

Заключение. Проанализировав работу кадровой службы Открытого акционерного общества «Белорусский металлургический завод» — управляющей компании холдинга «Белорусская металлургическая компания» в состав холдинга которого входит 21 предприятие (металлургическое, машиностроительное, сельскохозяйственное производство) и которое составляет основу экономического потенциала и безопасности страны, можно сказать, что в организации разработан свой комплекс мер, направленный именно на работу с молодыми специалистами. Всю свою деятельность организация осуществляет на основании программы по работе с молодежью в ОАО «БМЗ — управляющая компания холдинга «БМК» «Молодежь». Ее направлениями являются: информационное обеспечение государственной молодежной политики; гражданское становление, духовно-нравственное и экологическое воспитание молодежи; поддержка научно-технического творчества; развитие системы подготовки и переподготовки специалистов; молодежное сотрудничество и развитие творческого потенциала; здоровый образ жизни и развитие туризма; совершенствование системы социальной защиты молодежи. Открытое акционерное общество «Белорусский металлургический завод» заключает договора о взаимодействии с учреждениями образования Республики Беларусь в области подготовки кадров и постоянно организывает для студентов и учащихся учебных заведений производственную практику на предприятии, в процессе которой практиканты могут применять теоретические знания на практике, сформировать и усовершенствовать профессиональные знания, перенимая опыт наставников. Это дает возможность студенту на время стать частью трудового коллектива. Также на предприятии существует совет молодых специалистов, совет мастеров, которые оказывают помощь по рационализаторской работе молодых сотрудников. К сожалению, ОАО «БМЗ» рассматривает отдельные вопросы работы с молодыми специалистами (адаптация, мотивация, развитие и т.д.), применение которых на практике осуществляется как набор отдельных мероприятий, которые не связаны между собой, что не даёт системного эффекта работы с молодыми специалистами. Основой построения работы с молодыми специалистами (системообразующими факторами), на наш взгляд, являются:

- идеологическая платформа (управление персоналом, концепция кадровой политики и т. д.);
- целевая платформа, основанная на программу предприятия (планы мероприятий, бюджет, стратегия).

В системе работы с молодыми специалистами большое количество подсистем, взаимосвязанных и взаимодействующих компонентов. Таким образом, выстраивается работа с молодыми специалистами, которая объединяет экономическую и социальную составляющие системы, и исходя из ситуаций на молодежном рынке труда, которые часто наталкиваются на препятствия в социальной, экономической, правовой сфере жизни должны решаться комплексно.

Список цитируемых источников

1. Вопросы Министерства промышленности Республики Беларусь [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 31 июля 2006 г., № 980 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — Режим доступа: [https://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2006-129/2006-129\(024-074\).pdf](https://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2006-129/2006-129(024-074).pdf). — Дата доступа: 05.05.2023.
2. Об основах государственной молодежной политики : Закон Респ. Беларусь от 5 окт. 2022 г. № 205-3 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [https://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2009-300/2009-300\(017-034\).pdf](https://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2009-300/2009-300(017-034).pdf). — Дата доступа: 01.05.2023.
3. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь до 2030 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://economy.gov.by/uploads/files/NSUR2030/Natsionalnaja-strategija-ustojchivogo-sotsialno-ekonomicheskogo-gazvitiija-Respubliki-Belarus-na-period-do-2030-goda.pdf>. — Дата доступа: 03.04.2023
4. Отчет о деятельности устойчивого развития [Электронный ресурс] // БМЗ — Режим доступа: http://belsteel.com/doc/social_otchet/sotsialnyiy_otchet_2021.pdf. — Дата доступа: 06.05.2023.
5. Государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2021-2025 годы [Электронный ресурс] // М-во образования Респ. Беларусь. — Режим доступа: <https://edu.gov.by/gosudarstvennaya-programma-obrazovanie-i-molodezhnaya-politika>. — Дата доступа: 07.05.2023.

УДК 331.5

А. Р. Сыдыкназарова, М. М. Хованская

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РЫНОК ТРУДА: ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Введение. В настоящее время цифровизация является одним из главных тенденций развития экономики в мире. В условиях быстрого развития цифровых технологий происходят значительные изменения на рынке труда, которые нельзя игнорировать. Новые технологии приводят к автоматизации производственных процессов, изменению структуры рабочих мест, а также созданию новых сфер деятельности. Республика Беларусь не может оставаться в стороне от этих процессов, учитывая интеграцию экономики в мировое сообщество. Это значит, что Беларусь должна быть готова к изменениям на рынке труда, которые приведет

цифровизация. Цифровизация может стать и вызовом, и возможностью для экономики Республики Беларусь. С одной стороны, автоматизация производства может привести к сокращению рабочих мест, а с другой стороны, новые технологии могут создать новые сферы деятельности и повысить производительность труда [1].

Данная тема актуальна, поскольку цифровизация является неизбежным процессом в современной экономике, который влияет на все сферы жизни, включая рынок труда. В связи с этим, разработка рекомендаций по адаптации к новым условиям имеет большое значение для устойчивого развития экономики и сохранения рабочих мест в Республике Беларусь.

Основная часть. Цифровизация рынка труда в Беларуси создает вызовы и возможности. Для успешной адаптации к этому процессу необходимо проводить соответствующие мероприятия по обучению и повышению квалификации работников, а также создавать условия для развития сектора информационных технологий и цифровых инноваций.

На примере некоторых стран можно выделить лучшие практики адаптации к цифровизации и ее влиянию на рынок труда. В первую очередь можно отметить Швецию, где с 1996 года внедрена государственная политика по развитию информационных технологий. Это привело к тому, что шведская экономика стала одной из самых цифровых в мире, а уровень безработицы является низким. В Швеции осуществляется инвестирование в цифровые технологии, а также в подготовку кадров для работы с ними. При этом уделяется внимание не только технической подготовке, но и развитию «мягких» навыков, таких как коммуникация и управление проектами.

Вторым примером можно назвать Германию, где также существует государственная стратегия развития цифровой экономики. В Германии активно применяют цифровые технологии в производстве и обслуживании, что повышает эффективность и конкурентоспособность местных компаний. Однако здесь также ставится задача обеспечения подготовки кадров для работы с новыми технологиями. Для этого разрабатываются новые образовательные программы и осуществляется переквалификация трудовых ресурсов.

Третьим примером можно назвать Японию, где цифровизация сопровождается внедрением новых организационных моделей работы. В Японии активно применяются методы удаленной работы, что позволяет экономить время и повышать эффективность труда. Кроме того, в Японии уделяется внимание развитию искусственного интеллекта и его применению в бизнесе, что также влияет на уровень безработицы и экономический рост [2].

В Беларуси также разрабатываются различные программы по улучшению и повышению уровня цифровизации рынка труда. Одной из ключевых программ является государственная программа «Цифровое развитие Беларуси на 2021—2025 годы». Она предусматривает создание цифровых платформ для поиска работы и размещения вакансий, а также развитие электронной системы образования и повышения квалификации.

Цифровизация рынка труда в Беларуси имеет много преимуществ. Современные технологии позволяют работодателям быстрее и эффективнее подбирать кандидатов на вакансии, а работникам - находить работу в более короткие сроки. Кроме того, цифровые технологии способствуют созданию новых рабочих мест в сфере IT и других смежных отраслях.

Таким образом, цифровизация рынка труда в Беларуси является важным шагом на пути к созданию современной, эффективной и доступной системы трудоустройства. Программы, направленные на цифровизацию рынка труда, помогут улучшить качество жизни и благополучие граждан, обеспечат высокий уровень занятости и удовлетворения на работе, а также создадут условия для развития новых отраслей экономики и привлечения инвестиций в страну [3].

Кроме того, цифровизация рынка труда в Беларуси позволит снизить затраты на поиск и подбор персонала, повысить качество кадров и ускорить процесс принятия решений в сфере трудоустройства. Это, в свою очередь, позволит компаниям быть более конкурентоспособными на мировом рынке и создать условия для привлечения талантливых специалистов из разных стран мира.

Одним из основных вызовов для экономики Беларуси является нехватка специалистов в области цифровых технологий. В условиях быстрого развития цифровой экономики существенно возрастает потребность в специалистах, владеющих новыми технологиями. Для успешной работы в цифровой экономике необходимо владеть навыками работы с компьютерами, знать основы программирования, анализа данных, уметь работать в виртуальных командах и использовать различные цифровые инструменты. Это означает, что работники, которые не владеют подобными навыками, могут столкнуться с трудностями на рынке труда.

Одним из примеров возможностей, которые цифровизация может предоставить для рынка труда в Республике Беларусь, является возможность работы на удаленной основе. Работа на удаленной основе может стать альтернативой традиционной форме работы в офисе, что позволяет существенно снизить затраты на аренду помещений и инфраструктуру для офисов. Кроме того, удаленная работа может предоставить работникам возможность работать из любой точки мира, что способствует увеличению гибкости и мобильности на рынке труда.

Кроме того, цифровая экономика создает новые рабочие места и возможности для самозанятости. В Республике Беларусь также наблюдается рост доли фрилансеров и удаленных работников, что свидетельствует о тенденции к увеличению гибкости трудовых отношений. Однако, возникает вопрос о социальной защите этих работников, поскольку они часто не имеют стабильной заработной платы и гарантий социальной защиты. Для успешной адаптации к цифровой экономике важно учитывать местные особенности и потребности, а также взаимодействовать с государственными органами, бизнес-сообществом и населением [4].

В целом, можно сказать, что цифровизация оказывает как положительное, так и отрицательное влияние на рынок труда в Республике Беларусь. Важно разрабатывать меры для минимизации негативных последствий и максимизации позитивных. Например, необходимо содействовать развитию ИТ-образования и повышению квалификации трудовых ресурсов, а также обеспечивать социальную защиту новых категорий работников, таких как фрилансеры и удаленные работники.

Только при наличии соответствующих ресурсов и мероприятий экономика Республики Беларусь сможет извлечь максимальную пользу из цифровизации и обеспечить устойчивое развитие в будущем.

Заключение. В результате исследования были выявлены ключевые факторы, которые влияют на рынок труда в условиях цифровизации. В первую очередь, это автоматизация и роботизация производства, которые могут привести к сокращению определенных видов работ, требующих малой квалификации и замене их на работу с использованием технологий. Кроме того, цифровизация может привести к изменению требований к квалификации работников и необходимости обучения новым навыкам.

Список цитируемых источников

1. Баранов, Д. Н. Сущность и содержание категории «цифровая экономика» / Д. Н. Баранов // Вестн. Московского ун-та им. С. Ю. Витте. — Сер. 1, Экономика и управление. — 2018. — № 2 (25). — С. 15—23.
2. Барабаш, К. С. Влияние цифровой экономики на изменение рынка труда / К. С. Барабаш // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. — 2018. — № 6 (97). — С. 52—54
3. Ковалев, М. М. Цифровая экономика — шанс для Беларуси / М. М. Ковалев, Г. Г. Головенчик. Минск : Изд. центр БГУ. — 2018. — 327 с.
4. Бабкин, А. В. Цифровая экономика и развитие инновационно-активных промышленных кластеров / А. В. Бабкин // Инновационные кластеры цифровой экономики: драйверы развития : труды научн.-практ. конф. с междунар. участием / под ред. А. В. Бабкина. — СПб : Изд-во Политехн. университета, 2018. — 535 с.

УДК 338.2

Ю. Ю. Тавпеко, В. Н. Алексеевич

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

РАЗВИТИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И РИСКИ

Введение. Цифровая экономика — это экономика, основанная на использовании цифровых технологий, которая охватывает все сферы жизни, начиная от производства и продажи товаров и услуг до образования и здравоохранения. В настоящее время цифровая экономика становится все более значимой в мире и является одним из ключевых факторов экономического роста и развития. Сегодня виды работы, которые выполняют люди, и способы, с помощью которых они выполняют поставленные задачи, трансформируются с помощью новых технологий. Цифровая революция создала новые возможности, но также породила и новые проблемы, такие как нерегулярные контракты и краткосрочная работа, которые асимметрично распределяются между высококвалифицированными и неквалифицированными работниками.

Основная часть. Развитие цифровой экономики в настоящее время находится в своей активной фазе, в результате чего предприятиям остро необходимо адаптироваться к новым бизнес-реалиям. Внедрение концепции цифрового бизнеса дает предприятию важные конкурентные преимущества. Индивидуальный профиль предприятия в цифровой экономике определяется взаимодополняющими отношениями, которые делятся на три группы активов [1]:

1. Человеческий капитал (знания и компетенции сотрудников, создание атмосферы комфорта, проведение онлайн-тренингов).
2. Организационный капитал (бизнес-процессы, принятие решений, организационная деятельность, технологические процессы, внедрение новых технологий, благодаря которым повысится эффективность предприятия).
3. Компьютерный капитал (информационные системы предприятия включают в себя: источники данных, системы хранения, обработка и передача данных).

Каждый из этих активов обладает разной степенью активности, и динамика их изменений определяет развитие предприятия и его конкурентные преимущества. На данный момент наблюдается стремительное развитие компьютерного капитала, который определяет концепцию цифровизации предприятия как трансформацию системы управления, в которой компьютерный капитал является основной движущей силой последующих изменений.

Цифровая трансформация охватывает все аспекты бизнеса и предлагает эффективные способы их улучшения вместе с развитием цифровых технологий, а именно:

1. Оптимизация процессов за счет внедрения новых технологий, которые позволяют предприятиям автоматизировать более простые процессы и исключить промежуточные этапы более сложных процессов.