

Научная статья

УДК 330

ПЕРСПЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЕМ КОМПЕТЕНЦИЙ В УНИВЕРСИТЕТЕ

Ксения Анатольевна Витер

Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова, Москва, Россия, oksa_95@mail.ru

Аннотация. В статье исследуется перспективная модель управления формированием компетенций в университете на основе двух направлений: путем реализации требований профессионального стандарта и разработки, обучения сотрудников новым цифровым профессиональным компетенциям. Проводится анализ данных направлений, а также их сопоставление друг с другом для определения наиболее оптимальной модели управления центрами компетенций. Рассматривается понятие «компетентностной модели специалиста», основные составляющие данной модели. Кроме того, в статье приводится описание процесса реализации флагманских программ дополнительного профессионального образования на базе разработки индивидуальной траектории обучения слушателей. Основная цель данной статьи заключается в построении перспективной модели управления формированием компетенций в университете на основе создания модели центра компетенций внутри университета и определения его основных направлений деятельности. Результатом исследования является определение основных направлений формирования компетентностной модели специалиста университетским центром компетенций. При этом модель работы университетского центра компетенций основывается на сравнении двух подходов к формированию компетентностной модели (на основе профессиональных стандартов деятельности специалистов и на основе модели цифровых профессиональных компетенций), выборе наиболее оптимального из них и на построении индивидуальной траектории обучения.

Ключевые слова: центр компетенций, дополнительное профессиональное образование, профессиональный стандарт, цифровые профессиональные компетенции, конкурентоспособность, компетентностная модель

Для цитирования: Витер К. А. Перспективная модель управления формированием компетенций в университете // Вестник Челябинского государственного университета. 2023. № 3 (473). С. 231–239.

Original article

FORMATION OF A PROMISING MANAGEMENT MODEL COMPETENCE CENTERS

Ksenia A. Viter

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia, oksa_95@mail.ru

Abstract. The article explores the formation of a promising model for managing competence centers based on two directions: by implementing the requirements of a professional standard and developing, training employees in new digital professional competencies. An analysis of these areas is carried out, as well as their comparison with each other to determine the most optimal model for managing centers of competence. The concept of “specialist competence model”, the main components of this model, is considered. In addition, the article describes the process of implementing the flagship programs of additional professional education based on the development of an individual learning path for students. The main purpose of this article is to build a promising model for managing the formation of competencies at the university based on creating a model of the center of competencies within the university and determining its main areas of activity. The result of the study is the definition of the main

directions of formation of the competence model of a specialist by the university competence center. At the same time, the model of the university competence center is based on comparing two approaches to the formation of a competence model (based on professional standards for the activities of specialists and based on a model of digital professional competencies), choosing the most optimal of them, and building an individual learning path.

Keywords: competence center, additional professional education, professional standard, digital professional competences, competitiveness, competence model

For citation: Viter KA. Formation of a promising management model competence centers. *Bulletin of Chelyabinsk State University*. 2023;(3(473):231-239. (In Russ.).

Введение

В настоящее время с введением международных санкций в отношении России, усложнением логистических цепочек поставок продукции, закрытием множества крупнейших иностранных предприятий возникает необходимость в восстановлении полных жизненных циклов высокотехнологичной продукции, ориентации на воспроизводство собственных ресурсов (кадры, финансы, технологии и др.) и, как следствие, в организации системы воспроизводства кадров с новыми профессиональными цифровыми компетенциями. Собственная система воспроизводства кадров внутри государства необходима для обеспечения конкурентоспособности экономики страны в глобальном мире и может быть организована посредством деятельности центров компетенций. Роль данных центров заключается в проведении мероприятий по цифровой трансформации компаний, а также по обучению сотрудников новым цифровым компетенциям для обеспечения их адаптации к новой сложившейся модели работы.

Роль центров компетенций аргументируется во многих работах российских исследователей. Например, М. А. Аксенова в статье «Центр компетенций как образовательный ресурс подготовки высококвалифицированных специалистов» определяет роль центров компетенций через освоение обучающихся в нем специалистов профессиональных компетенций, необходимых их работодателям и для инновационной деятельности организации заказчика [1]. По мнению М. А. Аксеновой, центры компетенций нацелены на определенные виды наукоемких технологий и помогают специалистам образовательных организаций и предприятий реального сектора экономики производить эти технологии, обеспечивая их эффективность и результативность [2].

Л. А. Амирова в статье «Центр развития компетенций в высшей школе — ресурсная площадка профессионализации личности» описывает центр компетенций как основной ресурс самоорганизации и самореализации студента, а также как пло-

щадку для раскрытия его личностного потенциала и самосовершенствования [3].

Исследователь Г. Ю. Каллаур в статье «Развитие центров компетенций как условие цифровой трансформации экономики» представляет центры компетенций в качестве структур, оказывающих высокопрофессиональные услуги по поиску новых знаний и их активной передаче. По ее мнению, деятельность центров компетенций способствует созданию условий для эффективной цифровой трансформации экономики. В процессе цифровой трансформации экономики центры компетенций принимают активное участие в реализации программы «Цифровая экономика РФ» посредством формирования технологических заделов, цифровых компетенций, а также институциональной среды для развития исследований и разработок [4].

А. И. Боровков в статье «Центр компетенций Национальной технологической инициативы» рассматривает центры компетенций в качестве инженерно-образовательных консорциумов, направленных на преодоление технологических барьеров для обеспечения лидерства российских компаний на глобальных рынках. По мнению А. И. Боровкова, роль центров компетенций состоит в обеспечении взаимодействия университетов, научных и коммерческих организаций, а также в передаче результатов фундаментальных исследований в инженерные приложения и в обеспечении технологического трансфера через кооперацию с промышленными партнерами [5].

Исходя из анализа работ российских исследователей, представляется возможным сделать вывод о том, что появление глобальных системных проблем экономического развития, процесса производства, экологической безопасности и нехватки высококвалифицированных кадров является фактором создания центров компетенций.

Основная цель данной статьи заключается в построении перспективной модели управления формированием компетенций в университете на основе создания модели центра компетенций внутри университета и определения его основных

направлений деятельности. Результатом исследования является определение основных направлений формирования компетентностной модели специалиста университетским центром компетенций. При этом модель работы университетского центра компетенций основывается на сравнении двух подходов к формированию компетентностной модели, выборе наиболее оптимального из них и на построении индивидуальной траектории обучения.

Формирование перспективной модели управления центрами компетенций

Формирование перспективной модели управления центрами компетенций включает два основных направления:

- на основе профессиональных стандартов деятельности специалистов;
- на основе модели цифровых профессиональных компетенций.

В Российской Федерации посредством профессиональных стандартов представляется возможным интегрировать квалификационные требования рынка труда и образовательной сферы. Достичь согласованности действий работодателей и образовательной сферы необходимо, применяя компетентностный подход. Согласно опыту зарубежных университетов, достижение согласованности сфер труда и образования неэффективно, если имеются противоположные цели и приоритеты представителей данных сфер [7].

Для реализации общих целей и задач сферы труда и образования необходимо внедрение профстандартов, которые задают результаты в сфере труда в соответствии с требованиями работодателей. Профстандарты содержат характеристики квалификации, согласно которым работники выполняют ряд трудовых функций¹.

Для обеспечения соответствия конечных результатов профессионального стандарта и ФГОС потребностям работодателей и сфере образования необходим определенный набор профессиональных компетенций².

Компетенции — это общие способности, сформированные на учебных достижениях, опыте, полученных в процессе образовательной деятельности личности. Кроме того, профессиональные компетенции включают в себя определенные

теоретические знания, интеллектуальные умения согласно определенным направлениям трудовой деятельности.

В свою очередь формирование компетентностной модели — это попытка соотнести профессиональное образование с потребностями рынка труда. То есть формирование компетентностной модели является основной функцией центра компетенций и одновременно заказом на образование сотрудников со стороны работодателей, которые нуждаются в компетентном специалисте. Итогом эффективного формирования компетентностной модели и освоения ее сотрудником является не совокупность усвоенной информации, а способность человека действовать в различных проблемных ситуациях [9].

Компетентностная модель специалиста определяется профессиональным стандартом, соответствующим области его деятельности. Данная компетентностная модель формируется путем сопоставления трудовых функций профстандарта, личных профессиональных компетенций сотрудника и его цифровых компетенций.

Согласно профессиональному стандарту, каждой трудовой функции соответствуют определенные трудовые действия и связанные с ними необходимые знания и умения, а также конкретизирующие их индикаторы.

Таким образом, построение компетентностной модели на основе профессионального стандарта позволит выстраивать процесс обучения под конкретную должность и вид деятельности.

Формирование центром компетенций компетентностной модели специалиста

Процесс формирования центром компетенций компетентностной модели представляется возможным осуществить на примере формирования компетентностной модели бизнес-аналитика. Бизнес-аналитик руководствуется методами бизнес-анализа в ходе оценки деятельности организаций для определения проблем бизнеса и разработки путей их решения [8].

Основными направлениями деятельности бизнес-аналитика являются:

- управление требованиями: выявление, подготовка и детализация требований;
- стратегический анализ: взаимодействие с ТОП-менеджментом с целью разработки стратегии развития компании и проекта;
- проектирование решений: подготовка документации, создание прототипов, обсуждение решений с проектной командой;

¹ Профессиональный стандарт. URL: <https://profstandart.rosmintrud.ru/> (дата обращения 23.01.2023)

² Федеральный государственный образовательный стандарт. URL: <https://fgos.ru/> (дата обращения 23.01.2023)

– управление продуктом: коммуникация с дизайнерами, инженерами, стейкхолдерами, бизнесом.

Бизнес-аналитик выявляет проблемы, определяет возможности бизнеса и формирует решения для дальнейшего достижения организационных целей [13].

Профессиональная деятельность бизнес-аналитика определяется как деятельность по выявлению бизнес-проблем, выяснению потребностей заинтересованных сторон, обоснованию решений и обеспечению проведения изменений в организации¹. Бизнес-аналитик внедряет организационные изменения, в которых заинтересованы владельцы, посредством определения их потребностей и аргументации решений по реализации данных изменений. К обобщенным трудовым функциям относят взаимодействие с заинтересованными сторонами, реализацию организационных изменений, идентификацию проблем и возможностей в сфере бизнеса, проведение бизнес-анализа, аналитическую разработку стратегии изменения компании.

В основе формирования компетентностной модели бизнес-аналитика заложены его трудовые действия. Опираясь на трудовую функцию 3.6.2 «Разработка стратегии управления изменениями в организации» профстандарта 08.037 и имеющи-

еся в ней трудовые действия, представляется возможным сформировать компетентностную модель бизнес-аналитика.

Компетентностная модель бизнес-аналитика создается путем сопоставления трудовой функции «Разработка стратегии управления изменениями в организации», трудовых действий профстандарта 08.037 и компетенций бизнес-аналитика, разработанных Международным институтом ИВА (International Institute of Business Analysis).

Таким образом, сопоставляя перечисленные компетенции бизнес-аналитика, разработанные Международным институтом ИВА (International Institute of Business Analysis), трудовые действия профессионального стандарта 08.037 Бизнес-аналитик и соответствующие знания, и умения по данной профессии, представляется возможным сформировать компетентностную модель бизнес-аналитика (табл. 1).

Имеется расхождение между требованиями профессионального стандарта и компетенциями работника, которые стандарт не определяет. Недостатками являются не только высокие требования к квалификации по профстандарту при слабых компетенциях работника, но также для организации плохо иметь значительное превышение компетенций работника по сравнению с требованиями профстандарта (переквалификация).

Таблица 1
Table 1

**Интеграция модели профессионального стандарта и компетенций программы повышения квалификации (на примере профессии «Бизнес-аналитик»)
Трудовая функция: Разработка стратегии управления изменениями в организации**

**Integration of the professional standard model and competencies
of the professional development program (on the example of the profession “Business Analyst”)
Labor function: Development of a change management strategy in the organization**

Трудовые действия по профстандарту	Знания, навыки	Компетенции бизнес-аналитика в соответствии с Международным институтом ИВА (International Institute of Business Analysis) ²
Определение цели и задач стратегических изменений в организации	Знать: классификацию стратегических изменений организации, факторы, вызывающие изменения	знание бизнеса (Business Knowledge); инструменты и технологии (Tools and Technology)
	Уметь: обосновывать необходимость формирования стратегии и внедрения организационных изменений	
Идентификация ключевых показателей результативности разрабатываемых	Знать: особенности определения ключевых параметров и показателей эффективности стратегических изменений организации	поведенческие характеристики (Behavioral Characteristics); знание бизнеса (Business Knowledge);

¹ Профессиональный стандарт «Бизнес-аналитик». URL: https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT_ID=61704 (дата обращения 23.01.2023 г.)

² Babok guide – свод знаний по бизнес-аналитике https://hsbi.hse.ru/articles/babok-guide-business-analysis-body-of-knowledge/?sphrase_id=12616

Трудовые действия по профстандарту	Знания, навыки	Компетенции бизнес-аналитика в соответствии с Международным институтом ПБА (International Institute of Business Analysis) ²
стратегических организационных изменений	Уметь: анализировать и оценивать эффективность организационных изменений в соответствии с основными параметрами деятельности	инструменты и технологии (Tools and Technology)
Идентификация параметров оценки успеха изменения стратегии в компании	Знать: основные показатели анализа успеха стратегических изменений в организации	поведенческие характеристики (Behavioral Characteristics); знание бизнеса (Business Knowledge); инструменты и технологии (Tools and Technology)
	Уметь: практически использовать критерии анализа стратегических изменений в организации	
Анализ соответствия изменений стратегии организации	Знать: показатели соответствия изменений стратегическим целям организации	поведенческие характеристики (Behavioral Characteristics); знание бизнеса (Business Knowledge); инструменты и технологии (Tools and Technology)
	Уметь: оценивать соответствие изменений стратегическим целям организации	
Выбор заинтересованных сторон для их дальнейшего вовлечения в реализацию стратегических организационных изменений	Знать: критерии определения заинтересованных сторон для вовлечения в реализацию стратегических изменений в организации	поведенческие характеристики (Behavioral Characteristics); знание бизнеса (Business Knowledge); коммуникативные навыки (Communication Skills); навыки взаимодействия (Interaction Skills); инструменты и технологии (Tools and Technology)
	Уметь: определять стороны, заинтересованные в реализации стратегических изменений в организации	
Выявление ключевых параметров деятельности организации, подлежащих стратегическими изменениями	Знать: особенности аспектов организации, нуждающихся в стратегических изменениях	поведенческие характеристики (Behavioral Characteristics); знание бизнеса (Business Knowledge); инструменты и технологии (Tools and Technology)
	Уметь: определять аспекты организации, которые необходимо изменить	
Применение стратегии экспертами	Знать: особенности обоснования выбора определенной стратегии организации	инструменты и технологии (Tools and Technology)
	Уметь: определять и обосновывать необходимость реализации определенной стратегии организации	
Идентификация промежуточных параметров	Знать: особенности промежуточных состояний организации в ходе реализации стратегии изменений	поведенческие характеристики (Behavioral Characteristics); знание бизнеса (Business Knowledge); инструменты и технологии (Tools and Technology)
	Уметь: выявлять и анализировать промежуточные состояния организации в процессе реализации организационных изменений	
Формирование планов внедрения стратегических изменений в организации	Знать: порядок формирования плана реализации стратегических изменений в организации	поведенческие характеристики (Behavioral Characteristics); знание бизнеса (Business Knowledge); инструменты и технологии (Tools and Technology)
	Уметь: формировать и эффективно применять план стратегических изменений в организации	
Анализ проведения стратегических изменений в организации	Знать: параметры отслеживания процесса реализации стратегических изменений в организации	поведенческие характеристики (Behavioral Characteristics); знание бизнеса (Business Knowledge); инструменты и технологии (Tools and Technology)
	Уметь: проводить мониторинг стратегических изменений и оценивать его показатели	

Обеспечение баланса требований профстандарта и компетенций работника является одной из главных задач центра компетенций, поскольку он

способен реализовать программы дополнительного образования с индивидуальной траекторией обучения, а также предоставить консалтинговые

услуги. Именно такая направленность деятельности центра компетенций определяет предметную область флагманских программ дополнительного профессионального образования (далее ДПО).

Рассмотрим подробнее механизм флагманских программ ДПО на примере формирования цифровых профессиональных компетенций сотрудников.

Организации-заказчики центра компетенций (инициативные заказчики, экспертное сообщество и др.) являются источниками финансирования флагманских программ дополнительного профессионального образования.

В дальнейшем организации-заказчики, заинтересованные в освоении компетенций флагманских программ ДПО, переходят в категорию потенциальных заказчиков продуктов программ ДПО. Кроме того, заказчиками образовательного продукта программ ДПО становятся клиенты центра компетенций, получившие консалтинговые услуги [10].

Обе названные группы заказчиков программ ДПО становятся слушателями программ ДПО, реализуемых центром компетенций. Специалисты по «сборке» заказов определяют: какие задачи по формированию компетенций ставит заказчик, какую роль в профессии ему необходимо выполнять, анализируют характеристику заказчика — наличие у заказчика требуемых профессиональных компетенций, обучение, которое он прошел, размер средней зарплаты, а также внешние данные с рынка труда (среднюю зарплату в других компаниях отрасли), данные от рекрутеров.

Поскольку обучение цифровым компетенциям в системе высшего образования осуществляют университеты, то в системе дополнительного профессионального обучения данную функцию могут выполнять центры компетенций, разрабатывающие компетентностную модель

сотрудников на основе цифровых профессиональных компетенций.

Особое место в формировании компетенций слушателей программ ДПО занимает построение индивидуальных траекторий обучения на основе «сборки» цифровых профессиональных компетенций (ЦПК) и образовательных продуктов. Такую работу проводят специалисты центра компетенций, действия которых состоят в том, что за каждой ЦПК закрепляются единые индикаторы, раскрывающие результаты освоения в понятиях «знает» и «умеет», для которых подбираются дисциплины образовательной траектории [6].

«Сборку» индивидуальной траектории обучения проводят менеджер по работе с целевыми клиентами центра компетенций по направлению «Цифровые компетенции» и исполнители цифровой инфраструктуры (методисты, системные архитекторы). В процессе данной «сборки» специалисты определяют продолжительность обучения по каждой дисциплине, необходимую для освоения цифровой профессиональной компетенции.

Изучая выбранные темы дисциплин, слушатель осваивает заданные индикаторы цифровых профессиональных компетенций. На основе имеющихся у него личных качеств, слушатель развивает личные профессиональные компетенции и формирует цифровые профессиональные компетенции.

Сборка» тем дисциплин и профессиональных компетенций приведена ниже (табл. 2).

Изучая темы дисциплины «Цифровая грамотность», обучающийся осваивает профессиональную цифровую компетенцию ЦПК-1 Информационная грамотность, в которую входят следующие индикаторы: ЦПК-1.1. Просмотр, поиск и фильтрация цифрового контента, ЦПК-1.2. Оценка цифрового контента, ЦПК-1.3. Управление цифровым контентом [11].

Таблица 2

Table 2

«Сборка» тем дисциплин и профессиональных компетенций (пример)

“Assembly” of topics of disciplines and professional competencies (example)

Дисциплина «Цифровая грамотность»		
Темы дисциплины	Индикаторы профессиональной цифровой компетенции	Профессиональная цифровая компетенция
Открытые данные, базы данных, визуализация данных	ЦПК-1.1. Просмотр, поиск и фильтрация цифрового контента	ЦПК-1 Информационная грамотность
Офисные технологии	ЦПК-1.2. Оценка цифрового контента	
Сетевой анализ, введение в машинное обучение, кластерный анализ	ЦПК-1.3. Управление цифровым контентом	

Дисциплина «Цифровая грамотность»		
Темы дисциплины	Индикаторы профессиональной цифровой компетенции	Профессиональная цифровая компетенция
Оцифровка и анализ изображений и компьютерное зрение		
Нейронные сети		
Футурология и Digital Humanities		

Источник: составлено автором.

Для формирования компетентностной модели специалиста центром компетенций представляется возможным использовать цифровые компетенции, разработанные Всероссийским научно-исследовательским институтом труда (далее ВНИИ труда), а также рабочие программы дисциплин по цифровой экономике, разработанные национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» (далее — НИУ ВШЭ). Компетентностную модель специалиста представляется возможным сформировать путем соотнесения цифровых компетенций ВНИИ труда и рабочих программ дисциплин НИУ ВШЭ.

Особое внимание при анализе цифровых профессиональных компетенций уделено следующим актуальным компетенциям: ЦПК-1. Информационная грамотность; ЦПК-2. Коммуникация и сотрудничество, ЦПК-3 Формирование цифрового контента, ЦПК-4 Безопасность, ЦПК-5 Решение проблем в цифровой среде [14].

Освоение компетенции ЦПК-1 Информационная грамотность позволит сотруднику применять методы поиска и фильтрации цифрового контента, осуществлять поиск данных в цифровой среде. Для освоения данной компетенции обучающийся изучает дисциплину «Цифровая грамотность».

Освоение компетенции ЦПК-2 Коммуникация и сотрудничество позволит обучающемуся применять методы определения цифровых средств коммуникации, обмениваться данными, информацией и цифровым контентом с другими посредством цифровых технологий. Обучающийся овладеет особенностями применения цифровых технологий и инструментов для совместной работы и производства ресурсов.

Для приобретения данной компетенции необходимо изучение дисциплины «Цифровые коммуникации» [12].

В рамках изучения дисциплины «Технологии обработки цифрового контента» обучающиеся приобретают компетенцию ЦПК-3 Формирование цифрового контента, позволяющую узнать

основные направления развития цифрового контента, правила применения авторских прав на цифровой контент, особенности модификации цифрового контента [15].

Изучая дисциплину «Информационная безопасность», слушатель программы ДПО освоит компетенцию ЦПК-4 Безопасность, обучившись принимать меры по обеспечению безопасности данных в цифровой среде, а также обеспечивать защиту и конфиденциальность персональных данных в цифровой среде.

Немаловажным является изучение дисциплины «Цифровая образовательная среда» для освоения компетенции ЦПК-5 Решение проблем в цифровой среде, которая позволит приобрести знания, связанные с особенностями адаптации цифровой среды под личные потребности, с применением цифровых технологий для создания инноваций, а также с направлениями развития цифровых компетенций.

Заключение

В результате проведенного исследования сформированы два основных направления формирования компетенций в университете: на основе профессиональных стандартов деятельности специалистов и на основе модели цифровых профессиональных компетенций. Формирование компетенций на основе профессионального стандарта необходимо для соответствия специалиста, освоившего данные компетенции, требованиям работодателей в соответствующих областях деятельности. Однако немаловажным при формировании компетентностной модели специалиста является опора не только на профессиональный стандарт, но и на цифровые профессиональные компетенции, который обеспечат конкурентоспособность организаций и их адаптацию к постоянно меняющимся условиям работы и активному внедрению цифровых технологий.

Таким образом, деятельность центров компетенций позволит путем обучения сотрудников новым цифровым компетенциям повысить

конкурентоспособность экономики страны, увеличить число профессиональных кадров в различных сферах, а также осуществить цифровизацию деятельности предприятий.

Список источников

1. Аксенова М. А. Центр компетенций как образовательный ресурс подготовки высококвалифицированных специалистов // Профессиональное образование и рынок труда. 2017. № 4. С. 7–11.
2. Аксенова М. А. Центры компетенций как условие непрерывного профессионального образования // Непрерывное профессиональное образование как фактор устойчивого развития инновационной экономики : материалы 11-й Междунар. науч.-практ. конф. : в 2-х кн. Казань, 2017. Кн. 2. С. 124–129.
3. Амирова Л. А. Центр развития компетенций в высшей школе —ресурсная площадка профессионализации личности // Высшее образование сегодня. 2018. № 4. С. 122–127.
4. Каллаур Г. Ю. Развитие центров компетенций как условие цифровой трансформации экономики // Современные проблемы управления проектами в инвестиционно-строительной сфере и природопользовании : материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф. М. : РЭУ им. Г. В. Плеханова, 2018. С. 293–301.
5. Боровков А. И. Центр компетенций Национальной технологической инициативы «Новые производственные технологии» // Инновации. 2019. № 11. С. 73–88.
6. Гладилина И. П., Кадыров Н. Н., Строганова Е. В. Цифровая грамотность и цифровые компетенции как фактор профессионального успеха // Инновации и инвестиции. 2019. № 5. С. 62–64.
7. Гладилина И. и др. Цифровые компетенции в структуре компетентного подхода социального и профессионального становления личности // Современное педагогическое образование. 2019. № 11. С. 13–15.
8. Ковалева А. В., Бобырева Е. В. Молодая профессия — бизнес-аналитик // Исследования молодых учёных : материалы Студ. междунар. науч.-практ. конф. Курск, 2022. С. 94–97.
9. Константинова Д. С., Кудяева М. М. Цифровые компетенции как основа трансформации профессионального образования // Экономика труда. 2020. Т. 7, № 11. С. 1055–1072.
10. Кулапов М. Н. и др. Специфика проектного управления разработкой и реализацией программ ДПО в университетах: роль образовательно-научных центров // Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. 2021. Т. 18, № 1 (115). С. 105–114.
11. Левина И. Д., Афанасьев И. В. Технология мониторинга социального заказа на персонифицированные программы ДПО в системе столичного образования // Bulletin of the International Centre of Art and Education. 2021. № 2. С. 364–381.
12. Мальцева А. А. Основы формирования центров компетенций как структур управления интеллектуальным капиталом на региональном уровне // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2020. № 1. С. 52–59.
13. Чернышева Ю. Г. Современные мировые тенденции развития бизнес-анализа // Актуальные направления развития учета, анализа, аудита и статистики в отечественной и зарубежной практике : материалы Междунар. науч.-практ. конф. ; под общ. ред. Е. Н. Макаренко. Ростов-н/Д., 2021. С. 262–269.
14. Ясников С. В., Назарова Н. Е., Бессчетнова Н. Н. Методические аспекты построения компетентностной модели выпускника в период отсутствия профессионального стандарта // Вестник Нижегородской государственной сельскохозяйственной академии. 2019. № 4. С. 5–12.
15. Патахова З. Ш., Абдулаева Х. С., Мухидинов М. Г. Возможности проектного подхода в образовании // Проблемы и тенденции научных преобразований в условиях трансформации общества : материалы Междунар. науч.-практ. конф. Стерлитамак, 2021. С. 48–50.

References

1. Aksenova MA. Competence Center as an educational resource for the training of highly qualified specialists. *Professional'noye obrazovaniye i rynek truda = Vocational education and labor market*. 2017;(4):7-11. (In Russ.).
2. Aksenova MA. Competence centers as a condition for continuing professional education. In: *Neprevyuvnoye professional'noye obrazovaniye kak faktor ustoychivogo razvitiya innovatsionnoy ekonomiki = Continuous professional education as a factor in the sustainable development of an innovative economy*. Kazan; 2017. Pp. 124–129. (In Russ.).

3. Amirova LA. Center for the Development of Competences in Higher School as a Resource Platform for the Professionalization of the Personality. *Vyssheye obrazovaniye segodnya = Higher Education Today*. 2018;(4):122-127. (In Russ.).

4. Kallaur GYu. Development of competence centers as a condition for the digital transformation of the economy. In: *Sovremennyye problemy upravleniya proyektami v investitsionno-stroitel'noy sfere i prirodopol'zovanii = Modern problems of project management in the investment and construction sector and nature management*. Moscow: PRUE; 2018. Book 2. Pp. 293–301. (In Russ.).

5. Borovkov AI. Competence Center of the National Technology Initiative “New Production Technologies”. *Innovatsii = Innovations*. 2019;(11):73-88. (In Russ.).

6. Gladilina IP, Kadyrov NN, Stroganova EV. Digital literacy and digital competencies as a factor of professional success. *Innovatsii i investitsii = Innovations and investments*. 2019;(5):62-64. (In Russ.).

7. Gladilina I. et al. Digital competencies in the structure of the competence-based approach of the social and professional development of the individual. *Sovremennoye pedagogicheskoye obrazovaniye = Modern pedagogical education*. 2019;(11):13-15. (In Russ.).

8. Kovaleva AV, Bobyreva EV. Young profession-business analyst. In: *Issledovaniya molodykh uchonykh = Research of young scientists*. Kursk; 2022. Pp. 94–97. (In Russ.).

9. Konstantinova DS, Kudaeva MM. Digital competencies as a basis for the transformation of vocational education. *Ekonomika truda = Labor Economics*. 2020;7(11):1055-1072. (In Russ.).

10. Kulapov MN. et al. Specificity of project management in the development and implementation of further vocational education programs at universities: the role of educational and scientific centers. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta im. GV Plekhanova = Bulletin of the Plekhanov Russian University of Economics*. 2021;(1):105-114. (In Russ.).

11. Levina ID, Afanasiev IV. Technology for monitoring the social order for personalized AVE programs in the system of metropolitan education. *Bulletin of the International Centre of Art and Education*. 2021;(2):364-381. (In Russ.).

12. Maltseva AA. Fundamentals of the formation of centers of competence as structures for managing intellectual capital at the regional level. *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Tver State University*. 2020; (1):52-59. (In Russ.).

13. Chernysheva YuG. Modern world trends in the development of business analysis. In: *Aktual'nyye napravleniya razvitiya ucheta, analiza, audita i statistiki v otechestvennoy i zarubezhnoy praktike = Actual trends in the development of accounting, analysis, audit and statistics in domestic and foreign practice*. Rostov-on-Don; 2021. Pp. 262-269. (In Russ.).

14. Yasnikov SV, Nazarova NE, Besschetnova NN. Methodological aspects of building a graduate's competence model in the absence of a professional standard. *Vestnik Nizhegorodskoy gosudarstvennoy sel'skokhozyaystvennoy akademii = Bulletin of the Nizhny Novgorod State Agricultural Academy*. 2019;(4):5-12. (In Russ.).

15. Patakhova ZSh, Abdulaeva KhS, Mukhidinov MG. Possibilities of the project approach in education. In: *Problemy i tendentsii nauchnykh preobrazovaniy v usloviyakh transformatsii obshchestva = Problems and trends of scientific transformations in the conditions of society transformation*. Sterlitamak; 2021. Pp. 48–50. (In Russ.).

Информация об авторе

К. А. Витер — младший научный сотрудник.

Information about the author

K. A. Viter — junior researcher.

Статья поступила в редакцию 23.01.2023; одобрена после рецензирования 22.03.2023; принята к публикации 31.03.2023.

The article was submitted 23.01.2023; approved after reviewing 22.03.2023; accepted for publication 31.03.2023.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declares no conflicts of interests.