

системы повышают качество обслуживания и позволяют финансовым организациям приумножать свой капитал. Клиенты же оперативно получают персонализированные услуги и тратят меньше времени на решение задач, стоящих перед ними.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. 2019 Digital Trends: Financial Services in Focus [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.adobe.com/content/dam/acom/uk/modal-offers/2019/DT-Report-2019/Econsultancy-2019-Digital-Trends-Financial-Services.pdf>. – Date of access: 03.03.2020.

2. *Digalaki, E.* The impact of artificial intelligence in the banking sector & how AI is being used in 2020 [Electronic resource] / E. Digalaki // Business Insider Intelligence. – Mode of access: <https://www.businessinsider.com/ai-in-banking-report>. – Date of access: 03.03.2020.

3. Bank Cost Savings via Chatbots to Reach \$7.3 Billion by 2023, as Automated Customer Experience Evolves [Electronic resource] / Juniper Research. – Mode of access: <https://www.juniperresearch.com/press/press-releases/bank-cost-savings-via-chatbots-reach-7-3bn-2023>. – Date of access: 12.03.2020.

4. On the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) [Electronic resource] : Regulation (EU) of the European Parliament and of the Council, 27 April 2016, № 2016/679. – Mode of access: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679>. – Date of access: 10.03.2020.

УДК 331.5

И. В. Зенькова¹, В. Л. Ключня²

Полоцкий государственный университет, Новополоцк, Беларусь,

¹ azenkov@yandex.by, ² economics@psu.by

НЕКОТОРЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ РАЦИОНАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ БИЗНЕСА

Рассматривается модель авторской концепции программы формирования и развития рациональной структуры занятости на рынке труда в условиях цифровой трансформации бизнеса.

В статье акцентируется внимание на развитии концептуальных основ к формированию рациональной структуры занятости на рынке труда в условиях устойчивого развития Республики Беларусь на основе авторских фундаментальных принципов к рациональной занятости, систематизированных индикаторов рациональной занятости, а также на основе институциональной модели и механизма взаимодействия основных субъектов на рынке труда для достижения рациональной структуры занятости.

Обосновывается необходимость формирования матрицы текущих и потенциальных рабочих мест с характеристикой технико-технологических параметров, определения платформы навыков и умений, которым нужно соответствовать в различном временном лаге согласно перспективам на национальном и приграничном рынке труда.

Ключевые слова: *матрица рабочих мест, технико-технологические параметры, интеграция навыков*

I. Ziankova¹, V. Klyunya²

Polotsk State University, Novopolotsk, Belarus,

¹ *azenkov@yandex.by,* ² *economics@psu.by*

SOME PRACTICAL ASPECTS OF FORMING RATIONAL EMPLOYMENT UNDER CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATION OF BUSINESS

The article proposes a model of the author's concept of the program for the formation and development of a rational structure of employment in the labor market in the context of digital business transformation.

The aim of the article is to develop the conceptual framework for the formation of a rational structure of employment in the labor market in the context of sustainable development of the Republic of Belarus based on the author's fundamental principles for rational employment, systematized indicators of rational employment, as well as on the basis of the institutional model and the mechanism of interaction of the main actors in the labor market to achieve rational employment structure.

The author comes to the justified conclusion that it is necessary to form a matrix of current and potential jobs with characteristics of technical and technological parameters, to define a platform of skills and abilities that need to be met in a different time lag according to the prospects for the national and cross-border labor market.

Keywords: *workplace matrix, technical and technological parameters, skills integration*

Сегодня остаются актуальными вопросы обеспечения сбалансированности спроса на рабочую силу и предложения трудовых ресурсов на рынке труда, совершенствования институциональных механизмов содействия занятости, вопросы вступления государственной службы занятости Республики Беларусь во Всемирную ассоциацию государственной службы занятости (*World Association of Public Employment Services*) и разработка прогноза потребности экономики в кадрах на пятилетний период по профессионально – квалификационным группам.

Изучение программных документов показало, что пока не созданы инструменты, позволяющие управлять миграцией рабочей силы в трудоспособном возрасте и старше трудоспособного возраста на уровне отраслей, в смежных отраслях; использовать образовательные ресурсы превентивно под создание рабочих мест с высокой добавленной стоимостью; осуществлять и реализовывать механизм обучения населения в трудоспособном возрасте, трудоспособного населения старшего возраста и старше трудоспособного возраста трансгранично, что позволит исключить утечку интеллектуального потенциала приграничных стран и аккумулировать образовательный потенциал приграничных стран. Нерешенными вопросами остаются вопросы мониторинга производственных цепочек изготовления продукции между странами и быстрого реагирования согласованности профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов с технико-технологическими параметрами рабочих мест по цепям изготовления продукта. Не создан методический инструментарий, который позволил бы учитывать на рынке труда появление новых институциональных элементов «человеческий капитал – физический капитал – интеграционные алгоритмы», появление «зеленых рабочих мест» и адаптацию под них навыков рабочей силы, появление

категории «Экономика навыков» с учетом формирующихся глобальных, межстрановых производственных цепочек создания добавленной стоимости.

Авторами предложена концепция программы развития рациональной структуры занятости на рынке труда в условиях устойчивого развития Республики Беларусь. Нами выделены основные элементы данной концепции.

Первое – формирование матрицы текущих и потенциальных рабочих мест с технико-технологическими параметрами и определение платформы навыков и умений, которым нужно соответствовать в различном временном лаге, перспективы на национальном и приграничном рынке труда. Это возможно посредством комплексного анализа индикаторов, отражающих сложившуюся ситуацию на рынке труда, программных документов стран.

Анализ программных документов стран, образующих приграничный рынок труда, характеризующих тенденции образования, социально-экономическое развитие национальных экономик, нормативных документов о занятости населения, развитие промышленности, анализ коэффициентов сложного промежуточного импорта, величины экспорта позволит составить матрицу потенциальных рабочих мест с технико-технологическими параметрами и определить платформу навыков и умений, которым нужно соответствовать в различном временном лаге перспективы.

Второе – создание веб-инструмента, позволяющего состыковать трудовые ресурсы старшего трудоспособного возраста и старше трудоспособного возраста с технологическими параметрами рабочих мест в трех приграничных странах (Латвия, Польша и Беларусь); определять потенциальные рабочие места и требования к ним в традиционных отраслях и инновационных секторах экономики; постоянно обновлять технико-технологические параметры рабочих мест согласно развитию циркулярной и «зеленой» экономики, а также глобальным рискам общества по секторам и отраслям экономики; согласовывать требования к рабочим местам в среднесрочной перспективе с требованиями системы «человеческий капитал – физический капитал – интегрированные алгоритмы»; мониторить рабочие места, требующие генерирования идей и креативности. Предлагаемый нами IT-сервис позволит поддерживать актуальность накопленных работниками трех и (или) более государств знаний и передавать их в более традиционные ниши экономики; развивать образование широких слоев населения вне вузов, формировать навыки под рабочие места в среднесрочной перспективе; осуществлять связь между образовательными программами вузов трех стран (Латвии, Польши и Беларуси) и нарабатывать новые навыки, компетенции посредством обмена знаниями и интернациональных образовательных программ.

Веб-ресурс даст возможность управлять рабочей силой в трудоспособном возрасте и старше трудоспособного возраста: внутри отраслей; в смежных отраслях; между традиционными отраслями; между инновационными отраслями; использовать образовательные ресурсы точно, вовремя превентивно под создание рабочих мест, в том числе с высокой добавленной стоимостью; осуществлять и реализовывать механизм маятниковой образовательной миграции трудоспособного населения старшего возраста старше трудоспособного возраста, что позволит исключить утечку интеллектуального потенциала трех стран и аккумулировать их образовательный потенциал. Данная проблема является актуальной не только для регионов Беларуси, но и для стран ЕС. Данная проблема связана с тем, что

в современных условиях знания имеют свойство быстро устаревать, что требует их постоянного обновления и актуализации.

Для анализа в качестве приграничного рынка труда выбран рынок труда Латвии, Польши и Беларуси, поскольку при анализе обозначенных национальных экономических систем выявлены: разные скорости встреч национальных экономик с глобальными рисками (безработица, старение общества, разные скорости развития интернациональных образовательных программ); различные структуры баланса «ВВП материального производства» и «ВВП услуг»; в вузах Польши и Латвии распространено обучение в рамках интернациональных программ, следовательно, работодатели этих стран имеют больший опыт в формулировании технико-технологических параметров рабочих мест; Республика Беларусь имеет сильную академическую базу, активно развивающийся перспективный ИТ-сектор, в том числе инженерного профиля, что позволяет формулировать коммуникации «интеллектуальный капитал – физический капитал – интегрированные алгоритмы»; различия в половозрастной структуре предложения рабочих мест трех государств и значительные различия в интеллектуальных потенциалах и их соответствии глобальным рискам и социальным преобразованиям.

Третье – пересмотр механизма взаимодействия субъектов рынка труда. Реализация институциональной модели достижения рациональной занятости с выделением институтов, способствующих сбору информации навыков и умений, требующихся для трудоспособного населения, старшего трудоспособного населения и населения старше трудоспособного населения, позволит собрать информацию о рабочих местах на рынке труда для различного временного лага прогноза, рабочей силы разного возраста, пола и квалификации, а также сформировать механизм адаптации профессионально-квалификационной структуры предложения рабочей силы превентивно под образующиеся навыки на рабочих местах с учетом разной скорости и времени их появления.

Отдельные элементы данной стратегии приведены в ранее опубликованных работах одного из авторов [1–4].

Таким образом, понимая, что производство фрагментарно, национальные экономики будут оценивать каким вкладом со стороны усилий рабочей силой сопровождать всю производственную цепочку между странами, при этом на приграничных рынках труда возможны трудодефицитный и трудоизбыточный рынок труда. Все это требует инструментария быстрого реагирования и понимания, куда высвобождать избыточную часть рабочей силы – в сферу услуг или сферу производства, а также развития самозанятости посредством бизнеса.

Новизна авторской концепции заключается:

– в возможности управления миграционными потоками: с учетом трендов по вовлеченности населения в процесс получения образования; матрицы конечного спроса на навыки и умения; социально-экономических процессов, определяющих развитие национальных рынков труда, что позволит сформировать приграничный и национальные рынки труда, реализовать принцип максимально возможной ценности рабочей силы. Использование образовательных ресурсов веб-инструмента превентивно под создание рабочих мест с высокой добавленной стоимостью позволит осуществлять и реализовывать механизм обучения населения в трудоспособном возрасте, трудоспособного населения старшего

возраста и старше трудоспособного возраста трансгранично, что исключит утечку интеллектуального потенциала приграничных стран и аккумулирует образовательный потенциал приграничных стран;

– возможности превентивного формирования навыков у рабочей силы различного уровня квалификации, возраста и пола в соответствии с технико-технологическими параметрами рабочих мест в каждой из стран-участниц регионального и приграничного рынка труда;

– возможности мониторинга межстраново производственных цепочек и согласования профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов с технико-технологическими параметрами рабочих мест по цепям изготовления продукции;

– возможности поддерживать актуальность накопленных знаний творческой элитой приграничного регионального рынка труда и передавать знания в традиционные отрасли экономики, развивать навыки под возникающие рабочие места в перспективе;

– возможности интегрироваться на рабочие места посредством быстрого наращивания и интеграции навыков через матрицу навыков и умений.

Список использованных источников

1. *Зенькова, И. В.* Теоретико-практический анализ причинно-следственных связей между механизмом достижения производительного труда, установлением уровня заработной платы и навыками рабочей силы: мировой опыт / И. В. Зенькова // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. Д. Экон. и юрид. науки. – 2016. – № 6. – С. 2–10.

2. *Зенькова, И. В.* Некоторые особенности проявления феноменологической природы категории «занятость» / И. В. Зенькова // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. Д. Экон. и юрид. науки. – 2016. – № 5. – С. 17–22.

3. *Зенькова, И. В.* Основные фундаментальные предпосылки формирования эффективной занятости в экономических системах для инклюзивного экономического роста / И. В. Зенькова // Вестн. РУДН. Сер.: Экономика. – 2017. – Т. 25, № 3. – С. 333–342.

4. *Ziankova, I.* Study of the Theoretical and Methodological Foundations of Employment and the Effective Distribution of Labour / I. Ziankova // Journal of Social Sciences. – № 1 (9). – 2017. – P. 139–153.

УДК 338.45:66

В. Л. Ключня¹, Е. А. Костюченко²

Полоцкий государственный университет, Новополоцк, Беларусь,

¹ economics@psu.by, ² e.kostuchenko@psu.by

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ КОМПЛЕКСОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Рассматривается инновационное развитие региональных хозяйственных комплексов в рамках кластеризации региональных отраслевых комплексов на примере Новополоцкого нефтехимического кластера. Сформулированы цель, задачи и перспективные результаты работы кластера. Выявлены