

ЦИФРОВИЗАЦИЯ И ТRENДЫ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

***Аннотация.** Цифровая экономика увеличивает роль человеческого потенциала в обеспечении устойчивого развития. Эффективность труда работника определяется совокупностью компетенций, среди которых возрастает роль цифровых компетенций. На предприятиях применяется система развития цифровых компетенций работников до необходимого для предприятий уровня.*

S.N. Gnatyuk

Mogilev A.A. Kuleshov State University
Mogilev, Belarus

DIGITALIZATION AND TRENDS IN CHANGING LABOR RELATION

***Abstract.** The digital economy increases the role of human potential in ensuring sustainable development. The efficiency of an employee's work is determined by a set of competencies, among which the role of digital competencies is increasing. Enterprises use a system for the development of digital competencies of employees to the level required for enterprises*

Цифровая экономика – это совокупность экономических, технологических, социальных отношений между государством, бизнесом и гражданами в глобальном информационном пространстве посредством широкого внедрения технологий, генерирующих цифровые типы и формы производства и продвижения товаров и услуг потребителю, приводящих к принципиальным изменениям в методах и технологиях управления с целью повышения эффективности социально-экономических процессов. Особенность цифровой экономики – доминирование глобальных цифровых платформ, их контроль над данными и их способность создавать и удерживать создаваемую при этом стоимость. Его развитие представлено такими формами, как большие данные, искусственный интеллект и нейротехнологии, системы распределенного реестра, технологии виртуальной и дополненной реальностей, промышленный интернет, интернет вещей, технологии беспроводной связи, облачные

технологии и сервисы и приложения на этой основе, модели распространения товаров и услуг через интернет.

Цифровизация оказывает все более сильное влияние на правила ведения бизнеса, предлагает новые бизнес-модели, которые позволяют получать прибыль в каждом звене цепочки создания стоимости и создавать конкурентные преимущества.

Цифровизация экономики обуславливает превращения человеческого капитала в главный фактор устойчивого развития и предприятия, и экономики в целом. Фундаментом развития человеческого капитала является физический и интеллектуальный потенциал самого человека. Имманентный человеку потенциал преобразовывается в результате цифровизации экономики и общества.

Цифровизация производства обуславливает значительные изменения потребности предприятий в персонале, требований к уровню знаний и компетенций работников, так как происходит сокращение жизненного цикла профессий, возрастание внимания нанимателей к роли работника на предприятии, а не к профессии, рост требований к гибкости и адаптивности персонала, социальному и эмоциональному интеллекту работника. Это обусловлено изменением природы предприятия в цифровой экономике, которое в современных условиях характеризуется использованием цифровой бизнес-модели, цифровых бизнес-процессов, цифровых платформ, управлением бизнес-процессами на базе автоматизированных систем управления, цифровой вовлеченностью и коммуникациями.

В современной экономике развитие человеческого потенциала основано на компетентностном подходе. Компетенции понимаются как набор знаний, умений, навыков, опыта, мировоззрения, стиля мышления, личностных характеристик, которыми обладает сотрудник для качественного и эффективного выполнения должностных задач [1,2]. Сотрудник должен обладать компетенциями решать творческие и аналитические проблемы в условиях изменчивости внешней среды. Поэтому трансформируются требования к компетентностным характеристикам работника: нанимают тех сотрудников, которые способны к обучению и эффективному развитию, которые соответствуют требованиям предприятия [3].

Изменения характера производства означает, что устойчивое развитие предприятия возможно только на платформе использования и развития цифровых компетенций сотрудника, которые характеризует знания и навыки необходимые человеку для использования ИКТ в личной жизни и профессиональной

деятельности. При этом базовыми являются совокупность знаний, умений и навыков использования цифровых и коммуникационных технологий для решения поставленных задач в целях повышения эффективности предприятия в целом. В Евросоюзе разработаны критерии и уровни цифровой грамотности населения, состоящие из 5 групп: информационная грамотность, коммуникация и сотрудничество, создание цифрового контента, безопасность, решение проблем [4].

Традиционно эффективность труда сотрудника определяется совокупностью профессиональных и личностных компетенций, т.е. степенью развития его человеческого капитала. Эмпирически доказано, что повышение качества человеческого капитала увеличивает конкурентоспособность работника и обуславливает рост конкурентоспособности и устойчивости развития предприятий и территорий. В научной литературе выделяют три универсальные компетентности работника, развитие которых является драйвером роста эффективности использования сотрудника:

- компетентность мышления, т.е. интеллектуальная способность решать сложные задачи;
- компетентность взаимодействия, т.е. способность работать в команде;
- компетентность развития, т.е. владение навыками самоорганизации, самоконтроля [5].

В условиях глобальной цифровизации первостепенное значение имеет владение и развитие цифровых компетенций сотрудника. Цифровая революция привела к пониманию того, что успешно развивающиеся предприятия зависят от способности управлять знаниями сотрудников и их развивать.

На многих предприятиях применяется система обучения и развития цифровых компетенций для адаптации новых работников к условиям и особенностям работы предприятия с целью совершенствования их человеческого капитала, компетенций до необходимого для предприятий уровня. Одновременно предприятия реализуют программы развития перспективных работников, образующих резерв предприятия. Для них используются программы обучения, составляется перечень обучающих материалов, рекомендуемых к изучению, что создает условия для формирования необходимых цифровых компетенций.

Анализ деятельности предприятий по обучению своих сотрудников позволяет сделать вывод, что с целью развития их цифровых компетенций применяются такие формы, как:

– дистанционное обучение посредством разработки онлайн-сервиса на предприятии для проведения обучающих игр, которые сокращают время на развитие цифровых компетенций персонала.

– геймификация, которая представляет собой систему тренировок сотрудников в кейсовых и игровых методиках, которые воспроизводят определенные рабочие ситуации и тем самым позволяют лучше понять процесс работы на предприятии.

– использование внутреннего портала электронного обучения посредством закупки необходимых курсы, вебинаров и т.д., которые хранятся на портале, и каждый сотрудник имеет доступ на этот портал и может проходить обучение без отрыва от рабочего места.

– корпоративный сторителлинг (перевод историй из жизни предприятия в кейсы), что закрепляет принятые предприятиями модели поведения и обеспечивает более адекватное восприятие новой информации сотрудниками.

Таким образом обучение без отрыва от производства и выделение на это необходимого времени – важнейшая черта современного подхода к формированию трудовых отношений на предприятии и развитию человеческого потенциала сотрудников. При этом действия сотрудников по развитию цифровых компетенций расцениваются как необходимая для предприятия функция и предполагает соответствующую систему оценки и вознаграждения.

Использование цифровых технологий формирования и повышения компетенций приводит к кастомизации внутреннего обучения, так как учитывает уровень базового и дополнительного образования, личные качества, сильные и слабые стороны сотрудника в соответствии с реальными потребностями предприятия и отражает процесс кастомизации внутреннего рынка труда.

Таким образом. глобальная цифровизация экономики приводит к возрастанию роли цифровых компетенций сотрудников. Поэтому обеспечение устойчивого развития предприятия возможно на платформе непрерывного обучения сотрудников на протяжении всей трудовой деятельности. Во многих стран прилагаются значительные усилия по созданию благоприятных условий и стимулов для бизнеса и сотрудников для овладения цифровыми компетенциями.

Список использованных источников

1. Спенсер, Л. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы // Л. Спенсер, С. Спенсер – Москва: Гиппо, 2010 – 382с.

2. Mugge P. Patterns of digitization: A practical guide to digital transformation / P. Mugge, H.R. Abbu, T. Michaelis, A. Kwiatkowski, G. Gudergan // Research-Technology Management. – 2020. – № 63(2) – p.27-35

3. Digital skills and competence, and digital and online learning – Turin: European Training Foundation, 2018 – 72 p.

4. The European Digital Competence Framework for Citizens [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp/digcomp-framework_en – Дата доступа: 13.11.2023

5. Кара, А. Н. Пирамида конкурентоспособности рабочей силы: уровни построения и их логическая взаимосвязь / А. Н. Кара, Е. Ю. Кузнецова // Проблемы современной экономики – 2011 – N 1 (37) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/issue.php?num=37> – Дата доступа: 04.11.2023.

УДК 35.085.6

А.О. Горбатова, Л.И. Тарарышкина
Белорусский государственный университет
Беларусь, Минск

ТАМОЖЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: ОПЫТ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Аннотация. В исследовании анализируется опыт таможенного регулирования в условиях цифровой экономики в Беларуси. В работе анализируется применение цифровых технологий в таможенном деле и выявляются проблемы и ограничения в их использовании. Также оцениваются перспективы развития. Результаты исследования могут быть использованы для улучшения существующей системы.

A.O. Gorbatova, L.I. Tararyshkina
Belarusian State University
Belarus, Minsk

CUSTOMS REGULATION IN THE CONDITIONS OF THE DIGITAL ECONOMY: EXPERIENCE OF THE REPUBLIC OF BELARUS

Abstract. The study analyzes the experience of customs regulation in the digital economy in Belarus. The work analyzes the use of digital technologies in customs and