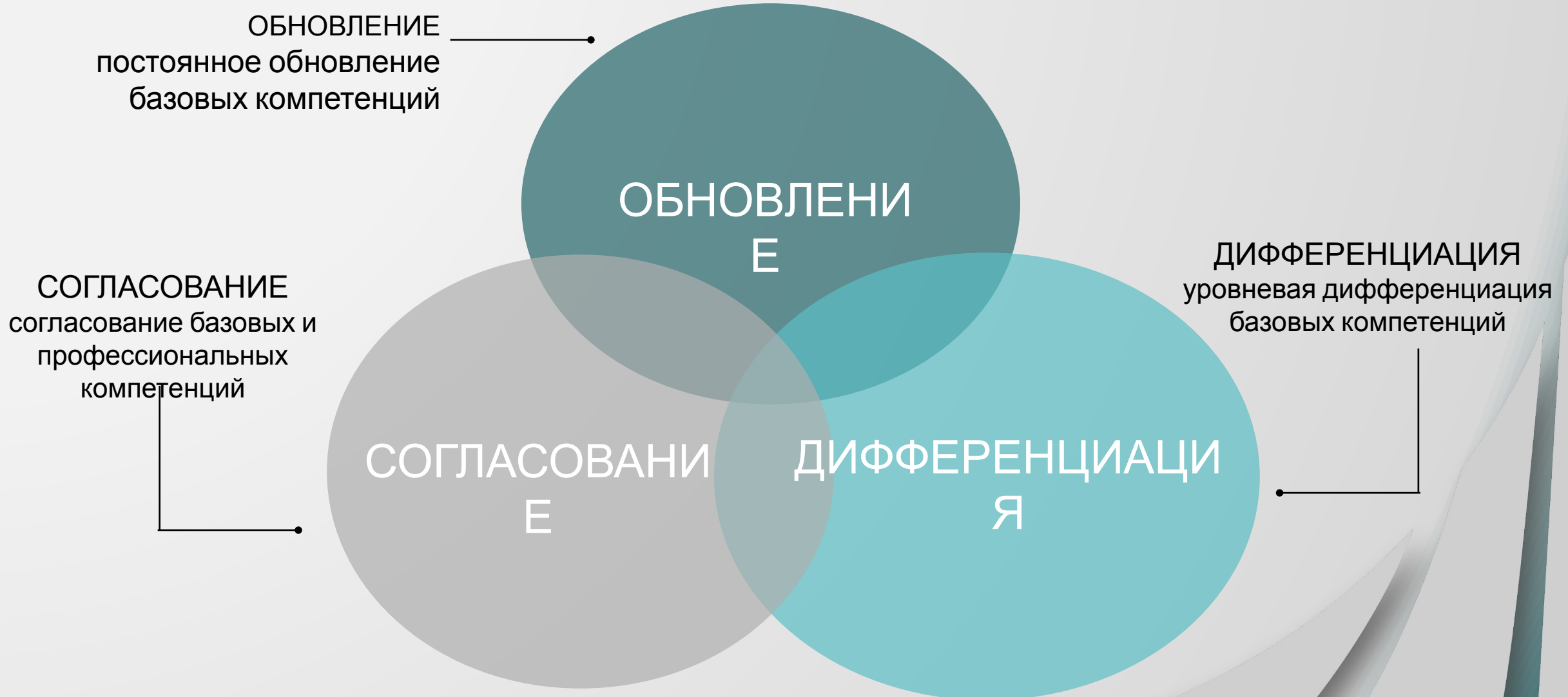
# ЦИФРОВЫЕ НАВЫКИ НАСЕЛЕНИЯ

## 7.14. ЦИФРОВЫЕ НАВЫКИ НАСЕЛЕНИЯ

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



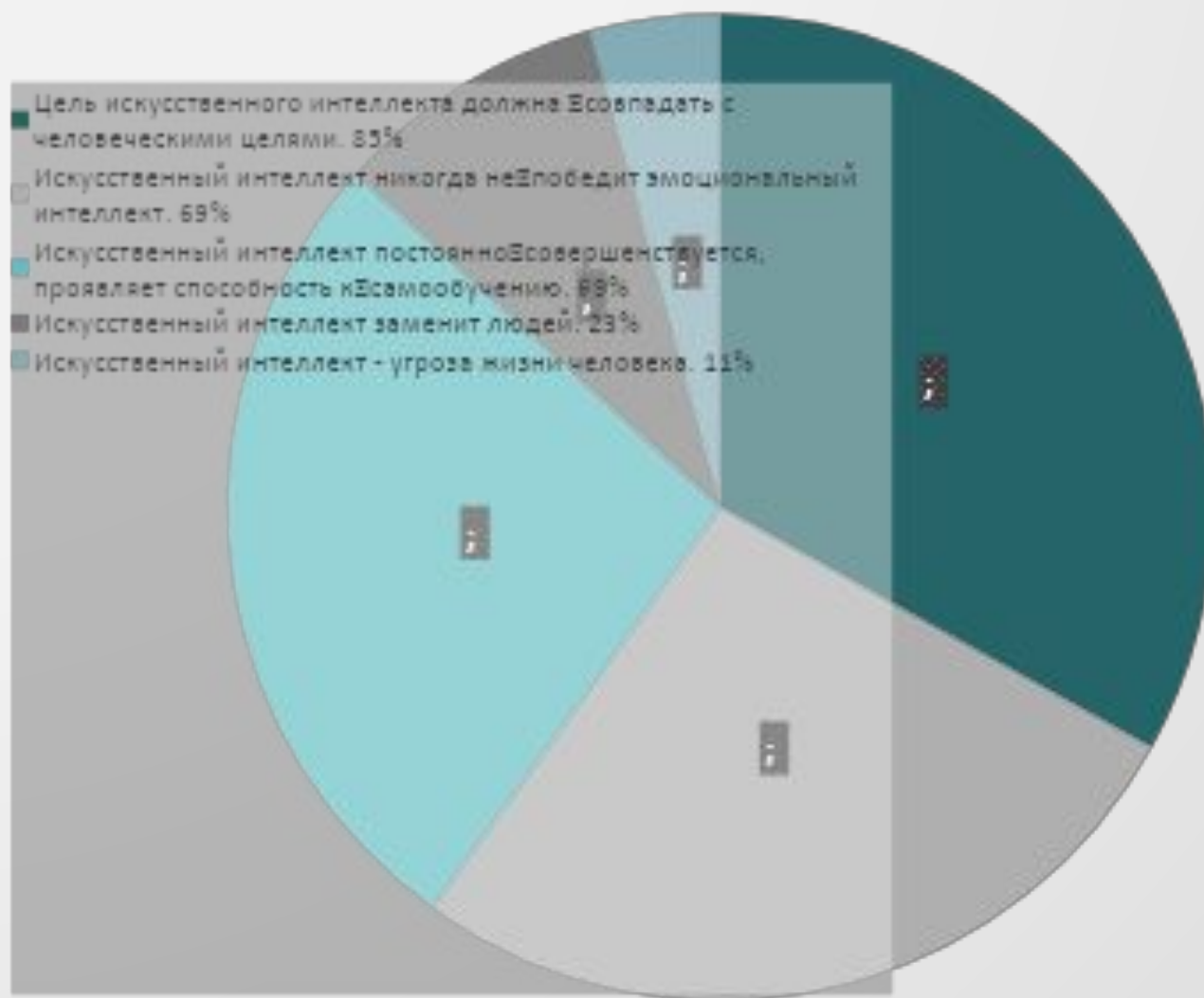
# Базовая модель компетенций цифровой экономики



# 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

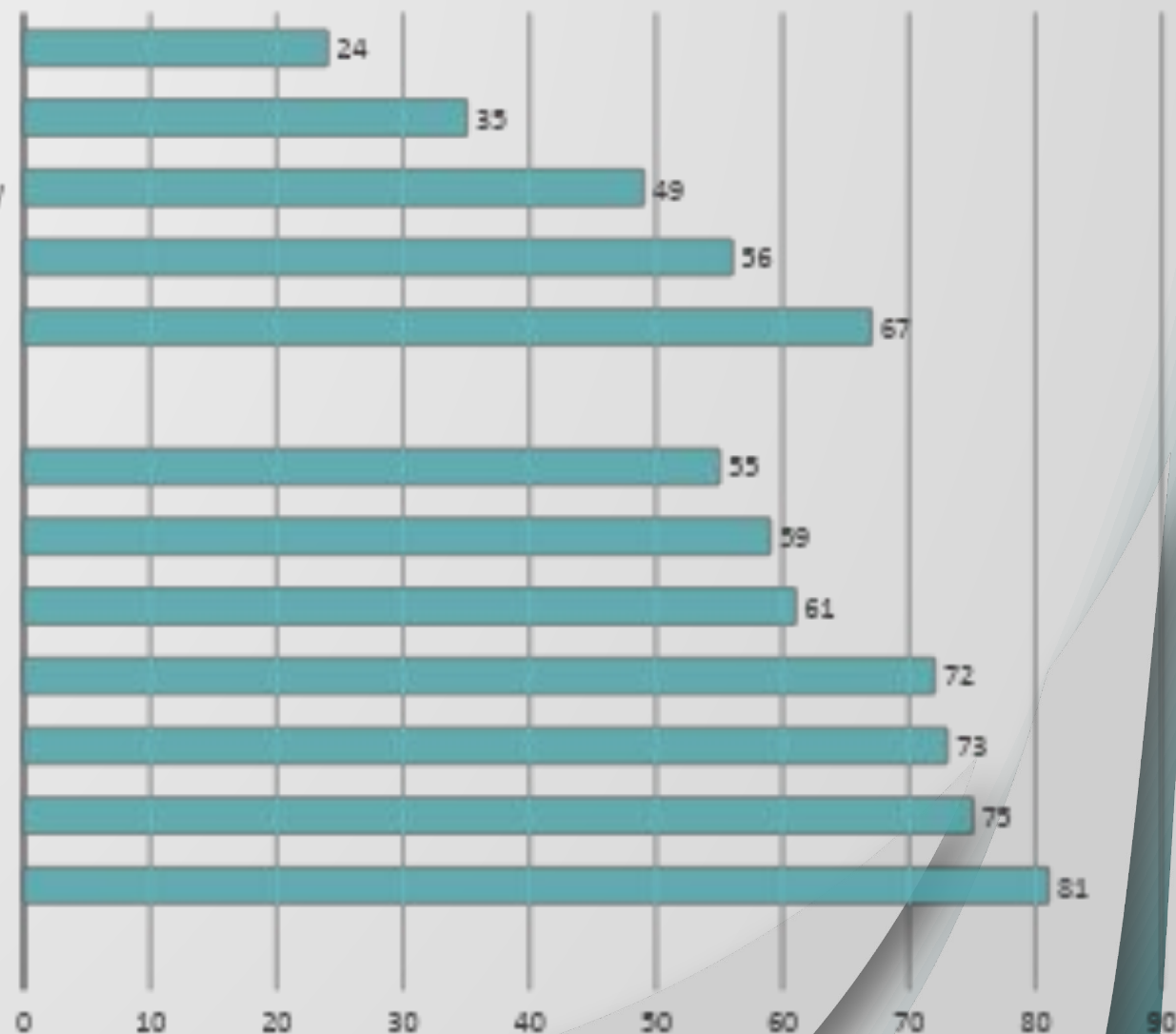
получение большого количества данных за более короткое время

автоматизация процесса поиска кандидатов

автоматизация процесса поиска кандидатов

освобождение HR-специалиста от «рутинных» операций

качества





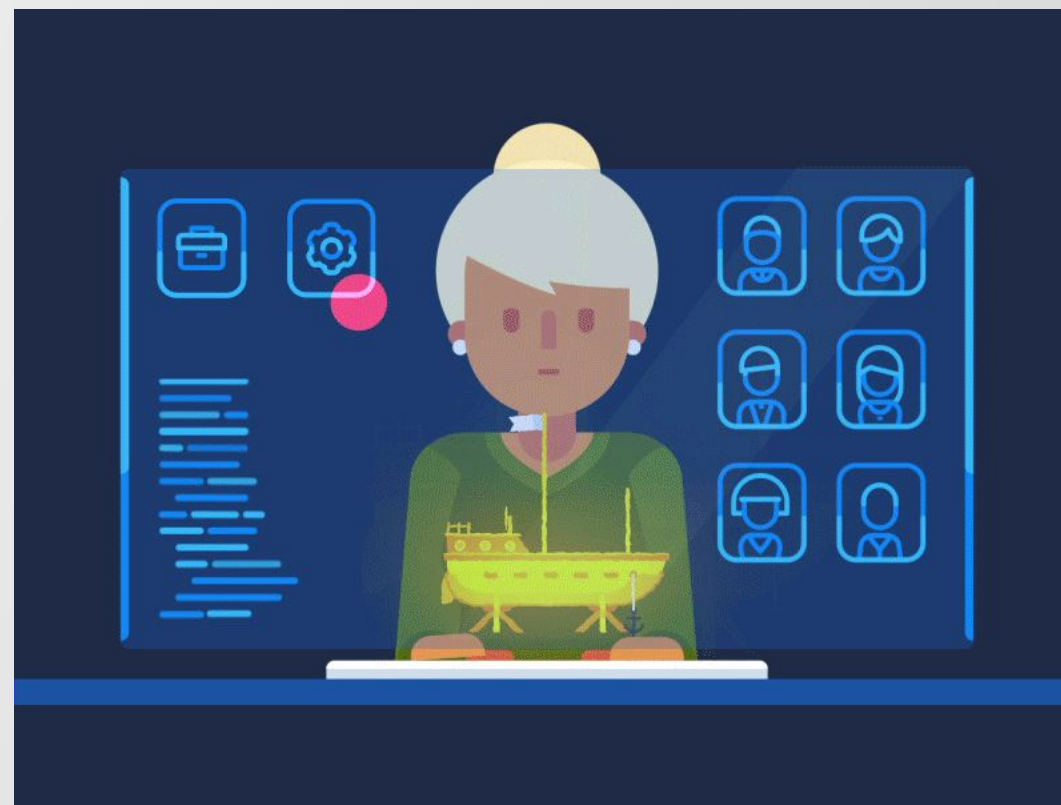
## «Кадры цифровой экономики»

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

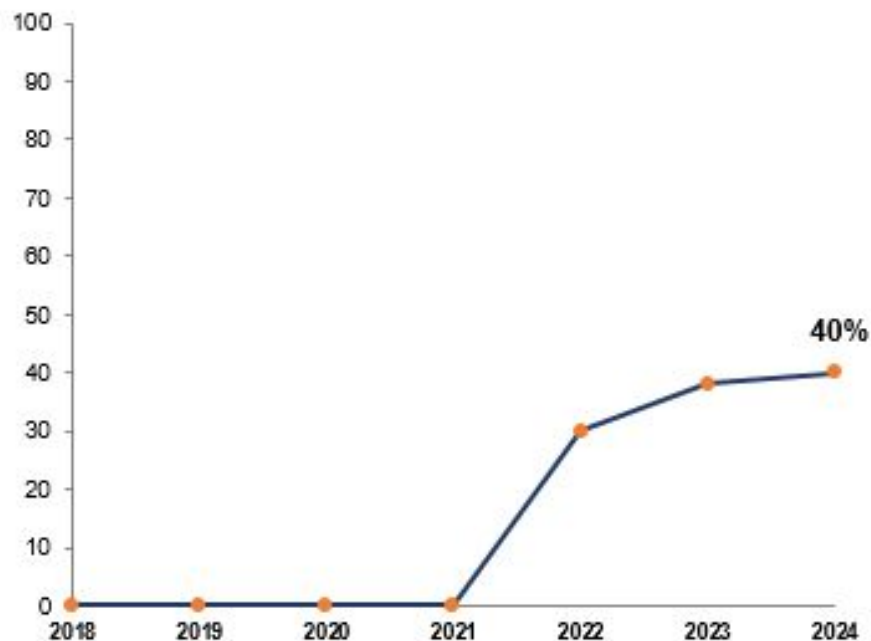
**40%** населения  
России обладает  
цифровыми  
навыками

**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

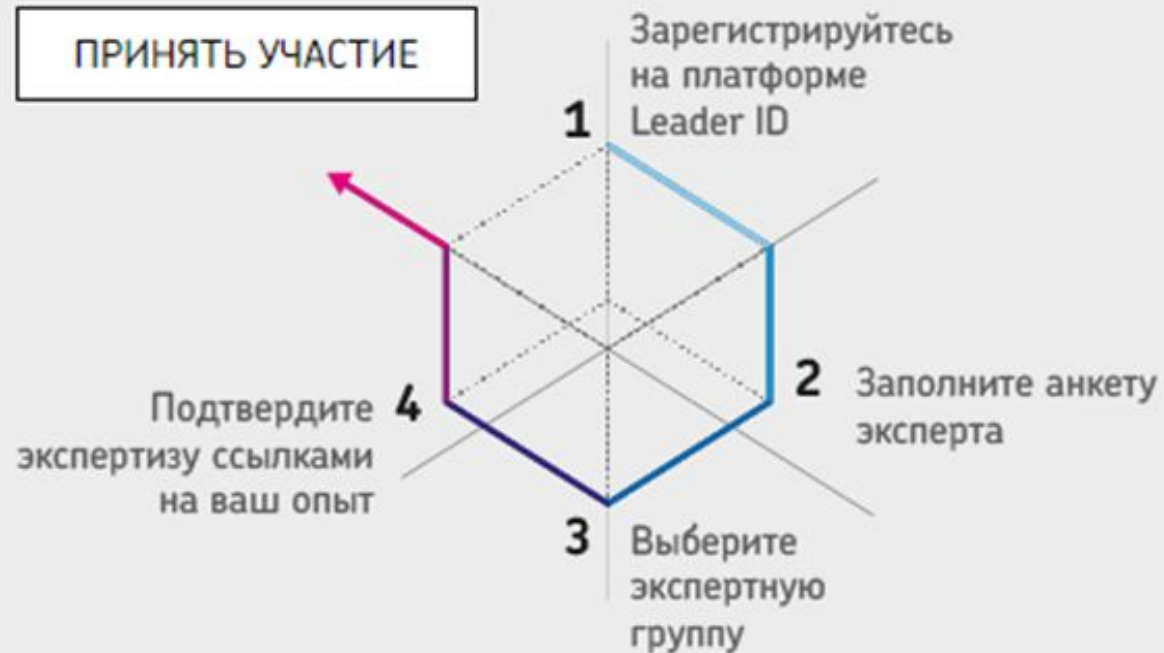
(включая запуск венчурного фонда)

## 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!**