

Результатом этих процессов видится формирование новой социальной идентичности, имеющей синкретичный характер. В ней рудименты государственно-национальной идентичности сочетаются с нарастающей приверженностью к транснациональной корпорации и отождествлением себя с некоторой космополитической «передовой частью» человечества. Такая идентичность отличается фрагментарностью, противоречивостью и неустойчивостью. Она порождает глубокую разбалансированность прав и ответственности представителей бизнеса и широких слоев населения, а также неопределенность их обязанностей по отношению к стране, нации, государству, наконец, семье. Таким образом, новая идентичность, порождаемая экономическими процессами, в свою очередь, становится мощным фактором нарастания глобальной нестабильности и неопределенности мирохозяйственного развития.

**А. Н. Русак**

## ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

В современных реалиях цифровизации общества, сопровождающихся стремительным ростом технологий, кардинально трансформируется отношение к получаемой информации, а также к способам коммуникации. Организация структурированного корпоративного обучения должна осуществляться в соответствии с требованиями стандартов нового поколения. Внедрение новых форм обучения, отвечающих современным требованиям, является предметом длительной дискуссии специалистов.

Исследователи классифицируют значимые компетенции для развития специалистов: 1) *hard skills* ‘твердые навыки’, получаемые при обучении или выполнении рабочих задач профессиональной деятельности в области формализованных технологий; 2) *soft skills* ‘мягкие навыки’ – социальные и коммуникативные навыки работников; 3) *digital skills* ‘цифровые навыки’ – комплекс компетенций, необходимых в современном цифровом обществе. Недостаточное количество специалистов с хорошо развитыми *soft skills* и *digital skills* на рынке труда вынуждает бизнес-структуры искать способы решения проблемы обучения персонала путем трансформации системы корпоративного обучения.

В качестве одного из успешных примеров реализации корпоративного обучения можно привести пример корпоративного университета Сбербанка России. В рамках корпоративного университета, для обучения и развития сотрудников, разработан проект «Виртуальная школа», предоставляющий дистанционный доступ к базе знаний и возможность командного взаимодействия в режиме реального времени. Выпущен словарь-справочник «Корпоративное обучение для цифрового мира», систематизирующий образовательные решения для корпоративного обучения в эпоху цифровых технологий. С целью обеспечения бесплатного доступа к образовательным ресурсам

с 2014 г. корпоративный университет Сбербанка сотрудничает с образовательным онлайн-ресурсом Khan Academy в рамках проектов по русификации образовательного видеоконтента.

Задачи корпоративного обучения, которые предстоит решить компании при digital-трансформации бизнес-процессов: устранение недостатков в компетенциях сотрудников, вызванных технологическими изменениями; обеспечение возможности решения новых функциональных задач, в результате изменений условий работы; овладение навыками цифрового маркетинга; совмещение фундаментальных знаний с практическими кейсами; совершенствование управленческих технологий повышения эффективности корпоративного обучения.

Модель корпоративного обучения может включать следующие блоки:

1. Образование:

- Формальное обучение, совмещающее онлайн и офлайн форматы.
- Проектное обучение.
- Проблемное обучение.

2. Опыт (развивающие задания и проекты):

– Комплексная программа обучения для создания инноваций в формате *Workshop* «Мастерская». Исследователи определяют *Workshop* как учебный процесс, в центре внимания которого собственная активная работа каждого из участников, предполагающая обмен опытом при создании интеллектуальных продуктов под руководством эксперта, выступающего как в качестве наставника, так и участника. Авторитет преподавателя и ученика остаются на равных позициях. Цель *Workshop* – инициация совместной работы с целью передачи актуального опыта, развивающая навыки и компетенции участников, позволяющая вывить различия в подходах к реализации решения.

– Образовательные технологии игрового обучения *Edutainment* (*education* ‘образование’ и *entertainment* ‘развлечение’). Анализ научной литературы показывает, что *edutainment* – технологии внедрения современных форм развлечений в традиционные лекции, уроки, занятия, мастер-классы, сочетание традиционного контента и методов обучения в контексте новых технологий. В процессе обучения используются определенные педагогические приемы игровой направленности для повышения мотивации персонала.

– Технологии проектного взаимодействия. Участники работают в одном конкретном проекте, где реализуется технология генерации идей по активностям, направленным на решение одной поставленной задачи, выполняемой творческой группой участников.

– Технологии м-обучения (мобильного обучения).

– Обучение в формате веб-квестов, с целью самостоятельного поиска и усвоения полученных знаний.

3. Окружение (культура компании и рабочая обстановка):

– Предложение цифровых образовательных решений, позволяющих предоставлять контент обучающимся в формате 24/7. Создание единого мобиль-

ного приложения для поддержки непрерывного обучения в формате новых образовательных решений. Основное преимущество – мобильность, доступность обучающей платформы из любого места с личного мобильного устройства.

– Использование технологий Live Virtual Class, что позволяет использовать набор интерактивных средств (чаты, видео, совместное использование приложений) в режиме реального времени. В процессе обучения каждый участник взаимодействует с преподавателем и со всей группой. Данная методика удобна для организации совместной работы, позволяет избежать финансовых затрат, связанных с командированием сотрудников.

– «Самоуправление» – возможность предложения своей кандидатуры для обзора темы. Собственные учебные материалы будут дополнять корпоративные курсы. Акцент делается на формировании креативных способностей сотрудников и на получении навыков в практической области.

– Создание интегрированной платформы, основанной на опыте сотрудников, формируя новые комбинации идей, используя современные информационные технологии.

– Обучение в формате bite-size learning – информация, представленная в кратком формате, для удобства восприятия.

4. Общение (знакомство и взаимодействие с успешными людьми):

– Обучение с элементами нетворкинга (технологии выстраивания бизнес-контактов). Networking (*net* ‘сеть’, *work* ‘работать’). Организация и учет нетворкинг-активностей (оффлайн и онлайн с помощью специальных сервисов).

– Развитие культуры «шеринга знаний» в обучении, посредством создания специальных платформ.

– Видеообзоры с кратким содержанием современной профессиональной и бизнес-литературы.

– Использование коммуникационно-развивающих систем, вовлекающих сотрудников в процесс обучения.

5. Дополнительное образование, получаемое с помощью компании (языковые курсы, другие корпоративные курсы).

6. Оценка качества обучения и включение результатов в KPI:

– Получение баллов за каждую активность. Обмен баллов на брендированную сувенирную продукцию компании или на дополнительные выходные дни. Такая система увеличит вовлеченность в процесс обучения.

– Поощрение за участие в корпоративном варианте TED (Technology Entertainment Design), с целью обмена опытом.

– Обратная связь (Использование системы «лайков» позволяет анализировать актуальность тем. Комментарии стимулируют коллективное обсуждение поставленного вопроса).

– Аналитика. На основе пользовательской аналитики анализируются данные по обсуждению тем, данные по популярности сообществ для формирования плана обучения.

Комплекс новых задач, связанных с перестройкой процесса обучения, требует адаптации образовательного процесса под конкретные проекты компаний, применение индивидуальных образовательных инструментов, позволяющих сотрудникам приобретать соответствующие навыки в связи с изменением запросов со стороны экономики. Одним из ключевых условий развития интеллектуального потенциала предприятий в стратегических интересах государства является адаптация системы корпоративного обучения к новым условиям, учитывающим современные тренды в необходимых навыках и знаниях.

**В. Н. Усосский**

## ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА И КРИПТОВАЛЮТЫ

22.03.2017 г. вступил в действие Декрет Президента Республики Беларусь № 8 «О развитии цифровой экономики», а также было принято положение «О парке высоких технологий».

Что понимается под цифровой экономикой в этих нормативных актах? К сожалению, содержание понятия *цифровая экономика* в них не раскрыто. Зато подробно определяется правовой статус криптовалют, система правомочий субъектов рынка криптовалют и инструменты их деятельности на легализуемом финансовом рынке, где планируется запустить обращение криптовалют. Возникает противоречие между названием декрета № 8 «О развитии цифровой экономики» и его содержанием. Цель статьи состоит в выявлении смысла экономической концепции, которая лежит в основании двух декретов. Представляется, что цели этих декретов состоят в создании исключительных условий для деятельности резидентов Парка высоких технологий (ПВТ) на рынке криптовалют, которым предоставляются эксклюзивные льготы в сфере налогообложения. Предполагается, что создание благоприятной среды позволит запустить механизм для стимулирования инноваций в сфере IT для развития сферы финтеха (финансовых технологий), который обеспечит функционирование рынка криптовалют. Эксклюзивные преимущества предоставляются для привлечения в экономику Беларуси иностранного капитала, действующего в сфере создания и обращения криптовалют. Основные положения декретов направлены на формирование своеобразной «оффшорной зоны» для сферы IT и стимулирование среды криптовалютного финтеха. Предполагается, что это позволит инициировать взрывной поток инноваций и их внедрение с помощью транснациональных корпораций (ТНК), которые перенесут в Беларусь центры по разработке высоких технологий для создания продуктов с высокой долей добавленной стоимости. При этом криптовалютный финтех выдается за всю цифровую экономику, в которой доминирующую роль играют ТНК. Британская компания EY (ранее Emst & Young) опубликовала отчет о развитии IT-сферы в Беларуси. Национальная статистика страны в IT-продукцию и услуги включает издание программного обеспечения, разработку программного обеспечения и кон-