

РАЗДЕЛ II СОЦИОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА

УДК 004.8:331.5

ПРОЕКТ «ЦИФРОВОЙ БЕЙДЖ»: СОВРЕМЕННЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ И ОБОСНОВАНИЕ ЗАМЫСЛА

© 2021 Антонов М.П., Пилипенко В.А.

Самарский государственный экономический университет

Авторами проанализировано влияние процесса цифровизации на модернизацию региональных рынков труда. Выявлен рост значимости *soft skills* в современных условиях и отмечена важность системы дополнительного образования в формировании этих навыков. Авторами предложен проект «Цифровой бейдж»: выполнено обоснование замысла проекта, определены возможности его внедрения для повышения эффективности функционирования и регулирования рынка труда.

Ключевые слова: региональный рынок труда, цифровизация, *soft skills*, образование, цифровой бейдж.

Вопросы, связанные с изучением рынка труда, всегда являлись ключевыми в исследовании функционирования экономики. На современном этапе развития в условиях цифровизации данные проблемы не потеряли своей актуальности, наоборот, стали ещё более значимыми. Создание и поддержание гибкого рынка труда, способного приспособиваться к частым изменениям, является важной задачей трансформации экономики РФ и её субъектов, которые отражают текущие тенденции в динамике занятости и потребности в квалифицированной рабочей силе.

В данной работе особое внимание уделено региональным рынкам труда, которые характеризуют предложение рабочей силы и спрос на неё в субъектах РФ.

Современный рынок труда в РФ характеризуется следующими чертами: уровень занятости различается в экономически развитых и депрессивных регионах; низкий уровень производительности труда; высокий уровень скрытой безработицы; расхождение между структурой спроса на труд и предложения на рынке труда: работодатели не могут найти подходящего работника с нужными профессиональными знаниями ввиду низкой информированности о рабочей силе; часть рабочей силы занята в теневом секторе экономики.

Правильная государственная политика в сфере регулирования рынка труда обеспечивает стабильное экономическое развитие, так как рыночный механизм без участия государства не способен создать такой уровень занятости, при котором экономика страны будет эффективно функционировать.

Цифровизация является главной тенденцией развития экономики России, в том числе и на региональном уровне. В последнее десятилетие разработано множество стратегий цифровой трансформации как на федеральном уровне, так и на уровне регионов и муниципалитетов [17].

В Указе Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в РФ на 2017 - 2030 годы» цифровая экономика определяется как хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа, применение которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг [2].

Рынок труда, как и любая другая составляющая экономики, не в меньшей

степени подвержен переменам, связанным с цифровизацией. В состоянии стремительно развивающейся цифровизации рынок труда должен перестроиться под новые требования для достижения успешного функционирования.

Цифровизация влияет на рынок труда в РФ следующим образом:

- 1) создание новых рабочих мест за счет возникновения современных профессий;
- 2) рост спроса на труд в отраслях, связанных с использованием ИТ-технологий;
- 3) снижение материальных и временных ресурсов, затрачиваемых работодателем на поиск сотрудников и безработным на поиск места труда ввиду использования интернет-сервисов, что снизит уровень добровольной безработицы;
- 4) рост числа трудящихся дистанционным образом;
- 5) сокращение некоторого количества профессий в силу их невостребованности из-за автоматизации рабочего процесса;
- 6) задержка во времени между возникновением потребности в высококвалифицированных работниках и подготовкой работников, в результате чего возможно возникновение структурной безработицы [4].

Таким образом, развитие цифровой экономики изменит не только количественные параметры рынка труда, но и качественные, а также значительно трансформирует систему отношений работников и работодателей. Пандемия COVID-19 изменила функционирование современной экономики: многие её составляющие перешли в онлайн режим. Это привело к возникновению проблемы необходимости владения цифровыми навыками, поскольку эффективная организация работы в удаленном формате возможна при их хорошем развитии.

Эволюция рынка труда, развитие социально-трудовых отношений усиливают запросы к качественным параметрам трудовых ресурсов, уровню их образования и

профессиональной подготовки. Необходимо подчеркнуть, что отношения на рынке труда не ограничиваются только актом купли-продажи, они затрагивают все, что связано с системой образования, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, системой социального партнерства и защиты на федеральном и региональном уровнях.

Следовательно, система образования должна постоянно совершенствоваться и подстраиваться под запросы рынка труда [5].

Ключевым фактором успеха процессов цифровизации является наличие высококвалифицированных кадров в достаточном объеме и соответствующих рабочих мест, а также системы подготовки специалистов, обладающих определенными компетенциями для разработки и внедрения цифровых технологий [8].

С бурным ростом внедрения цифровых технологий в повседневную жизнь людей цифровые навыки, безусловно, необходимы с точки зрения спроса и предложения на рынке труда, поскольку его трансформация в перспективе будет связана с автоматизацией большинства экономических процессов. Ключевой компетенцией, определяющей конкурентные преимущества компаний будущего, становится аналитика больших данных.

Стоит отметить, что несмотря на рост влияния цифровых компетенций, в рамках становления цифровой экономики будет наблюдаться повышение требований к «soft skills» — обладанию социальным и эмоциональным интеллектом, т.е. в конечном счете теми способностями, которые отличают человека от машины. Эти компетенции включают различные общественные навыки, такие как коммуникативные, лидерские, командные и прочие социально-психологические навыки. Среди прогнозируемых актуальных навыков эксперты выделяют системное и экологическое мышление, способность работать в условиях неопределенности, клиентоориентированность, мультикультурность и мультиязычность [18]. По мнению экспертов, они являются навыками будущего,

так как будут востребованы в любых обстоятельствах, несмотря на экономические изменения или какие-либо технические скачки. Их выработка во многом происходит в рамках дополнительного образования, так как только всестороннее развитие способствует развитию личности как субъекта рынка труда.

Президент РФ В.В. Путин подчеркивает, что «конкурентное преимущество получают те специалисты, которые не только владеют профессиональными навыками, но и обладают soft skills – «креативным и плановым и другими видами мышления» [12].

Дополнительное образование в XXI веке обладает огромной значимостью в силу того, что у человека формируются над-профессиональные компетенции: мультиязычность, наличие развитого эстетического вкуса, умение работать в режиме неопределенности и многие другие. Сфера дополнительного образования не должна оставаться без внимания государства, которое должно способствовать его развитию наряду с общим и профессиональным образованием.

В условиях стремительного развития цифровых технологий многие профессии претерпевают существенную модернизацию. Значительная часть рабочей силы в ближайшем времени столкнется с проблемой структурной безработицы. Их профессиональные компетенции перестанут отвечать запросам, которые предъявляет цифровая экономика.

Согласно прогнозу ведущей мировой консалтинговой компании «McKinsey & Company» 375 млн работников (около 14% мировой рабочей силы) вынуждены будут сменить профессию к 2030 году [11]. Это связано с тем, что трансформация компетентностных профилей некоторых категорий персонала не будет выгодной в связи с изменением технологии и инструментария работы.

Земцов С.П., старший научный работник Института прикладных экономических исследований РАНХиГС, дает следующий прогноз: «49,3% рабочих мест могли бы быть ликвидированы в России в

случае одномоментной автоматизации» [3]. Данный прогноз дает возможность понять и оценить потенциальные угрозы экономике РФ, если рабочая сила не будет соответствовать требованиям, предъявляемыми цифровизацией, и если трудовые ресурсы не получают необходимые в таких условиях профессиональные компетенции.

Сложность ускоренного перехода к цифровым кадрам вызывает то, что в данный момент высшие учебные заведения не выпускают достаточного количества необходимых специалистов. Российская ассоциация электронных коммуникаций в своем исследовании «Экономика Рунета / Цифровая экономика России 2017» предоставила следующую информацию: «Российские вузы ежегодно выпускают около 25 тыс. ИТ-специалистов, из которых лишь 15% готовы к немедленному трудоустройству» [13]. Данный факт однозначно свидетельствует о том, что система образования должна быть существенно перестроена в соответствии с потребностями рынка труда. В этой связи возникает объективная потребность в преподавателях, способных обеспечить подготовку кадров с необходимыми цифровыми компетенциями [6].

В РФ рынок труда в ближайшем будущем подвергнется структурным изменениям: повысится спрос на кадры IT-направления, но при этом снизится (или исключится) потребность в профессиях, где возможен частичный (или полный) переход на автоматизацию. Стоит заметить, что базисная основа большинства профессий не столкнется с принципиальными изменениями, но для всех профессий необходимо формирование новых компетенций. Так, например, появится профессия «сетевой юрист». Его задачей останется знание и умение правильно применять нормы правовой системы, как и у современного юриста, но также появятся новые задачи – формирование и регулирование нормативно-правовых отношений в сети Интернет, работа в рамках правовой защиты человека и собственности в Интернете. Подобные преобразова-

ния коснутся, например, следующих профессий [14]:

- медик – сетевой врач, IT-медик, эксперт персонифицированной медицины;
- проектировщик – проектировщик инфраструктуры «умного дома», проектировщик доступной среды;
- менеджер – персональный бренд-менеджер, менеджер онлайн-продаж, тайм-менеджер;
- агроном – сельскохозяйственный эколог, агроном-экономист, сити-фермер, агрокибернетик.

Результат цифровизации рынка труда принесет и совершенно новые профессии. Консультант по робозитике (разбирается в морально-этических, социальных и юридических аспектах взаимодействия роботов и людей), разработчик нейроинтер-

фейсов (создает системы связи, считывающие мозговую активность человека и транслирование информации между мозгом и техническими устройствами) заставят рынок труда РФ существенно трансформироваться, опираясь на примеры общемировой практики.

Инновационный центр «Сколково» провёл исследование уровня цифровизации субъектов РФ, предоставив совокупные данные в виде индекса «Цифровая Россия» (табл. 1) [9].

Данный индекс выражается в баллах (максимальное значение - 100) и показывает, насколько уровень цифровизации регионов соответствует государственным стратегическим подходам и мировым тенденциям в развитии цифровых технологий и проектов.

Таблица 1 - Значение индекса «Цифровая Россия» по отдельным субъектам РФ в 2018 году

Место в рейтинге	Субъект РФ	Значение индекса
1	Москва	77,03
2	Республика Татарстан	76,48
3	Санкт-Петербург	76,44
17	Самарская область	71,44
29	Оренбургская область	66,83
31	Свердловская область	65,66
85	Республика Тыва	39,74

В тройке лидеров находятся субъекты, чья деятельность по внедрению цифровизации проходит наиболее успешно на основе эффективно реализуемых программ и проектов. Например, по направлению «Информационный город» (программа реализуется с 2012 года в Москве) Самарская область занимает 17-е место. Регион имеет значительный потенциал для реализации на базе «Проектного офиса цифрового развития Самарской

области», созданного в 2018 году по инициативе Губернатора региона [15].

Последнее место Республики Тыва обусловлено низкой экономической активностью в высокотехнологичных отраслях и недостатком финансирования кадров для развития цифровизации.

Важной составляющей индекса является субиндекс «Специализированные кадры и учебные программы». Данные по отдельным регионам приведены в таблице 2.

Таблица 2 - Значение субиндекса «Специализированные кадры и учебные программы» по отдельным субъектам РФ в 2018 году

Субъект РФ	Значение субиндекса
Москва	84,05
Республика Татарстан	71,87
Санкт-Петербург	80,00
Самарская область	72,35
Оренбургская область	66,33
Свердловская область	68,67
Республика Тыва	37,98

Данный субиндекс учитывает количество кадров с профильным образованием и его качество, а также наличие трудовых и гражданско-правовых отношений со специалистами, обладающими цифровыми компетенциями. Этот субиндекс безусловно важен, поскольку для модернизации рынка труда субъектов важно их соответствие предъявляемым требованиям и создание системы мотивации по освоению и применению необходимых компетенций в рамках становления цифровой экономики.

На сегодняшний день в РФ, как и в большинстве ведущих стран в сфере цифровых технологий, государство является драйвером инициатив, связанных с развитием и распространением цифровизации. Обратимся к проекту «Кадры для цифровой экономики», являющемуся составной частью Национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации» (утв. протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию от 4 июня 2019 года № 7) [16]. Основной акцент в нём делается на создание и предоставление системы, позволяющей гражданам освоить ключевые компетенции в условиях цифровой экономики. Результатом данного проекта является достижение следующих ключевых показателей к 2024 году: 10 млн человек пройдут обучение по онлайн-программам развития цифровой экономики; 40% населения должны будут обладать цифровой грамотностью и ключевыми компетенциями цифровой экономики; 800 тыс. выпускников системы профессионального образования, обладающих цифровыми компетенциями; 1 млн специалистов, прошедших

обучение цифровым компетенциям в рамках дополнительного образования.

Авторами было проведено социологическое исследование на тему: «Дополнительное образование: плюсы и минусы». Опрос проводился в феврале 2021 года среди обучающихся ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет». Общее число опрошенных составило 100 человек в возрасте от 18 до 24 лет. Участникам были заданы следующие вопросы.

1. Как Вы считаете, нужно ли получать дополнительное образование?
2. Получали/получаете ли Вы в настоящее время дополнительное образование?
3. Как Вы считаете, помогает ли дополнительное образование развивать «soft skills» (надпрофессиональные навыки)?
4. На Ваш взгляд, результаты дополнительного образования должны ли учитываться на рынке труда?

Полученные результаты опроса были проиллюстрированы на диаграммах (рис. 1–4).

Из ответов на первый вопрос абсолютное большинство респондентов считает, что дополнительное образование действительно необходимо. Это связано с тем, что студентамгодились их навыки, полученные вне школы во время обучения. Почти половина опрошенных считает, что дополнительное образование является необходимым условием всестороннего развития личности, драйвером, способствующим реализовать себя в социально-культурной жизни.

Не считают нужным получение дополнительного образования лишь 15% опрошенных (рис. 1).



Рисунок 1 – Результаты опроса по вопросу 1

Это обусловлено позицией, которая заключается в убеждении, что студент

может реализовать себя только благодаря умственным способностям.



Рисунок 2 – Результаты опроса по вопросу 2

Статистика ответов по второму вопросу показала, что 90% респондентов получали когда-либо/получает сейчас дополнительное образование. Лишь ка-

ждый десятый никогда в своей жизни не пользовался услугами дополнительного образования (рис. 2).



Рисунок 3 – Результаты опроса по вопросу 3

Представленные на рисунке 3 данные говорят о том, что 97% респондентов уверены в развитии «soft skills» путем

дополнительного образования. Мнение аргументируется практическим знанием о развитии надпрофессиональных навыков в процессе получения дополнитель-

ного образования. Ни один из числа опрошенных не дал отрицательного ответа на вопрос. Малое количество студентов

затруднилось ответить. Авторы связали это с тем, что не все понимают термин «soft skills».



Рисунок 4 – Результаты опроса по вопросу 4

Проведя анализ полученных результатов, авторы выявили следующие закономерности. Студенты младших курсов убеждены в том, что дополнительное образование не оказывает непосредственное влияние на место дальнейшего трудоустройства.

Обучающиеся старших курсов в большей степени склонны к тому, что немаловажную роль играют навыки soft skills. Они считают, что работодатель должен учитывать индивидуальные качества работников для формирования успешной трудовой траектории (рис. 4).

Проведенное исследование показало, что дополнительное образование на нынешнем этапе развития рынка труда значимо, но результаты его не учитываются в должной мере. Сложившаяся ситуация не является благоприятной для перспективного развития экономики страны в условиях цифровизации. Работодатели должны учитывать надпрофессиональные навыки работников, что позволит улучшить качество трудовых ресурсов и может стать одним из факторов роста экономики. В этой связи государству следует уделять внимание вопросам дополнительного образования, а также содействовать учету и включению его результатов в систему рынка труда. На данный момент лишь отдельные показа-

тели функционирования дополнительного образования заложены в Национальной программе «Образование» [16].

Ввиду существующей проблемы недооценки роли и недостаточного учета результатов дополнительного образования, отсутствия структурированной информации в данной сфере, авторами предлагается протестировать создание системы, которая позволит учитывать различные навыки (общие, профессиональные, надпрофессиональные) на рынке труда.

В 2011 году Mozilla запустила новый проект под названием «Открытые значки», целью которого было использование цифровых значков в глобальном и децентрализованном масштабе [10]. Предполагалось использование открытого исходного кода, поэтому программное обеспечение было бесплатным и его технические характеристики были открыты. Открытый характер спецификации позволяет любому субъекту (например, организации) выпускать, зарабатывать и отображать значки в Интернете через инфраструктуру, которая использует общие и открытые технические стандарты. Более того, такой формат позволяет различным сторонам разрабатывать программное обеспечение, которое будет легко взаимодействовать с принятыми значками в Интернете (для выдачи,

заработка, отображения или одобрения). С момента своего создания инициатива открытых значков выросла благодаря широкому сообществу участников, среди которых НАСА, Смитсоновский институт и Intel. Для организаций открытые значки помогают идентифицировать качественных специалистов с помощью признанных и подтвержденных навыков и компетенций. Для людей открытые значки являются способом показать такие навыки и компетенции, делая их более заметными на рынке труда. Вся совокупность таких значков можно интегрировать в рамках одной системы – цифрового бейджа.

Сегодня все большее число колледжей в США внедряют систему цифровых бейджей. Одним из пионеров в этом начинании стал Университет штата Иллинойс. В рамках эксперимента его студенты, обучающиеся по программам повышенной подготовки, сформировали почти 7400 цифровых бейджей [7].

Наименование предлагаемого нами проекта – «Бейдж». Основанием для предложения данного проекта является следующее. Бейдж отражает конкретные навыки, полученные в процессе обучения в Университете, а не только свидетельствует о дипломе о его окончании. Он является полезным для работодателей, так как содержит в себе дополнительную информацию о потенциальном работнике. Электронный вариант бейджа облегчает доступ к получению информации, делает удобным её хранение и передачу. Подобная практика могла бы найти свое применение в российской системе образования. Предлагаем дополнить его функционал и изменить структурные характеристики.

Данный проект направлен на решение существующей на рынке труда проблемы недостатка информации об уровне подготовки рабочей силы и личностных качествах потенциальных работников, а также высоких издержек на получение этой информации.

Цель проекта: создание благоприятных условий на рынке труда для повы-

шения уровня занятости, а также качества трудовых ресурсов, функционирующих в трансформируемой экономической среде субъектов Российской Федерации.

Продуктом проекта является созданная единая государственная база данных и электронная карта, содержащие информацию о социальных достижениях человека в сфере образования.

«Бейдж» представляет собой пластиковую карту, которая содержит в себе следующие данные о результатах (достижениях) на следующих этапах жизни человека: дошкольное образование; начальное общее образование; основное общее образование; среднее общее образование; среднее профессиональное образование; высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура; высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации; дополнительное образование; прочие достижения (учебная, научно-исследовательская, общественная, культурно-творческая и спортивная деятельности, профессиональные заслуги).

Цель электронной карты: накапливать и сохранять полную информацию о достижениях человека в сфере образования за весь период жизни в цифровой среде.

Задачами электронной карты являются следующие.

1. Накапливать информацию на каждом этапе становления личности.
2. Структурировать и группировать сведения по разным разделам и показателям.
3. Обеспечивать просмотр и использование содержимого при необходимости владельца.

Материальная база функционирования цифрового бейджа: единая база персонализированных данных; пластиковая карта с индивидуальным регистрационным номером для каждого человека.

Принципы действия цифрового бейджа указаны ниже.

1. Предоставление цифрового бейджа является бесплатным для всех граждан.

2. Функцию создания, организации работы и контроля за функционированием бейджа несет государство в лице органов государственного управления и организаций, обеспечивающих предоставление государственных и муниципальных услуг (МФЦ).

3. Цифровой бейдж не контролируется сторонними организациями, они могут лишь дополнять информацию о достижениях физических лиц, а также получать данную информацию в случае поиска работников на вакантные места в случае необходимости и открытости данной информации.

4. Информация, содержащаяся в цифровом бейдже, является накапливаемой. Новые данные дополняют исходную систему, а не создают новую.

5. Информация, переданная на цифровой бейдж, основывается на фактических данных.

6. Принцип свободы личности — единая государственная база данных накапливает информацию, но ее использование разрешено лишь с согласия гражданина.

Бейдж (электронная образовательная карта) должен выдаваться каждому человеку от рождения. Это позволит записывать индивидуальные достижения с момента получения самого первого из них.

Принцип действия электронного бейджа основан на своевременном включении информации в электронно-информативную среду, которая позволяет быстро и по требованию считывать весь пакет данных, содержащийся в бейдже. Данную информацию будут вносить различные организации, имеющие лицензию на оказание образовательных услуг, услуг дополнительного и профессионального образования, а также разрешение на проведение культурно-массовых мероприятий.

Использование бейджа легко применимо на практике. Человек по приходу в любое учреждение или организацию предоставляет свою карту. Там с помощью встроенной в компьютер (ноутбук)

или сторонней камеры, а также любого другого считывающего устройства сканируют QR-код, который изображен на карте, и получают доступ ко всему содержимому. Таким же образом любой человек в состоянии просматривать свою карту. Способом идентификации принадлежности бейджа к личности будет служить его использование с паспортом или иным документом, удостоверяющим личность; а также фотография (биометрические данные), имеющаяся в Единой базе персонифицированных данных.

Каждый человек как субъект рынка труда сможет предоставлять в открытый доступ персональные данные и сведения о полученных достижениях и навыках, что позволит повысить уровень информированности на рынке труда. В таких условиях в большей степени будут снижаться информационные издержки работодателя, которые он затрачивает на поиск работника. Важнейшим принципом функционирования предлагаемого механизма является то, что предоставление информации в открытый доступ будет свободным. Это опирается на статью 24 Конституции РФ, которая гласит: «Сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются» [1].

Бейдж имеет следующие весомые преимущества.

1. Улучшение синхронизации взаимодействия между субъектами рынка труда: работником и работодателем.

2. Системное представление информации о различных образовательных, профессиональных и социальных достижениях, навыках.

3. Снижение документооборота ввиду хранения информации в единой электронной базе.

4. Социальная польза для общества, выражающаяся в простоте и удобстве получения, хранения, предоставления и использования информации.

Возможные риски функционирования бейджа указаны ниже.

1. Высокие издержки на хранение информации: разработка, создание и

обеспечение функционирования электронной платформы (сайта) Единой персонифицированной базы данных, а также производство и выдача пластиковых карт.

2. Возможность повышения уровня коррупции: желание включить в базу большее количество достижений, чем есть фактически, через негосударственные учреждения.

Авторами была предложена реализация данного проекта на территории Самарской области. Данное предложение считается весьма целесообразным, так как выбранная ими экспериментальная

площадка позволяет оценить возможности внедрения его на практике. Если при поддержке Правительства Самарской области данный проект станет стартовой площадкой для его реализации, то это позволит увеличить уровень цифровизации Самарской области, повысить результативность реализуемых на её территории стратегических инициатив федерального и регионального уровней. При успешном внедрении и функционировании проекта в будущем предлагается масштабировать его на федеральном уровне.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ).
2. Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы». — http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216363/ (дата обращения: 16.01.2021).
3. Земцов С.П. Потенциальная роботизация и экономика незнания в регионах России. // XIX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, М.: НИУ ВШЭ, 2018. - URL: <https://conf.hse.ru/2018/program/> (дата обращения: 03.02.2021).
4. Кознов А.Б. Влияние цифровизации на рынок труда // *International Journal of Humanities and Natural Sciences*. — 2019. — vol. 4-2. — С. 177-179.
5. Королева Е.Н., Тургунбаева А.А. Возможности развития образования в условиях цифровой экономики // Сб. науч. статей IX Международной научно-практической конференции «Наука XXI века: актуальные направления развития», Самара, СГЭУ, 11 мая 2020 г. - Вып. 1, ч. 2. — С. 121-124.
6. Курникова М.В., Королева Е.Н. Оценка цифровых компетенций населения сельского муниципального района // Материалы 18-й Междунар. науч.-практ.конф. «Проблемы развития предприятий: теория и практика», СГЭУ, 19-20 дек. 2019 г.- С.65-70.
7. Тургунбаева А.А. Перспективы развития дополнительного образования детей в условиях цифровой экономики региона // Сб. науч. статей Всероссийской науч.-практ. конф. «Цифровизация экономики и общества: перспективы, вызовы и компетенции», Самара, СГЭУ, 13-17 мая. 2019 г. — С. 526-530.
8. Абдрахманова Г.И., Вишневский К.О., Гохберг Л.М. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение // Сб. докл. XX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, Высшая школа экономики, 9–12 апр. 2019 г.— 82 с.
9. Индекс «Цифровая Россия»: полный отчет на русском языке.-URL: https://finance.skolkovo.ru/downloads/documents/FinChair/Research_Reports/SKOLKOVO_Digital_Russia_Report_Full_2019-04_ru.pdf (дата обращения 13.03.2020).

10. Открытые бейджи для учебы. – URL: <http://www.ed-today.ru/novosti/114-mozilla-vypuskaet-predlagaet-otkrytye-bejdzhi-dlya-ucheby> (дата обращения 02.02.2021).
11. Потерянные рабочие места, полученные рабочие места: что будет означать будущее рынка труда для рабочих мест, навыков и заработной платы. - URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages> (дата обращения: 05.02.2021).
12. Сессия «Молодёжь-2030. Образ будущего».- URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/55890> (дата обращения — 24.01.2021).
13. Экономика Рунета / Цифровая Экономика России 2017.– URL: <https://raec.ru/live/raec-news/10192/> (дата обращения 13.02.2021).
14. Атлас новых профессий.– URL: https://atlas100.ru/upload/pdf_files/atlas.pdf. (дата обращения 13.02.2021).
15. Проектный офис цифрового развития Самарской области. – Режим доступа: <https://samaradigital.ru> (дата обращения: 10.02.2021).
16. Официальный сайт Правительства РФ. -URL: <https://edu.gov.ru/national-project> (дата обращения 12.02.2021).
17. Chirkunova E.K., Khmeleva G.A., Koroleva E.N., Kurnikova M.V. Regional Digital Maturity: Design and Strategies//Lecture Notes in Networks and Systems.- 2020. –V. 84. - https://doi.org/10.1007/978-3-030-27015-5_263.
18. The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution//World Economic Forum. - URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs/> (дата обращения — 24.01.2021).

**THE DIGITAL BADGE PROJECT:
MODERN PREREQUISITES AND JUSTIFICATION OF THE IDEA**

© 2021 Antonov M.P., Pilipenko V.A.

Samara State University of Economics, Samara, Russia

The authors analyzed the impact of the digitalization process on the modernization of regional labor markets. The growth of the importance of soft skills in modern conditions is revealed and the importance of the system of additional education in the formation of these skills is noted. The authors proposed the project «Digital badge»: the justification of the project concept was carried out; the possibilities of its implementation were determined to improve the efficiency of the functioning and regulation of the labor market.

Keywords: regional labor market, digitalization, soft skills, education, digital badge.