

УДК 316.344.34(476)

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ УСПЕШНОГО БЕЛОРУССКОГО РАБОТНИКА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЦИФРОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ПЕРСОНАЛЬНАЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ

А. И. ДЕНИСКИНА¹⁾

¹⁾Институт социологии НАН Беларуси, ул. Сурганова, 1, корп. 2, 220072, г. Минск, Беларусь

Аннотация. Исследуется процесс цифровизации, наблюдающийся во всех сферах профессиональной деятельности. Представляется дескриптивная модель эволюции ключевых факторов конкурентоспособности работника. Рассматривается становление новой архитектуры востребованных профессиональных компетенций, а также связанные с этим социальные риски. Предлагается методика социологического исследования профессиональных цифровых компетенций. Отмечается, что в условиях модернизации предприятий повышение персональной конкурентоспособности работника посредством освоения цифровых навыков обеспечит его своевременное интегрирование в социально-экономическую структуру цифрового рынка труда.

Ключевые слова: цифровизация; профессиональные цифровые компетенции; конкурентоспособность; цифровая трансформация; методика; карьерные достижения.

SOCIAL PORTRAIT OF A SUCCESSFUL BELARUSIAN EMPLOYEE IN THE CONTEXT OF DIGITALISATION OF SOCIETY: PROFESSIONAL DIGITAL COMPETENCIES AND PERSONAL COMPETITIVENESS

A. I. DENISKINA^a

^aInstitute of Sociology, National Academy of Sciences of Belarus,
1 Surganova Street, 2 building, Minsk 220072, Belarus

Abstract. The process of digitalisation observed in all spheres of professional activity is being investigated. A descriptive model of the evolution of key factors of employee competitiveness is presented. The formation of a new architecture of demanded professional competencies and the associated social risks are considered. The methodology of sociological research of professional digital competencies is proposed. It is noted that in the conditions of modernisation of enterprises, increasing the personal competitiveness of an employee through the development of digital skills will ensure his timely integration into the socio-economic structure of the digital labour market.

Keywords: digitalisation; professional digital competencies; competitiveness; digital transformation; methodology; career achievements.

Образец цитирования:

Денискина АИ. Социальный портрет успешного белорусского работника в условиях цифровизации общества: профессиональные цифровые компетенции и персональная конкурентоспособность. *Журнал Белорусского государственного университета. Социология.* 2024;1:89–94. EDN: HMGQXO

For citation:

Deniskina AI. Social portrait of a successful Belarusian employee in the context of digitalisation of society: professional digital competencies and personal competitiveness. *Journal of the Belarusian State University. Sociology.* 2024;1: 89–94. Russian. EDN: HMGQXO

Автор:

Анна Игоревна Денискина – научный сотрудник.

Author:

Anna I. Deniskina, researcher.
deniskina4j@gmail.com



Введение

Цифровая трансформация общества, обусловленная внедрением информационных технологий во все сферы человеческой деятельности, кардинально изменила условия функционирования рынка труда. Возникла потребность в подготовке специалистов нового типа, способных быстро адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам. Процесс цифровизации профессиональной среды видоизменил архитектуру востребованных профессиональных компетенций. Сегодня ключевым условием обеспечения конкурентоспособности работника выступает наличие у него цифровых компетенций. Приобретение и применение цифровых навыков становятся важной характеристикой профессиональной успешности работника на рынке труда и стимулируют устойчивое развитие общества.

В Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 г.¹ подчеркивается необходимость повышения конкурентоспособности рабочей силы. Государственные программы «Рынок труда и содействие занятости»² и «Цифровое развитие Беларуси»³ ориентированы на стимулирование кадров к обучению и переподготовку кадров на протяжении всего периода их трудовой деятельности.

Активное использование современных технологий в профессиональной сфере повышает риск цифровой дискриминации. Освоение работником цифровых навыков и их применение в трудовой деятельности позволят избежать подобных проблем и будут способствовать его профессиональному развитию и успешной адаптации в цифровой среде.

Эволюция детерминантов конкурентоспособности

Способность работника улучшить свою позицию на рынке труда является объектом научного изучения еще со времен становления классической политической экономии А. Смита [1]. В дальнейшем экономические аспекты конкуренции изучались К. Марксом [2] и А. Маршаллом [3]. М. Вебер [4], Г. Спенсер [5], Э. Дюркгейм [6] и Й. Шумпетер [7] указывали на естественные причины конкуренции и ее связь с социальным расслоением, причем М. Вебер и Г. Спенсер подчеркивали роль конкуренции в социальной сплоченности и экономическом развитии общества. М. Портер⁴ разработал концепцию конкурентного преимущества. Р. М. Титмусс [8], в свою очередь, создал концепцию социального баланса. Значительный вклад в изучение спроса и предложения на рынке труда внесли лауреаты Нобелевской премии по экономике П. Даймонд, Д. Мортенсен, К. Писсаридес, Д. Кард, Дж. Ангрис и Г. Имбенс. В ходе исследований они обнаружили, что несоответствие запросов соискателей и работодателей может приводить к росту безработицы, несмотря на наличие множества вакансий. В этой ситуации активные меры (например, обучение безработных) являются более эффективными, чем пассивные меры (увеличение пособий по безработице). В работах белорусских ученых Г. Н. Соколовой [9] и С. А. Шавеля [10] описаны важнейшие аспекты трудовой конкуренции, а также специфика ее воздействия на общество. Г. Н. Соколова подчер-

кивает значимость закона конкуренции в стимулировании эффективности инноваций. В публикациях С. А. Шавеля внимание сосредоточено на методиках оценки личностных качеств современного специалиста, а также на инструментах для точного анализа его профессионального потенциала.

Изучение отечественных и зарубежных исследований, посвященных экономическим и социальным аспектам функционирования закона конкуренции и проявления конкурентоспособности работников, позволило нам проанализировать сложные и нередко противоречивые процессы на рынке труда в разные исторические периоды и в условиях разной экономической политики. Проведенный анализ дал возможность сделать вывод о том, что персональная конкурентоспособность работника – это способность индивида, являющегося членом конкретного общества с определенной системой экономических отношений, производить и (или) распределять в свою пользу субъективно желаемую долю благ посредством своего труда в условиях ограниченных ресурсов.

Эволюция факторов конкурентоспособности работников, которая непосредственно связана с формированием новых стратегий их поведения на рынке труда, может быть представлена в виде дескриптивной модели. Данная модель демонстрирует поэтапное изменение приоритетных факторов профессиональной востребованности индивида. До середины XVIII в.

¹Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://economy.gov.by/uploads/files/Natsionalnaja-strategija-ustojchivogo-razvitija-Respubliki-Belarus-na-period-do-2035-goda.pdf> (дата обращения: 12.01.2024).

²О государственной программе «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 гг. [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 30 дек. 2020 г. № 777 // ЭТАЛОН – Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2021.

³Государственная программа «Цифровое развитие Беларуси» на 2021–2025 гг. // Министерство связи и информатизации : сайт. URL: <https://mpt.gov.by/ru/gosudarstvennaya-programma-cifrovoe-razvitie-belarusi-na-2021-2025-gody.pdf> (дата обращения: 12.01.2024).

⁴Портер М. Конкурентные преимущества. Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость : учеб. пособие / пер. Е. Ю. Калининой. М. : Альпина бизнес букс, 2008. 715 с.

ключевыми факторами конкурентоспособности работника являлись физическая выносливость и наличие интеллектуальных знаний, достаточных для освоения трудовых функций и адекватной реакции на базовые управленческие практики. Во второй половине XVIII – XX в. указанные факторы конкурентоспособности остались необходимыми, но утратили статус достаточных, уступив лидирующие позиции образованности, исполнительности и ответственности. В последней трети XX – начале XXI в. (до масштабной цифровизации) ключевыми факторами конкурентоспособности являлись креативность, адаптивность и инициативность. В XXI в. интеграция новых технологий в производственный процесс формирует новую архитектуру профессиональных компетенций: актуализирует такие факторы профессио-

нальной востребованности индивида, как цифровая грамотность, самоорганизованность и критическое мышление.

Согласно данным республиканского социологического исследования⁵ работники, которые научились комбинировать свои профессиональные навыки, имеют ряд преимуществ в цифровой экономике. Одним из важнейших условий успешной адаптации специалиста к цифровым новшествам выступает двустороннее сотрудничество. Оно подразумевает, с одной стороны, действия государственных органов по включению работающего населения страны в цифровые практики, а с другой стороны, активность работников, которая выражается в их стремлении к освоению цифровых навыков.

Методика исследования

Анализ программ цифрового развития ряда стран (Республика Беларусь, Российская Федерация, Дания, Япония и др.) позволяет отметить, что ввиду стремительного изменения требований к современному работнику обучение населения цифровым компетенциям становится одной из ключевых задач государства. В связи с этим сегодня реализуется ряд глобальных инициатив и локальных проектов, осуществляемых Организацией экономического сотрудничества и развития, Международным союзом электросвязи, Европейской комиссией, Бостонской консалтинговой группой, Всероссийским центром изучения общественного мышления, Аналитическим центром Национального агентства финансовых исследований и т. д.

В настоящее время единого научного подхода к оценке цифровых компетенций не существует. В данной статье под профессиональными цифровыми компетенциями (ПЦК) подразумевается совокупность знаний и навыков освоения цифровых программ, сервисов и технического оборудования, использующего цифровые технологии, и их внедрения в профессиональную деятельность.

Большинство методик оценки цифровых компетенций населения нацелены на получение конкретных показателей, позволяющих представить статистические данные по человеческим ресурсам в развивающейся цифровой экономике (что удобно для постранового сравнения). Однако использование таких методик имеет ряд недостатков: отсутствие возможности эксплицирования интегрированных показателей на профессиональную деятельность работающего населения в целом; сбор данных только на основе деятельности, связанной с работой респондентов на персональном компью-

тере; отсутствие четкой рамки градации компетенций по группам; невозможность определить, насколько цифровые навыки, включенные в перечень исследуемых, необходимы и востребованы в профессиональной деятельности респондентов. Указанные недостатки методик не позволяют объективно оценить уровень цифровых компетенций работников в профессиональной среде. В связи с этим нами разработана методика, способная дать интегральную обобщенную оценку ПЦК работающего населения Республики Беларусь.

Согласно данной методике в основе моделирования интегральных показателей лежит самооценка работниками своих знаний и навыков, связанных с освоением цифровых программ, сервисов и технического оборудования и их внедрением в профессиональную деятельность. На первоначальном этапе востребованные на цифровом рынке труда навыки были условно объединены в 3 группы:

- навыки практической работы с цифровыми программами, сервисами и оборудованием, использующим цифровые технологии;
- навыки обучения, в частности умение осваивать цифровые технологии и интегрировать их в рабочий процесс, а также способность адаптироваться к цифровым новшествам;
- навыки планирования освоения цифровых программ, сервисов или оборудования, использующего цифровые технологии.

Для каждой группы навыков был разработан соответствующий набор индикаторов⁶ (вопросов), где каждому варианту ответа респондента присваивался коэффициент. Было сформировано 6 групп коэффициентов, комбинация которых позволила определить уровень ПЦК работников.

⁵Республиканское социологическое исследование проводилось Институтом социологии НАН Беларуси в сентябре – октябре 2021 г. Объем выборки составил 1507 человек, ошибка выборки не превысила $\pm 2,52$ %.

⁶Индикаторы были включены в инструментарий республиканского социологического исследования, проводившегося Институтом социологии НАН Беларуси в сентябре – октябре 2021 г.

Для последующих вычислений использовался метод аналитической иерархии. С его помощью была определена относительная значимость критериев и показателей через их попарное сравне-

ние [11]. Далее в зависимости от вариантов ответов по всем группам коэффициентов для каждого респондента был рассчитан показатель уровня ПЦК в диапазоне от 0 до 1.

Результаты исследования

В зависимости от уровня ПЦК респонденты были распределены по группам (см. таблицу).

Анализ профессиональных достижений работников показал, что представители группы с высоким уровнем ПЦК не только обладают знаниями и на-

выками в области цифровых технологий, но и демонстрируют их эффективное применение в рамках своей трудовой деятельности. Такие работники играют ключевую роль в популяризации новых, цифровых, форм труда.

Распределение работников по группам в зависимости от уровня ПЦК

Distribution of employees into groups depending on the level of professional digital competencies

Уровень ПЦК	Диапазон значений показателя	Характеристика работников	Доля в общей численности работающего населения, %
Низкий	0–0,2	Отличаются низкой активностью в осуществлении цифровых профессиональных практик, не проявляют интереса к освоению новых технологий	23,6
Ниже среднего	0,2–0,4	Не обладают достаточным потенциалом для успешной адаптации к цифровым новшествам в профессиональной сфере	13,1
Средний	0,4–0,6	Склонны к инертности, но способны повысить свой уровень цифровых компетенций при наличии стимулов	19,5
Выше среднего	0,6–0,8	Готовы развивать свои цифровые компетенции в долгосрочной перспективе	19,8
Высокий	0,8–1,0	Проявляют активность в цифровой трудовой деятельности, мотивированы к освоению новых цифровых навыков	24,0

В условиях цифровизации общества на профессиональную мобильность работников влияет возрастной фактор. В группе работников с высоким уровнем ПЦК меньше всего лиц в возрасте старше 50 лет (15,1 %), в то время как доля лиц в возрасте 40–49 лет составляет 22,9 %, доля лиц в возрасте 30–39 лет – 31,7 %, а доля лиц в возрасте до 30 лет – 30,2 %. По сравнению с представителями других групп работники с высоким уровнем ПЦК являются наиболее молодыми, что обеспечивает их активную вовлеченность в цифровые практики как в профессиональной деятельности, так и в повседневной жизни.

Региональное распределение работников с высоким уровнем ПЦК характеризуется неравномерностью. По количеству таких работников лидируют Минск и Минская область (29,3 и 19,0 % соответственно). В Брестской, Витебской и Могилёвской областях доля работников с высоким уровнем ПЦК составляет 11,7; 10,7 и 11,2 % соответственно. В Гомельской и Гродненской областях их насчитывается

еще меньше (9,3 и 8,8 % соответственно). Характеристика группы работников с высоким уровнем ПЦК в разрезе основных социальных категорий представлена на рисунке.

Анализ карьерных и профессиональных достижений работников выявил следующие закономерности: значительному количеству работников с высоким показателем ПЦК удалось найти более высокооплачиваемую работу (35,6 %), увеличить доход (58,9 %), повысить квалификацию (70,4 %), получить дополнительное образование, профиль которого не связан с профессией (42,6 %), продвинуться по карьерной лестнице (31,2 %) и улучшить финансовое положение (44,6 %).

Почти все работники с высоким показателем ПЦК (98,5 %) активно участвуют во внедрении технических новшеств в работу. При этом около 82,4 % из них в последние 5 лет столкнулись с модернизацией оборудования или программного обеспечения на своих рабочих местах. Практически все представители данной группы (98,0 %) выразили намерение овладеть

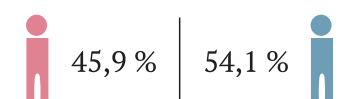
цифровыми навыками. Такой подход является частью активной стратегии адаптации работника, которая обеспечивает ему высокую профессиональную эффективность и уверенность в сохранении своего трудово-

го места. Работники с высоким показателем ПЦК наиболее интегрированы в цифровую профессиональную среду, что свидетельствует об их успешной адаптации к новым формам профессиональной активности.

ОБРАЗОВАНИЕ



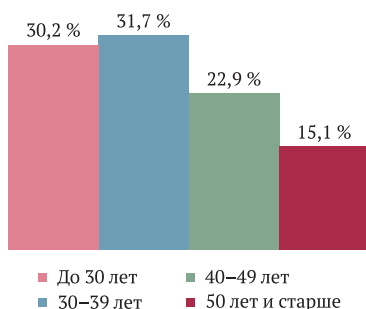
ПОЛ



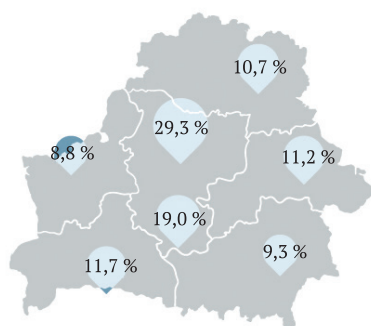
СЕМЬЯ



ВОЗРАСТ



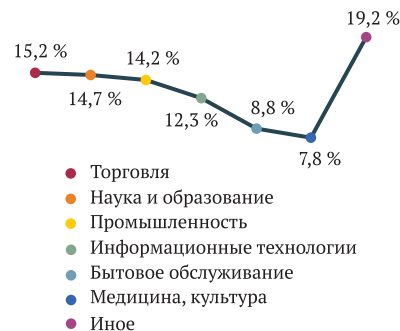
ГЕОГРАФИЯ



ЦЕННОСТИ В РАБОТЕ



РАБОТА

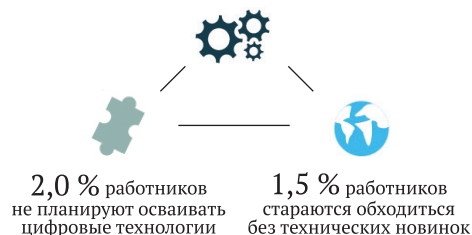


ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ



СТРАТЕГИИ

29,9 % работников считают, что успешно трудоустроиться можно и без знания цифровых технологий



Портрет успешного белорусского работника в разрезе основных социальных категорий
Portrait of a successful Belarusian employee in the context of the main social categories

Заключение

Таким образом, карьерный рост работников с высоким уровнем ПЦК обусловлен их способностью быстро адаптироваться к новым профессиональным требованиям и постоянно повышать свой уровень знаний. Для таких специалистов характерны эффективная самоорганизация, инициативность в применении новых цифровых навыков и самомотивация. Они стремятся повысить свой социальный и профессиональный статус.

Работники, обладающие высокой компетентностью, осознают связь между освоением цифровых навыков и увеличением дохода, что стимулирует их к овладению новыми компетенциями. Следовательно, повышение уровня ПЦК предоставляет воз-

можности для карьерного роста, перехода на более высокооплачиваемую должность, выполнения дополнительных профессиональных задач, успешного инвестирования в свое обучение и т. д.

Применение цифровых технологий приобретает все большую значимость во многих профессиональных областях. Овладение цифровыми компетенциями облегчает адаптацию к внедрению новых технологий, инструментов и процессов. Умение работать с программным обеспечением и цифровым оборудованием становится необходимым условием конкурентоспособности специалиста на рынке труда и его успешной профессиональной деятельности.

Библиографические ссылки

1. Смит А. *Исследование о природе и причинах богатства народов*. Ключкин П, переводчик. Москва: Эксмо; 2016. 1056 с.
2. Маркс К, Энгельс Ф. *Манифест Коммунистической партии*. Санкт-Петербург: Азбука; 2023. 384 с.
3. Маршалл А. *Принципы политической экономии. Том 1*. Столпер РИ, переводчик; Никитин СМ, редактор. Москва: Прогресс; 1993. 169 с.
4. Вебер М. *Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии. Том 1, Социология*. Ионин ЛГ, редактор. Москва: Издательский дом Высшей школы экономики; 2016. 445 с.
5. Спенсер Г. *Основные начала*. Москва: ЕЕ медиа; 2013. 476 с.
6. Дюркгейм Э. *О разделении общественного труда*. Гофман АБ, переводчик. Москва: Канон; 1996. 432 с.
7. Шумпетер Й. *Капитализм, социализм и демократия*. Автономов ВС, переводчик. Москва: Экономика; 1995. 540 с.
8. Titmuss RM. *The gift relationship: from human blood to social policy*. London: Policy Press; 2019. 356 p.
9. Соколова ГН. *Экономическая социология*. Минск: Навука і тэхніка; 1995. 255 с.
10. Шавель СА. Методологические основы оценки кадров в контексте инновационного развития. *Социология*. 2007;3:69–87.
11. Саати Т. *Принятие решений. Метод анализа иерархий*. Вачнадзе РГ, переводчик. Москва: Радио и связь; 1993. 278 с.

References

1. Smith A. *Issledovanie o prirode i prichinakh bogatstva narodov* [Research on the nature and causes of the wealth of nations]. Moscow: Eksmo; 2016. 1056 p. Russian.
2. Marx K, Engels F. *Manifest Kommunisticheskoi partii* [Manifesto of the Communist Party]. Saint Petersburg: Azbuka; 2023. 384 p. Russian.
3. Marshall A. *Printsipy politicheskoi ekonomii. Tom 1* [Principles of economics. Volume 1]. Stolper RI, translator; Nikitin SM, editor. Moscow: Progress; 1993. 169 p. Russian.
4. Weber M. *Khozyaistvo i obshchestvo: ocherki ponimayushchei sotsiologii. Tom 1, Sotsiologiya* [Economy and society: essays on understanding sociology. Volume 1, Sociology]. Ionin LG, editor. Moscow: Higher School of Economics Publishing House; 2016. 445 p. Russian.
5. Spencer G. *Osnovnye nachala* [Basic principles]. Moscow: EE media; 2013. 476 p. Russian.
6. Durkheim E. *O razdelenii obshchestvennogo truda* [On the division of social labour]. Gofman AB, translator. Moscow: Kanon; 1996. 432 p. Russian.
7. Schumpeter J. *Kapitalizm, sotsializm i demokratiya* [Capitalism, socialism and democracy]. Avtonomov VS, translator. Moscow: Ekonomika; 1995. 540 p. Russian.
8. Titmuss RM. *The gift relationship: from human blood to social policy*. London: Policy Press; 2019. 356 p.
9. Sokolova GN. *Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Economic sociology]. Minsk: Navuka i tehnika; 1995. 255 p. Russian.
10. Shavel' SA. [Methodological foundations for personnel assessment in the context of innovative development]. *Sotsiologiya*. 2007;3:69–87. Russian.
11. Saati T. *Prinyatie reshenii. Metod analiza ierarkhii* [Decision making. Method of analysis of hierarchies]. Vachnadze RG, translator. Moscow: Radio i svyaz'; 1993. 278 p. Russian.

Статья поступила в редколлегию 19.02.2024.
Received by editorial board 19.02.2024.