

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ БАНКОВСКИХ МЕНЕДЖЕРОВ
В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

О.А. Колбасова, 3 курс

Научный руководитель – Л.В. Федосенко, к.э.н., доцент

Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины

Переход к постиндустриальному обществу, базой которого является информатизация, инновационные технологии, интеллектуальный капитал, сопровождающийся трансформацией экономики стран, направлен на расширение цифровой трансформации банковского сервиса и платежной системы. Цифровизация может стать одним из драйверов развития белорусской банковской системы, она способна повысить уровень доверия между вкладчиками и банками, обеспечить прозрачность в секторе. Развитие цифрового банкинга – путь к прозрачности экономики, сокращению теневой экономики, увеличению объема налоговых поступлений, количества рабочих мест и росту валового внутреннего продукта.

Цифровая трансформация и формируемая цифровая экономика требует новых специалистов с иными навыками и ключевыми компетенциями. Новые знания, как и динамизм, управляемость, адаптивность, мобильность, инновационность, являются системными элементами нового вида конкуренции – гиперконкуренции, появившейся в результате развития цифровой экономики.

Цифровые компетенции представляют собой навыки и умения специалиста, заключающиеся в использовании информационно-телекоммуникационных технологий в решении профессио-

нальных задач. Необходимость формирования и владения цифровыми компетенциями банковских менеджеров обусловлена тем, что с одной стороны, именно они формирует стратегию и тактику достижения целей банка с использованием необходимого инструментария, с другой стороны, «управленческий срез» банка является, по существу, «проводником» новых знаний и технологий, которые будут использованы в новых условиях инновационного развития. Перед административно-управленческим персоналом стоит задача не только уметь ориентироваться в имеющихся современных цифровых технологиях, но и оценивать перспективы применения на практике вновь появляющихся технологий [1].

Эффективное управление новыми знаниями и навыками, своевременное формирование и развитие ключевых компетенций, в том числе технических, будут напрямую влиять на финансовые результаты работы банка. Цифровые навыки придадут новое качество профессиональным компетенциям, преобразуют многие профессии.

В условиях цифровой трансформации самыми востребованными техническими компетенциями (*hard skills*) становятся:

- создание новых бизнес-моделей (платформы, экосистемы, сети);
- анализ данных (*data science*);
- интеграция с партнерами через открытый программный интерфейс (*open API*);
- цифровая безопасность на уровне дизайна системы (*security by design*);
- владение хотя бы одной из прорывных технологий (искусственный интеллект, робототехника, 3D-видео, облачные сервисы, виртуальная и дополненная реальность, интернет вещей, блокчейн).

- Е-менеджмент, т.е. высокоэффективный менеджмент, организованный с помощью информационных технологий;

- владение современными менеджерскими практиками (*Lean, Kanba, 6 Sigma, SCRUM, DevOps*) [2, с. 131].

Набор цифровых компетенций должен постоянно обновляться в соответствии с текущей ситуацией. *Программирование (Python)* и работа с данными становятся базовым навыком банковского менеджера, наравне с владением *MS Office*. Необходимо понимать принцип работы специалистов в цифровой сфере для коммуникации с сотрудниками, а также знать основы кибербезопасности.

Менеджеры должны уметь работать с информацией, структурировать её, принимать решения на основе информации, сконцентрированной в данных. Для менеджера умение грамотно ставить задачи команде и понимание технических возможностей не менее важно, чем цифровые навыки. В менеджерах важен широкий кругозор и умение учиться новому и погружаться в проблемы. Поэтому *soft skills* (в переводе с английского – «гибкие навыки») для менеджеров должен оставаться в приоритете.

Самые востребованные *soft skills*:

- дизайн-мышление, т. е. *ориентация на пользователя при разработке продуктов и услуг*;
- цифровая психология, т. е. поведенческая экономика с учетом анализа больших данных;
- эмоциональный интеллект;
- коммуникационные навыки.

Наблюдается переход к такому типу труда, при котором второстепенными становятся специализированные знания и навыки. Им на смену приходят общие «компетенции 21 века» – когнитивные, социально-эмоциональные и цифровые. Формируется новое представление о человеческом капитале, основным компонентом которого становится активность, некая трансформирующая сила по отношению к обстоятельствам. Способность адаптироваться к изменениям, умение и желание учиться и переучиться приобретает все большую ценность [2, с. 138].

Возрастает роль «креативной» личности, как гаранта реализации групповых и личных интересов всех ее членов, при этом производственные отношения в группе могут носить виртуальный характер, представляющий высокую степень как территориальной, так и хозяйственной автономности.

Современные руководители в условиях цифровизации, с одной стороны, должны овладеть умениями и навыками, требующимися для реализации стратегических целей, а с другой стороны – удовлетворять потребности более высокого уровня: профессионального роста, успеха, признания.

Им приходится принимать оптимальные управленческие решения в условиях неопределенности, внедрения новых технологий, безлюдного производства, виртуальной занятости. Более того, появилась необходимость в профессионалах широкого профиля, обладающих основательной подготовкой в экономической, управленческой и IT-сфере. Основная задача IT-управленца – подбор необходимых инструментов и обоснование их экономической целесообразности от использования информационных технологий на предприятии. Фактически, IT-менеджер играет роль информационного стратега компании [3].

Таким образом, в условиях формирования цифровой экономики, предъявляются новые требования к профессиональным компетенциям менеджера разных сфер деятельности, в том числе банковской, которому необходимо учитывать как положительные, так и отрицательные последствия формирования цифровой экономики. Ему приходится принимать оптимальные управленческие решения в условиях неопределенности, внедрения новых технологий, безлюдного производства, виртуальной занятости.

До сих пор важным препятствием в глубокой цифровой трансформации белорусского банковского сектора является дефицит компетентных специалистов, а также отсутствие понимания в вопросе о необходимости срочного трансформирования бизнеса на основе современных цифровых технологий. Новые профессиональные компетенции банковских менеджеров Беларуси должны быть драйвером развития финансового сектора, базирующегося на цифровых технологиях.

Список использованных источников

1. Боровских Н.В. Цифровые компетенции административно-управленческого персонала: проблемы идентификации и перспективы формирования в условиях цифровизации экономики / Н. В. Боровских, Е. А. Кипервар // Креативная экономика: электрон. версия журн. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/337201872_Cifrovye_kompetencii_administrativno-upravlenceskogo_personala_problemy_identifikacii_i_perspektivy_formirovaniya_v_usloviyah_cifrovizacii_ekonomiki. – Дата доступа: 27.03.2021.

2. Грибанов Ю. И. Цифровая трансформация социально-экономических систем на основе развития института сервисной интеграции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://unecon.ru/sites/default/files/dissgribanovui.pdf>. – Дата доступа: 29.03.2021.

3. Артамонова М.В. Управленческий труд и роль менеджеров в условиях цифровой экономики в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://archive.econ.msu.ru/sys/raw.php?o=4008&p=attachment>. – Дата доступа: 26.03.2021.