

бов привлечения инвестиций, совершенствовать систему информационного обеспечения инвестиционного процесса, разрабатывать эффективные механизмы размещения государственных инвестиционных ресурсов в высокоэффективные проекты на конкурсной основе. В целом для повышения инвестиционного потенциала в Беларуси, правительству нужно гарантировать стабильность макроэкономической обстановки, ускорить процесс приватизации, улучшить состояние деловой среды и повысить ее предсказуемость.

ЛИТЕРАТУРА

1. Официальный сайт Национального статистического комитета Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by/>– Дата доступа: 17.04.2020

2. Глухотаренко А.А. Перспективы повышения эффективности инвестиционной деятельности // Новая экономика – 2008. №1. – С.75–84.

УДК 338.24:004.9

Магистр. В.А. Костюковец

Науч. рук. проф. Т.Н. Долинина

(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Задача эффективного использования интеллектуальных ресурсов стоит особо остро в современных условиях развития цифровой экономики. Одним из важнейших интеллектуальных ресурсов подавляющим большинством ученых признаются человеческие ресурсы. В условиях цифровой экономики основная часть человеческой деятельности [1] – это деятельность по переработке информации и знаний, в связи с чем изменяется структура занятых и формируется новое качество занятости. Это приводит к тому, что для роста производительности труда становится все более важным творческий потенциал работников и их знания. Нельзя забывать о том, что производительность труда также зависит все в большей степени от развития автоматизированных систем, то есть от замены ручного труда, в связи с чем предъявляются качественно новые требования более высокого уровня к компетенциям работников, в особенности к так называемым ИТ или цифровым компетенциям. В соответствии с этим основной упор необходимо делать на развитии личностных компетенций сотрудников, максимальном развитии их способностей.

В условиях трансформации технологической парадигмы и основ производства меняется модель труда и занятости. Одной из моделей яв-

ляется так называемая «Работа 4.0». Происходящие изменения в развитии цифровых технологий приводят к изменению спроса и предложения на рынке труда, меняется как процесс организации работы, так и содержательное наполнение самой работы. Изменяются условия труда для работников. Они становятся менее привязаны к месту и времени осуществления труда. Меняются требования к работникам, в особенности к их цифровым компетенциям. Поэтому необходимо повышать именно их, так как цифровая среда становится неотъемлемой частью развития любой из отраслей деятельности.

Происходящие трансформации во всех сферах деятельности посредством развития технологий цифровой экономики, в том числе, приводят и к трансформации рынка труда. Все больше участников рынка труда, в особенности, недавно вышедшие на рынок труда молодые специалисты, рассматривают возможности цифровых технологий в качестве новых возможностей для своего развития и карьерного роста, реализации своих интересов. Все большую популярность завоевывают нетрадиционные (неформальные) формы занятости, такие как фриланс, удаленная или дистанционная занятость, неполная занятость, самозанятость, агентская занятость. Все большее распространение получает так называемая гиг-экономика (экономика совместного пользования), то есть сеть людей, которые работают без какого-либо официального трудоустройства, могут участвовать в нескольких проектах одновременно, сами планируют и организуют свою занятость.

Все приведенные формы занятости требуют от индивидов, стремящихся реализовать себя с помощью них, качественного владения ИТ-компетенциями и soft skills, которые позволят им быть конкурентоспособными на «новом» рынке труда и занять свою нишу на нем.

В рамках методологии, применяемой в странах ОЭСР, используются такие термины, как hard skills и soft skills, то есть «жесткие» или профессиональные и так называемые «мягкие» навыки, соответственно. Если hard skills направлены на способность работников выполнять конкретные виды деятельности в соответствии с требованиями к его профессиональной деятельности, то soft skills – это многоцелевые навыки, не зависящие от конкретной профессиональной принадлежности работника. Исследованием «мягких» навыков занимаются многие ученые, которые по-разному трактуют это понятие и формируют различные группы soft skills [2], однако сходятся во мнении, что «мягкие» навыки являются личными качествами индивида, с помощью которых становится возможным более эффективное взаимодействие с другими индивидами. В настоящее время, в контексте развития цифровой экономики, основной акцент делается именно на развитии и совершенствовании soft

skills, т.е. компетенций, направленных на личностный рост, самореализацию и развитие.

Принято выделять восемь основных навыков soft skills [3]: общение на родном языке; общение на иностранном языке; математическая грамотность; цифровая компетенция; умение учиться; коммуникативные навыки; инициатива и предпринимательство; культурное самосознание и самовыражение. В данном случае необходимо акцентировать внимание на цифровой компетенции, заключающейся в умении уверенно использовать новые информационные технологии как для работы, так и в повседневной жизни, что требует обладания навыками в области ИКТ: использование компьютеров для поиска, оценки, хранения, производства, представления и обмена информацией, в том числе посредством сети Интернет.

В результате следует отметить, что повышение знаний именно по цифровым компетенциям должно стать одной из важнейших задач системы образования. В этом ключе важна модернизация образовательных программ всех уровней, а также разработка и внедрение программ дополнительного образования, направленных на потребности реального сектора экономики, что возможно посредством гибкости и адаптивности системы образования к меняющейся среде. Такое активное позиционирование на овладении цифровыми компетенциями будет способствовать разработке и внедрению цифровых технологий, процессу цифровой трансформации всех сфер деятельности и, как следствие, повышению производительности труда в этих сферах и в экономике страны в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гоффе Н.В., Монусова Г.А. Производительность труда: социально-экономические предпосылки роста // Мировая экономика и международные отношения. – 2017. – № 4. – с. 37–49.

2. Ананьева Т. Десять компетенций, которые будут востребованы в 2020 году. Tananyeva.com. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tananyeva.com/desyatkompetentsij-kotorye-budut-vostrebovany-v-2020-godu> – Дата доступа: 23.03.2020.

3. Давидова В. Слушать, говорить и договариваться: что такое soft skills и как их развивать. Theoryandpractice.ru. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://theoryandpractice.ru/posts/11719-soft-skills> – Дата доступа: 23.03.2020.