

**РОЛЬ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА  
В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ  
THE ROLE OF CONTINUOUS EDUCATION OF PERSONNEL IN THE CONTEXT  
OF THE DIGITAL DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION**

Подупейко А.А., старший преподаватель  
кафедры «Бизнес-администрирование» факультета маркетинга, менеджмента,  
предпринимательства Белорусского национального технического университета,  
г. Минск, podupeikoalesya@mail.ru  
Podupeiko Alesya, senior lecturer of the Department of business administration, faculty of  
marketing, management, entrepreneurship, Belarusian national technical university, Minsk,  
podupeikoalesya@mail.ru

**Аннотация.** Технологическое и цифровое развитие организации основывается на принципах всестороннего развития человеческих ресурсов. Роль непрерывного образования возрастает и становится главной задачей функции управления персоналом, так как неразрывно связана с потребностью бизнеса в компетентных сотрудниках, способных быстро адаптироваться к современным условиям бизнес-среды, где скорость изменений и неопределенность постоянно возрастают. В данной связи актуальными являются вопросы, связанные с подготовкой персонала и руководителей к реализации цифровой стратегии организации.

**Ключевые слова:** образование персонала, цифровое развитие, цифровые трансформации, мобильное обучение.

**Abstract.** The technological and digital development of the organization is focused on the study of personnel. The role of continuing education is growing and becoming the main function of HR management, because inextricably spread with the demand of the business in proven infected, able to quickly respond to the conditions of the business environment, where the speed of change and uncertainty are constantly increasing. In this regard, issues related to the training of personnel and the implementation of the digital strategy of the organization are relevant.

**Key words:** personnel education, digital development, digital transformations, mobile learning.

**Введение.** Современный мир диктует рынку новые условия выживания, принуждая организации искать и прибегать к новым конкурентным моделям управления бизнесом. Цифровая трансформация производственной и управленческой деятельности организации ведет к трансформации в профессиональной деятельности и изменению требований к компетенциям и навыкам специалистов, таким образом, без предварительной подготовки персонала процесс внедрения цифровых технологий в организации усложняется.

**Основная часть.** Цифровое развитие бизнеса вызывает изменение типов профессиональной деятельности и требований к компетенциям и навыкам персонала и руководителей организации. В этой связи подготовка кадров становится обязательным процессом по нескольким причинам:

1. Компании нуждаются в людях, которые способны не только внедрять и использовать цифровые технологии, но и имеют достаточные знания и опыт для создания новых бизнес-моделей.

2. Возрастает роль бизнес-аналитиков, задача которых заключается в описании и оптимизации бизнес-процессов компании, в сопровождении проектов, участии в разработке мероприятий по достижению целей компании.

3. Цифровая трансформация требует подготовленной команды, следовательно, компании необходимо проводить мероприятия (обучение, тренинги и мастер-классы), нацеленные на освоение новых процессов и технологий, приобретение необходимых навыков для работы в обновленных условиях.

4. Бизнес нуждается в формировании службы, отвечающих за обеспечение цифровой безопасности данных организации. Возрастает роль таких должностей, как директор безопасности (*Director Security*), архитектор информационной безопасности бизнеса (*Business Information Security Architect*), специалист по оценке уязвимостей [1].

Вышеперечисленные пункты свидетельствуют о том, что цифровое развитие организации основывается на всестороннем развитии персонала, где возрастает и становится доминирующей роль непрерывного образования, то есть процесса, увязывающего интересы организации и компетенции сотрудников, способных быстро адаптироваться к происходящим изменениям и мотивированных на непрерывное развитие.

Важное место в системе непрерывного образования персонала занимает такое направление как формирование и развитие цифровой компетентности и цифровых навыков. В общем, цифровая компетентность может рассматриваться как осознанность и ответственность работника в процессе работы с цифровыми системами и технологиями, представленные на техническом, когнитивном и социальном контуре коммуникаций и взаимодействий [2].

Еще одним важным направлением развития и непрерывного образования персонала является создание эффективных команд, построение продуктивных командных коммуникаций и взаимодействий, формирование компетенций команды в области цифровой трансформации, проектной деятельности и реализации цифровых проектов [3, 4].

Организациям стоит уделить особое внимание процессу формирования и развития «культуры инноваций», когда сотрудники открыты новому, готовы к экспериментам и лояльны к изменениям.

В качестве организационной технологии развития персонала организации могут использовать такой тип обучения, как «мобильное обучение» (*mobile learning*, или *m-learning*), который основывается на использовании мобильных и портативных ИТ-устройств, доступа в Интернет, а также предполагающий разработку специальных обучающих программ. Преимущества данного способа обучения заключается в том, что он может применяться как вне рабочего места, так и на нем, при этом имеется широкие возможности для создания условий для командного обучения и взаимодействия сотрудников организации. Следует отметить, что данный формат обучения позволяет максимально персонифицировать процесс освоения новых компетенций, развития цифровых навыков, а также позволяет одновременно участвовать большому количеству человек со всех площадок организации.

Отдельно следует отметить возрастающую роль персонифицированного подхода к обучению сотрудников, с использованием новых технологий и методик. Такой подход позволяет более эффективно синхронизировать получение профессиональных знаний и навыков, приобретение или совершенствование компетенций с общими задачами организации.

Персонифицированный подход заключается в выстраивании индивидуального плана обучения, с учетом возраста, профессионального опыта, полученного ранее образования, стремления к саморазвитию, а также с учетом предложений самого обучающегося.

**Заключение.** Организации, ставшей на цифровой путь развития, необходимы современные кадры с новой системой знаний и умений, мотивацией на развитие. Все это указывает на доминирующую роль непрерывного обучения сотрудников организации, которое на наш взгляд, может быть реализовано по следующим направлениям: формирование и развитие цифровой компетентности и цифровых навыков сотрудников; создание

эффективных команд; формирование «культуры инноваций», внедрение и использование подходов персонифицированного формата обучения и «мобильного обучения».

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Ковалинский, А.И. Развитие персонала в условиях цифровой экономики / А.И. Ковалинский, Е.А. Поддубская; редкол.: В.В. Манкевич [и др.] // Бизнес. Образование. Экономика : Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 7–8 апр. 2022 г. : сб. ст. – Минск : Институт бизнеса БГУ, 2022. – С. 656–658.

2. Digital Education Action Plan Available [Electronic resource]. – Mode of access: [https://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/educationtechnology\\_en](https://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/educationtechnology_en). – Date of access: 22.11.2022.

3. Стратегия цифровой трансформации: написать, чтобы выполнить / под ред. Е. Г. Потаповой, П. М. Потеева, М. С. Шклярчук. – М. : РАНХиГС, 2021. – 184 с.

4. Яшин С.Н., Иванова О.Е. Влияние дополнительного профессионального образования на рынок труда в условиях цифровизации экономики / С.Н. Яшин, О.Е. Иванова // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2022. – № 7-1. – С. 160–165.

УДК 338.49

### **ИНТЕГРАЦИЯ ПОТЕНЦИАЛА КЛАСТЕРА И ТЕХНОПАРКА ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ INTEGRATION OF CLUSTER AND TECHNOPARK POTENTIAL FOR INNOVATIVE PROJECTS**

Пономарёва Н.П., к.э.н., доцент, зав. кафедрой,

Белорусский национальный технический университет, г. Минск, npp7@mail.ru  
Гаибназарова З.Т., д-р экон. наук, профессор кафедры «Экономика промышленности»,  
Ташкентский государственный технический университет им. И. Каримова, г. Ташкент  
Ponomareva Nataliya, Ph.D., Associate Professor, Head of Department, Belarusian National  
Technical University, Minsk, npp7@mail.ru  
Gaibnazarova Zumrat, Dr. Econ. Sciences, Professor, Department "Economics of Industry,"  
Tashkent State Technical University named after I. Karimov, Tashkent

**Аннотация.** В статье рассмотрены понятие и цели технопарков, особенности университетских технопарков, проанализирована деятельность Технопарка Белорусский национальный технический университет «Политехник», обосновано его вхождение в действующий кластер «Инновационное приборостроение».

**Ключевые слова:** технопарк, университет, кластер, интеграция, наука, инновации, бизнес.

**Abstract.** The article discusses the concept and goals of technoparks, features of university technoparks, analyzed the activities of the Technopark Belarusian National Technical University "Polytechnic," substantiated its entry into the current cluster "Innovative Instrument Engineering."

**Key words:** technopark, university, cluster, integration, science, innovation, business.

**Введение.** Зарубежный опыт свидетельствует о том, что технопарки являются движущей силой формирования конкурентного потенциала экономики государств, адаптируют инновации и создают эффективные механизмы трансфера технологий и цифровых решений в реальный производственный сектор [1].

**Основная часть.** Согласно определению ЮНЕСКО (1993 г.), научно-технологический парк включает в себя «любой вид высокотехнологичного кластера, например,