

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

**Гречишкина Елена Александровна, к.э.н., доцент,
заведующий кафедрой маркетинга и международного менеджмента**

Полесский государственный университет
Hrechyshkina Olena, PhD in Economics, Associate Professor,
Head of Marketing and International Management Department,
Polesky State University, grechishkina.e@polessu.by

Аннотация. В статье рассматривается актуальность формирования профессиональных компетенций в контексте цифровой трансформации экономики Беларуси. Представлен анализ ключевых тенденций и вызовов, стоящих перед белорусскими организациями. Предлагается новое видение компетентностного подхода к управлению, ориентированное на развитие цифровых, когнитивных, социальных и управленческих компетенций. Особое внимание уделено необходимости интеграции цифровых компетенций в систему подготовки и развития кадров.

Ключевые слова: компетенции, компетентностный подход, организации, цифровая трансформация, искусственный интеллект.

Цифровая трансформация является одним из ключевых факторов, влияющих на конкурентоспособность и устойчивость белорусских организаций. Развитие цифровой экономики требует не только внедрения новых технологий, но и формирования нового подхода к подготовке квалифицированных кадров. Концепции компетентностного подхода к управлению, разработанные в рамках традиционной экономики, зачастую оказываются недостаточно эффективными в условиях динамично меняющейся цифровой среды. В связи с тем, что формирование профессиональных компетенций играет важную роль в обеспечении устойчивого развития и экономической безопасности Республики Беларусь [1], особую актуальность приобретает необходимость пересмотра существующих моделей компетенций и разработка новых, учитывающих специфику цифровой трансформации.

Целью данного исследования является разработка теоретических аспектов формирования профессиональных компетенций в эпоху цифровой трансформации, основанных на новом видении компетентностного подхода к управлению.

Цифровая трансформация организации – это её перестройка с целью создания ценности (конкурентного преимущества) путем постоянного масштабирования технологий. Цифровые преобразования предполагают осуществление долгосрочных усилий по перепрограммированию процесса непрерывного совершенствования организации и изменения по мере того, как постоянно развивающиеся технологии все больше интегрируются в бизнес [2]. Учитывая растущую важность искусственного интеллекта (ИИ) в формировании бизнес-информации и обеспечении логики принятия решений, любая цифровая трансформация также должна быть трансформацией ИИ. Критически важным для цифровой трансформации является построение системы эффективного управления организациями, в т.ч. стратегическая направленность, внутренний кадровый резерв "цифровых талантов", адаптивная и масштабируемая операционная модель.

Цифровые технологии и ИИ преобразуют рынок труда, который становится более автоматизированным, цифровым и динамичным, в связи с чем менеджерам и персоналу необходимо освоение новых навыков и их постоянная адаптация по мере появления новых профессий или трансформации существующих. Считается, что с развитием технологий потребность в ручных и физических, базовых когнитивных навыках снизится, а спрос на социально-психологические и цифровые навыки возрастет.

Поскольку системы ИИ все чаще решают сложные задачи, роль человеческих навыков находится под угрозой. Человеческий труд может быть ограничен сокращающимся набором задач, в то время как ранее ценимые навыки – такие как способность запоминать большие объемы информации, говорить на нескольких языках или распознавать сложные закономерности – теряют актуальность, поскольку машины превосходят людей в этих областях. По данным исследования МВФ, около 40 процентов глобальной занятости в самых разных профессиях могут быть затронуты ИИ [3].

На рабочем месте ИИ может освободить людей от рутинных обязанностей и позволить им выполнять более сложные задачи, требующие их высокоуровневых навыков. ИИ может поощрять и раскрывать человеческий талант посредством более широкого доступа к индивидуализированному высококачественному образованию. ИИ может способствовать научным открытиям, приводя к более многообещающим и быстрым результатам. Для того, чтобы максимизировать потенциал ИИ, необходимо найти баланс между человеческой изобретательностью и техническим прогрессом.

Отличительными чертами современных высокоэффективных компаний в мировой практике являются ориентация на развитие человеческого капитала (через создание возможностей для сотрудников развивать свои навыки) и организационного капитала (методы управления, системы управления, организационная культура) [4]. Такие компании имеют более высокий уровень финансовой отдачи, устойчивости, способны удерживать таланты, повышать лояльность сотрудников, репутацию и, соответственно, свою конкурентоспособность.

В эпоху ИИ необходимо выйти за рамки традиционного понимания компетентности как набора знаний и навыков. Современное развитие экономики требует развития таких профессиональных компетенций, как:

- 1) цифровые компетенции, т.е. умение использовать цифровые технологии для решения профессиональных задач (анализ данных, программирование, работа с облачными сервисами, кибербезопасность и т.д.);
- 2) когнитивные компетенции, в т.ч. критическое мышление, креативность, умение решать сложные задачи, способность к обучению и адаптации;
- 3) социальные компетенции: коммуникабельность, умение работать в команде, лидерство, эмоциональный интеллект, умение строить отношения с клиентами и партнерами в цифровой среде;
- 4) управленческие компетенции (для менеджеров), включающие стратегическое мышление, управление изменениями, принятие решений в условиях неопределенности, управление проектами, ориентированными на цифровые технологии.

Для успешной адаптации к условиям цифровой трансформации организациям Беларуси следует пересмотреть подходы к управлению человеческими ресурсами. Необходимо внедрение систем непрерывного обучения и развития персонала. Инновационные образовательные программы и корпоративные тренинги должны быть ориентированы на формирование вышеуказанных навыков. На уровне государственных и корпоративных структур важно создать благоприятные условия для профессионального роста и поддержки сотрудников в их стремлении к саморазвитию через их вовлечение в процесс обучения, внедрение системы мотивации и признания за освоение новых компетенций.

Таким образом, компетентностный подход к управлению организациями должен стать основой для формирования кадрового потенциала, способного обеспечить устойчивое развитие и конкурентоспособность Беларуси в глобальной цифровой экономике. Цифровая трансформация требует системного подхода к формированию профессиональных компетенций персонала. Традиционные модели компетентностного подхода нуждаются в пересмотре и адаптации к условиям цифровой экономики. Необходимо сосредоточиться на развитии гибкости, адаптивности, инновационности и цифровой грамотности сотрудников. Это позволит белорусским организациям эффективно решать задачи цифровой трансформации и повышать свою конкурентоспособность. Важно обеспечить активное участие руководства, вовлечение сотрудников и создание благоприятной среды для обучения и развития.

Список использованных источников

1. Указ Президента Республики Беларусь от 1 апреля 2025 г. № 135 "О приоритетных направлениях научной, научно-технической и инновационной деятельности на 2026–2030 годы" / Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=P32500135> (дата обращения 06.04.2025)
2. What is digital transformation? / McKinsey&Company. – URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-digital-transformation> (date of access: 06.04.2025).
3. A Place for Human Talent in The AI Age / International Monetary Fund. – 2025. – Vol. 62, is. 001. – URL: <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/022/0062/001/article-A008-en.xml> (date of access: 06.04.2025).
4. Performance through people: Transforming human capital into competitive advantage / McKinsey Global Institute. – URL: <https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/performance-through-people-transforming-human-capital-into-competitive-advantage> (date of access: 06.04.2025).