

УДК 37.018: [330:004+331.522] (470+571)

ЭЛЕКТРОННОЕ ОБУЧЕНИЕ ДЛЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА: ОПЫТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ¹



И.П. Сидорчук

Заместитель директора по научно-методической работе Института информационных технологий БГУИР, кандидат юридических наук, доцент
irina_sidorchuk@bsuir.by



А.А. Охрименко

Директор Института информационных технологий БГУИР, кандидат технических наук, доцент
ohrimenko@bsuir.by



Е.Г. Крысь

Заведующий сектором учебно-методического отдела Института информационных технологий БГУИР, магистр управления и права
kryсь_eg@bsuir.by

И.П. Сидорчук

Окончила Белорусский государственный университет и аспирантуру в Национальной академии наук Беларуси. Сфера научных интересов: исследования в области нормотворческой деятельности, государственного управления, кадровой политики, оценки регулирующего воздействия, устойчивого развития общества, непрерывного образования и профессионального развития руководителей и специалистов в условиях цифровой экономики.

А.А. Охрименко

Окончил Минское высшее инженерное зенитное ракетное училище противовоздушной обороны и адъюнктуру в Военной инженерной радиотехнической академии противовоздушной обороны им. Л.А. Говорова. Сфера научных интересов: исследования в области цифровой трансформации и электронного правительства, информационно-коммуникационных технологий, вопросы устойчивого развития общества, государственного управления, непрерывного профессионального образования.

Е.Г. Крысь

Окончила Белорусский институт правоведения, Институт государственной службы и магистратуру Академии управления при Президенте Республики Беларусь. Аспирант Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь. Сфера научных интересов: исследования в области государственного управления, оценки регулирующего воздействия, непрерывного образования и профессионального развития руководителей и специалистов в условиях цифровой экономики, устойчивого развития общества.

¹ Настоящая статья подготовлена по результатам выполнения НИР «Разработка модели» цифровых компетенций и «Концепции подготовки образовательного контента для обучения работников государственных органов и организаций по вопросам цифрового развития». Выполнение вышеуказанной НИР осуществлялась авторами статьи в рамках реализации этапа 1 «Разработка образовательного контента для обучения работников государственных органов и организаций по вопросам цифрового развития» по мероприятию 2 «Разработка образовательного контента для курсов повышения квалификации работников государственных органов и организаций по вопросам цифрового развития подпрограммы 1 «Информационно-аналитическое организационно-техническое сопровождение цифрового развития» Государственной программы «Цифровое развитие Беларуси на 2021-2025 годы».

Аннотация. В статье анализируется опыт Российской Федерации по вопросам организации обучения руководителей и специалистов для работы в условиях цифровой экономики. Внимание акцентируется на онлайн возможностях современного образования. Делается вывод о том, что многие образовательные площадки, цифровые университеты внедряют в практику электронное обучение. Растет востребованность дистанционных технологий.

Ключевые слова: цифровая трансформация, цифровая экономика, развитие цифровых компетенций, кадры для цифровой экономики, дополнительное профессиональное развитие.

В современных условиях в Беларуси, как и в других странах, приоритетным направлением является подготовка кадров для работы в условиях цифровой экономики. В государственной программе «Цифровое развитие Беларуси» на 2021–2025 годы, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 февраля 2021 г. № 66 (далее – Программа цифрового развития), определено, что необходимо обеспечить доступность образования, основанного на применении современных информационных технологий как для повышения качества образовательного процесса, так и для подготовки граждан к жизни и работе в условиях цифровой экономики. Указанный документ подтверждает актуальность непрерывного профессионального развития в ИТ-сфере. В соответствии с показателями Программы цифрового развития доля специалистов, ответственных за вопросы информатизации в государственных органах и организациях, прошедших обучение в сфере цифрового развития к 2025 г., должна составить 40 %. Кроме того, предусматривается создание образовательной платформы повышения «цифровой грамотности» населения. Все это требует конкретных действий со стороны учреждений высшего образования, иных заинтересованных в части разработки и реализации новых образовательных продуктов по вопросам цифрового развития. Перспектива развития образования состоит в постепенном обучении граждан, а также руководителей и работников государственных организаций цифровым навыкам с целью увеличения численности кадров, обладающих новыми компетенциями, «цифровым», критическим, креативным мышлением.

В этой связи актуально проанализировать подходы зарубежных стран, в частности, Российской Федерации, в которой достигнуты значимые результаты в части обучения цифровым навыкам, а также выработать предложения и рекомендации по формированию цифровых компетенций у руководителей и специалистов в Беларуси, определив виды образовательных программ, актуальные технологии и обосновав преимущества электронного обучения.

В Российской Федерации в рамках реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», в том числе с целью решения задачи по обеспечению ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере, Правительством Российской Федерации сформирована национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Эта программа утверждена протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 4 июня 2019 г. № 7, так, к 2024 году планируется обучить 50 тыс. государственных и муниципальных служащих цифровым навыкам.

24 декабря 2018 г. утвержден Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» (далее – Паспорт) [1]. Основной целью этого документа является создание условий для формирования рынка труда, обеспеченного квалифицированными и конкурентоспособными кадрами для цифровой экономики через трансформацию всех уровней образования, внедрения программ переобучения в

компаниях и ведомствах. Составной частью Паспорта является Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики». В нем установлены следующие целевые индикаторы:

«270 тыс. работающих специалистов, включая руководителей организаций и представителей органов исполнительной власти, прошли обучение по компетенциям цифровой экономики (начиная с 2019 года до конца 2024 года);

10 млн человек прошли обучение по онлайн программам развития цифровой грамотности (начиная с 2019 года до конца 2024 года);

120 тыс. человек принято на программы высшего образования в сфере информационных технологий до 31 октября 2024 года;

созданы и функционируют 50 центров ускоренной подготовки специалистов совместно с компаниями цифровой экономики (начиная с 2020 года по 31 декабря 2023 года)» [2].

В феврале 2019 года создан Центр подготовки руководителей цифровой трансформации (далее – Центр подготовки) (<https://cdto.ranepa.ru/>) – самая массовая организация по обучению сотрудников государственного сектора. Центр подготовки является подразделением Высшей школы государственного управления РАНХиГС. Основными направлениями деятельности Центра подготовки являются:

– проведение образовательных программ для государственных служащих (обучение «цифре»);

– карьерное развитие специалистов цифровой трансформации;

– реализация мониторинга ИИ-зрелости² органов госуправления.

Центр подготовки разработал совместно с Федеральным институтом развития образования и реализует следующие программы повышения квалификации, направленные на:

1 *развитие профессионально-технических компетенций* – «Цифровая трансформация: от первых шагов до максимальных результатов»; «Цифровая стратегия: разработка и практическая реализация»; «Введение в государственное и муниципальное управление»; «Управление цифровым развитием: как достичь максимального результата»; «Цифровое развитие: организационные изменения»; «Управление данными: современные подходы»; «Практика управления ИТ-инфраструктурой»; «Преподавание онлайн: от первого вебинара к профессиональной модерации»;

2 *развитие личностно-управленческих компетенций* – «Целеполагание и принятие решений»; «Как найти хорошую работу: руководство от практикующего эксперта»; «Клиентоцентричное государство: культура, правила и инструменты»; «Создание и развитие высокоэффективной команды в условиях ТАСИ – мира».

В структуре Центра подготовки в апреле 2020 г. создан Центр оценки и кадрового развития специалистов в области цифровой трансформации (Рекрутинговый центр Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации).

Ключевая цель его создания – оказание квалифицированной помощи подразделениям цифровой трансформации государственных органов власти и их подведомственным организациям в поиске и оценке квалифицированных, перспективных и мотивированных к профессиональному развитию кадров в IT сфере и цифровой трансформации с 100% закрытием вакансий (рисунок 1).

² ИИ-зрелость – это международный опыт систематизации практик по внедрению Data Science-подходов в бизнес-процессы



Рисунок 1. Ключевые направления деятельности Центра подготовки руководителей цифровой трансформации (<https://cdto.ranepa.ru/>)

В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации профессиональное развитие гражданского служащего осуществляется в течение всего периода прохождения им службы. Оно включает в себя не только дополнительное профобразование, семинары, тренинги, мастер-классы, конференции, круглые столы, служебные стажировки, но и самостоятельное изучение государственными служащим учебных материалов по соответствующей его служебной деятельности тематике, а также дистанционные образовательные курсы (пункты 4, 6 Положения о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 г. № 68).

При этом Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации уполномочено по согласованию с Администрацией Президента Российской Федерации и Аппаратом Правительства Российской Федерации ежегодно утверждать приоритетные направления профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих (пункт 22 вышеуказанного положения). Так, например, приоритетные направления на период до 2024 г. формировались исходя из национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 года. В их основе положения Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», национальные цели развития Российской Федерации на период до 2030 года, определенные Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», а также основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года, утвержденные Правительством Российской Федерации 29 сентября 2018 года № 8028 п-П13.

Кроме этого, Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента РФ от 28 декабря 2006 г. № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 06.05.2008 № 362 «Об утверждении государственных требований к профессиональной подготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации» предусмотрена разработка индивидуальных планов профессионального развития государственного гражданского служащего. Индивидуальный план разрабатывается им в соответствии с должностным регламентом совместно с непосредственным руководителем сроком на три года и включает в себя перечень мероприятий по дополнительному профессиональному образованию государственных гражданских служащих

(профессиональная переподготовка, повышение квалификации). Эти мероприятия позволяют приобрести, углубить и обновить в процессе обучения профессиональные знания, умения и навыки для обеспечения соответствия уровня профессиональной подготовки гражданских служащих содержанию и объему должностных обязанностей по замещаемой должности.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в целях создания и обеспечения функционирования на гражданской службе системы квалификационных требований, отвечающих новым реалиям, и в рамках практической реализации положений части восьмой статьи 12 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» разработало Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. Этот документ определяет виды цифровых навыков и содержание знаний.

Методические пояснения к вышеназванному документу дают определение квалификации как определенного уровня компетенции, которая характеризует готовность выполнять профессиональную деятельность. Так, к базовой группе компетенций относятся знания и навыки вне занимаемой должности, а ко второй – по определенной специальности. В числе базовых установок для всех должностей гражданской службы применяется правило по владению навыками в области информационно-коммуникационных технологий: общие знания информационных технологий и использования персонального компьютера; общие навыки работы на персональном компьютере; основы защиты информации и информационная безопасность; общие навыки работы в сети «Интернет»; знания основных офисных программ.

Во исполнение абзаца четвертого подпункта «б» пункта 4 Указа Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 г. № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» на базе федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (<https://gossluzhba.gov.ru>) создан Единый специализированный информационный ресурс (далее – Единый ресурс).

В соответствии с пунктом 3 Положения «О едином специализированном информационном ресурсе, предназначенном для профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15 августа 2019 г. № 1056 Единый ресурс создается в целях широкого применения информационно-коммуникационных технологий в ходе планирования, организации и реализации мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих, которые реализуются организациями, осуществляющими образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам для гражданских служащих, и (или) иными организациями, а также государственными органами. Сервис позволит гражданским служащим сформировать индивидуальную образовательную траекторию на основе цифрового профиля. Доступ к Единому ресурсу является бесплатным³.

У гражданских служащих появятся «личные кабинеты», через которые можно будет:
– оценить свои знания и умения;

³ Дата окончательного ввода в действие ресурса не определена. На момент подготовки статьи доступ к Единому ресурсу был ограничен.

- сформировать направления профессионального развития;
- получить доступ к обучению по дополнительным профессиональным программам;
- самостоятельно изучить образовательные материалы.

Согласно информации Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, внедрение единого ресурса обеспечит получение гражданами служащими знаний и навыков в непрерывном формате в соответствии с современными подходами к развитию персонала. В рамках этого ресурса появятся возможности оценить свои знания и умения, получить информацию о приоритетных направлениях профессионального развития от образовательных организаций и государственных органов, обучиться по дополнительным профессиональным программам и др. [3].

Основными функциями Единого ресурса являются:

- а) ознакомление гражданских служащих с информацией о приоритетных направлениях профессионального развития гражданских служащих и о мероприятиях по профессиональному развитию;
- б) ознакомление гражданских служащих с информацией о дополнительных профессиональных программах для гражданских служащих, реализуемых на основании государственного образовательного сертификата на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации образовательными организациями, включенными в реестр исполнителей государственной услуги по реализации дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих Российской Федерации на основании образовательных сертификатов;
- в) проведение гражданскими служащими самостоятельной оценки своих знаний и умений;
- г) формирование в автоматизированном виде направлений профессионального развития гражданских служащих;
- д) участие гражданских служащих в мероприятиях по профессиональному развитию, реализуемых в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий;
- е) доступ гражданских служащих к информационным ресурсам;
- ж) самостоятельное изучение гражданскими служащими актуальных обучающих, методических, аналитических и иных материалов образовательного характера по тематике, соответствующей направлению профессиональной служебной деятельности;
- з) осуществление оценки качества реализации мероприятий по профессиональному развитию в том числе посредством заполнения гражданскими служащими и сотрудниками кадровых подразделений государственных органов формы опроса в электронном виде;
- и) учет мероприятий по профессиональному развитию и их результатов в электронном личном деле;
- к) формирование статистических и аналитических отчетных материалов.

Выше отмечалось, что в Беларуси создается образовательная платформа повышения «цифровой грамотности» населения в этой связи с учетом отмеченного опыта РФ актуально на нормативном уровне определить функции этой платформы, порядок подготовки и размещения образовательных программ для профессионального развития, а также подходы к оценке полученных знаний и т.д.

Профессиональное развитие цифровых компетенций государственных служащих требует построения надежной основы, обеспечивающей качественное обучение: необходимо определить актуальные для всех категорий персонала цифровые компетенции, создать правовую базу, построить сотрудничество с поставщиками образовательных услуг и технологий, а также на основе программ непрерывного обучения и организации проводить мониторинг образовательного процесса и его результатов.

Учреждения высшего образования для решения задач в части подготовки кадров для цифровой экономики должны сами трансформироваться в цифровые университеты. В цифровых учреждениях высшего образования «будут задействованы различные инновационные возможности цифровых образовательных платформ вузов: персональные образовательные траектории с применением искусственного интеллекта, «точки кипения», фабрики пилотирования, проектно-образовательные интенсивы, форматы цифрового следа. Усилятся требования к цифровой академической мобильности студентов и преподавателей [4]». Например, Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации совместно с университетом «Иннополис» создали консорциум учебных заведений по подготовке кадров для цифровой экономики. Сейчас в составе консорциума числится 185 организаций высшего и 101 организация среднего профессионального образования по всей России. Консорциум станет площадкой, которая объединит образовательные организации в работе над актуализацией и стандартизацией образовательных программ с учетом потребностей современного рынка в условиях цифровой экономики. Будут созданы модули обучения для преподавателей, методистов и студентов, в разработке которых помогут эксперты ИТ-индустрии.

Высшая школа государственного управления РАНХиГС в марте 2022 года запустила проект – глобальный цифровой университет «**Университет 2035**» [5] как основная образовательная платформа по развитию навыков в сфере ИКТ (<https://www.2035.university/>). Университет 20.35 – это 1 312 000 пользователей, 150 000 единиц контента (образовательных онлайн-курсов, лекций и статей доступны на платформе). 257 000 человек прошли обучение на платформе за время работы университета. Каждый человек на платформе Университета 20.35 может получить доступ к обучающим курсам. Для начала обучения необходимо пройти регистрацию и выбрать курсы в личном кабинете. Цифровая диагностика, которую проходит пользователь, и накопление данных об образовательной траектории дают возможность платформе давать более точные рекомендации для развития каждого обучающегося. Обучение – поэтапное, с постоянной обратной связью и выбором ближайшего шага развития. Результаты каждого шага пользователь может увидеть в своем профиле компетенций в личном кабинете, оценить для себя правильность пути и, при поддержке рекомендательных систем, сделать следующий шаг.

На платформе размещаются сервисы, обеспечивающие профессиональное развитие человека в цифровой экономике. Например, сервис «**Готов к цифре**» – это проект о безопасном и эффективном использовании цифровых технологий для людей самых разных уровней цифровых компетенций (<https://xn--blabhljwatnyu.xn--plai/>). На данном ресурсе собраны самые разные инструменты оценки и развития цифровой грамотности и компетенций цифровой экономики, которые помогут определить слабые стороны и покажут вектор для дальнейшего развития цифровых компетенций. Здесь размещены 150 тестовых заданий, позволяющих определить цифровой уровень развития. Сервис диагностики цифровых навыков объединяет самые разные инструменты оценки. После прохождения процедуры авторизации и тестирования, будет определен вектор для дальнейшего развития или совершенствования цифровых компетенций. После чего из 300 предложенных экспертами видео (видеоуроков), учебных пособий, инструкций, статей, нормативных документов можно выбрать и изучить необходимый курс по цифровым продуктам и новейшим технологиям для повышения цифровой грамотности сотрудников или привлечения специалистов нецифровых профессий в новую область профессиональных знаний.

Образовательный контент сгруппирован следующим образом: искусственный интеллект; анализ больших данных; онлайн и смешанное обучение; *Python*; 3D моделирование; цифровые навыки; анализ потребностей бизнеса; педагогический дизайн;

персонализированное образование; платформы онлайн образования. Поиск необходимой информации на сервисе осуществляется по ключевым словам или применяется фильтр по актуальным цифровым компетенциям, например, таким как: управление информацией и данными; коммуникации в цифровой среде; безопасность и защита данных; создание цифрового контента; решение проблем в «цифре»; саморазвитие в условиях неопределенности; креативное мышление; критическое мышление.

На сервисе «Готов к цифре» размещен ресурс «Удаленная занятость», который создан при участии компаний-участников Консорциума компаний по развитию цифровой грамотности в рамках задачи по развитию цифровой грамотности населения федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика РФ». Здесь собрано более 120 лучших практик, сервисов и инструкций от Ростелекома, Сбербанка, Яндекса, Мегафона и других лидеров рынка, перешедших в пандемию на удаленную работу. Компании открыли массовый доступ к своим учебным курсам, ранее доступным только сотрудникам.

Сервис «**Российская образовательная платформа**» – это сервис, размещенный на образовательной платформе «Университет 2035» (<https://products.2035.university/platform>). Он является инструментом, позволяющим государству стабильно обеспечивать кадрами задачи технологического развития, оперативно реагировать на текущие и будущие потребности, включая новые компетенции в траектории развития граждан на территории всей страны. Более 257 000 человек прошли обучение по сквозным технологиям и цифровым профессиям с 2019 года, 760 000 пользователей заполнили цифровой профиль, чтобы подтвердить свои компетенции для работодателей, более 66 000 единиц образовательного контента размещено на данном сервисе.

Постановлением Правительства РФ от 2 марта 2019 г. № 234 «О системе управления реализацией национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» и по поручению Президента РФ на базе ведущих университетов страны запланировано открытие более двадцати пяти Центров компетенций в рамках федерального проекта «Оценка и развитие управленческих компетенций в российских образовательных организациях». На базе «Университет 2035» создан **Центр компетенций по кадрам для цифровой экономики** (далее – Центр компетенций), <https://digitalskills.center/>.

Полагаем, что этот опыт актуален и для Беларуси. Центры компетенций следует создавать не только на базе учреждений образования, но и иных организацией, осуществляющих образовательную деятельность.

Согласно паспорту Федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» Центр компетенций в 2021-2024 году реализует следующие мероприятия:

- программы дополнительного образования для различных групп населения с целью развития компетенций цифровой экономики;
- образовательные программы по подготовке управленцев и команд цифровой экономики;
- осуществляет независимую оценку компетенций цифровой экономики;
- сервисы поддержки цифровой грамотности и дистанционной занятости;
- обеспечивает координационные, экспертно-аналитические и организационно-технические работы по реализации и мониторингу мероприятий федерального проекта, а также решает иные задачи.

Кроме того, в РФ созданы базовая модель компетенций и сервисы работы с данными по кадрам для цифровой экономики. Например, сервис «**КЛИК-CDO. Подготовка лидеров и команд CDO-менеджеров**» (англ. – *Chief Data Officer*, русс. – руководитель по работе с данными, *CDO*) – программа повышения квалификации в рамках федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» <https://clickcdo.ru/>. Формат программы

позволяет осуществлять как обучение цифровым компетенциям и проектной деятельности, так вести и проработку собственных проектов. Целевой аудиторией программы являются – представители федеральной и региональной власти, отвечающие за реализацию национальной программы «Цифровая экономика РФ», руководители и менеджеры крупных федеральных компаний, заинтересованных в создании цифровых решений, отраслевые и научные организации, работающие в сфере развития цифровой экономики. Прежде чем приступить к обучению, предлагается пройти опрос по оценке уровня цифровизации региона, представителем которого является обучающийся. Учеба проходит в дистанционном формате. По итогам выдается документ о дополнительном профессиональном образовании. Более 16 500 человек обучились на программах CDO с 2019 по 2021 гг., более 1 600 проектов по управлению на основе данных разработали команды, проходящие обучение, 85 регионов приняли участие в программе CDO. Проекты разрабатываются командами цифровой экономики федеральных и региональных органов исполнительной власти РФ, госкорпораций, бюджетных и образовательных организаций, промышленных предприятий и коммерческих компаний в рамках акселерационного модуля образовательных CDO-программ. Проекты создаются в процессе командной работы и прорабатываются совместно с наставником. На финальной защите команды представляют свои проекты, эксперты дают оценку проектам. Проекты размещаются в витрине CDO-проектов [6].

Интересен также следующий сервис – «Корпоративная генетика» (CORPGEN), облачная система оценки корпоративной культуры для целей организационной трансформации. На основе опроса сотрудников и анализа организационной культуры по 44 параметрам CORPGEN может идентифицировать негативные явления и риски в команде.

Следует отметить, что 12 апреля 2021 г. создан и начал работать еще один цифровой университет – Цифровой университет для сообщества ИНТОСАИ (U-INTOSAI) – один из ключевых проектов председательства Счетной палаты России в Международной организации высших органов аудита (ИНТОСАИ). Сегодня на сайте U-INTOSAI размещены 150 курсов на 5 языках, более 160 уроков, по представленным ниже направлениям (рисунок 2). Слушателями цифрового университета являются около 9 000 человек. Материалы, размещенные на образовательных платформах (предоставляется бесплатно после авторизации), могут быть полезны для самой широкой аудитории: студентов, государственных служащих и всех граждан. Материалы группируются по тематическим направлениям, что облегчает поиск необходимого для изучения курса.



Рисунок 2. Ключевые тематики курсов [7]

Заслуживает внимания опыт работы «**Национальной платформы открытого образования**» (далее – Платформа открытого образования), которая предлагает онлайн-курсы по базовым дисциплинам, изучаемым в российских университетах (<https://openeu.ru>). Платформа открытого образования создана Ассоциацией «Национальная платформа открытого образования», учрежденной ведущими университетами – МГУ имени М.В. Ломоносова, СПбПУ, СПбГУ, НИТУ «МИСиС», НИУ ВШЭ, МФТИ, УрФУ и Университет ИТМО. Все курсы, размещенные на Платформе открытого образования, доступны без формальных требований к базовому уровню образования и доступны для онлайн-обучения. Пройти обучение могут как школьники и студенты, так и работники государственных органов и организаций. До прохождения курса происходит оценка знаний слушателя. По результатам обучения (при желании за оплату) выдается сертификат (при условии прохождения контрольных мероприятий онлайн-курса с идентификацией личности обучающегося и контролем условий их прохождения). Курсы сгруппированы по наименованию высшего учебного заведения, предоставившего курс, по тематическим направлениям, по дате проведения, что удобно для организации поиска информации. Всего – более 1200 курсов, 205 программ повышения квалификации (платно). Форма обучения заочная (дистанционная).

Нельзя не отметить и систему «Цифровой гражданин» – это профессиональная платформа для тестирования и повышения уровня цифровой грамотности для каждого вне зависимости от его уровня знаний (<https://it-gramota.ru/>). На основе диагностики цифровых компетенций строится индивидуальная траектория обучения. Цель – подготовка человека к жизни и работе в цифровой экономике и повышение его конкурентоспособности на рынке труда. Тест состоит из 64 вопросов. Первый шаг – регистрация, после которой тестируемый попадет в свой личный кабинет. В нем будут отражаться результаты тестирования (этой и всех последующих попыток) и рекомендации по дальнейшему обучению, доступный для скачивания сертификат и ссылки на полезные образовательные ресурсы.

Услуги тестирования цифровой грамотности открыты для представителей государственных структур – тест поможет руководителям исполнительных органов власти в разных регионах страны оценивать готовность региона к цифровой трансформации, отслеживать достижение показателей цифровых компетенций населения региона в целом, а также отдельных целевых подгрупп с целью выстраивания индивидуальной, наиболее эффективной траектории обучения. В частности, для компаний и корпораций – тест поможет руководителям и HR-службам оценить готовность сотрудников к цифровой трансформации и сформировать эффективную внутрикорпоративную образовательную стратегию.

Заключение. Таким образом, система профессионального развития кадров для цифровой экономики должна отвечать новым требованиям – обеспечивать эффективное функционирование сервисов электронного правительства, краудсорсинговых платформ, официальных ведомственных веб-ресурсов, групп и страниц в социальных сетях для поддержания диалога и взаимодействия с работниками и населением. Новый функционал работников организаций, вытекающий из процесса диджитализации государственного управления, требует выработки новых подходов к образовательной модели их подготовки, переподготовки, повышения квалификации. На первое место в этой связи выходят навыки владения цифровыми компетенциями, а также постоянное совершенствование *soft skills*, причем компетентностный подход является методологической основой реализации образовательных программ, и соответственно – профессионального развития в условиях цифровизации экономики.

Из проанализированных подходов организации образовательной деятельности в Российской Федерации определено, что наиболее востребованными являются курсы

повышения квалификации, образовательные программы переподготовки, семинары, тренинги, видеоуроки, программы для самостоятельного изучения. Развивать цифровые компетенции работников позволяют онлайн возможности современного образования. В современных условиях повышенных скоростей на смену offline обучению приходит online обучение. Многие образовательные площадки, цифровые университеты внедряют в практику электронное обучение. Дистанционные технологии становятся очень востребованными.

Список литературы

- [1] Паспорт национальной программы "Цифровая экономика Российской Федерации" (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 г. № 16) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <https://rulaws.ru/acts/Pasportnatsionalnoy-programmy/> – Дата доступа: 20.01.2024.
- [2] Президентская академия запустит онлайн-университет для госслужащих. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ranepa.ru/news/prezidentskaya-akademiya-zapustit-onlayn-universitet-dlya-gossluzhashchikh/> . – Дата доступа: 29.01.2024
- [3] Минкомсвязи и Минтруд создадут ресурс для развития госслужащих [Электронный ресурс] . – Режим доступа: <https://www.comnews.ru/content/121623/2019-08-27/minkomsvyazi-i-mintrud-sozdadut-resurs-dlya-razvitiya-gossluzhashchih> . – Дата доступа: 28.01.2024.
- [4] Шуваев, А.В. Траектории развития цифровой экономики и дигитализация образования [Электронный ресурс] // А.В.Шуваев [и др.] . – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/traektorii-razvitiya-tsifrovooy-ekonomiki-i-digitalizatsiya-obrazovaniya> . – Дата доступа: 24.01.2024.
- [5] Университет 20.35 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.2035.university/>. – Дата доступа: 28.01.2024.
- [6] Витрина CDO-проектов за 2020–2021 год [Электронный ресурс] . – Режим доступа: <https://cdo.2035.university/projects> . – Дата доступа: 29.01.2024.
- [7] На платформе Цифрового университета ИНТОСАИ опубликован юбилейный 100-й курс [Электронный ресурс] . – Режим доступа: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/272948002> . – Дата доступа: 29.01.2024.

Авторский вклад

Авторы внесли равноценный вклад в написании статьи

E-LEARNING FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT: THE EXPERIENCE OF THE RUSSIAN FEDERATION

I. Sidorchuk

Deputy Director for Scientific and Methodological Work of the Institute of Information Technologies of BSUIR, Candidate of Legal Sciences, Assistant Professor

A. Okhrimenko

Director of the Institute of Information Technologies of BSUIR, Candidate of Technical Sciences, Assistant Professor

E. Krys

Head of the sector of scientific and methodological work of the Educational and Methodological Department of the Institute of Information Technologies of BSUIR, Master of Management and Law

Abstract. The article analyzes the experience of the Russian Federation in organizing training for managers and specialists to work in the digital economy. Attention is focused on the online opportunities of modern education. It is concluded that many educational platforms and digital universities are putting e-learning into practice. The demand for remote technologies is growing.

Keywords: digital transformation, digital economy, development of digital competencies, personnel for the digital economy, additional professional development.