

ISSN 2523-4714
УДК 331.5:004

Н. В. Манцурова¹, О. Ф. Малашенкова²

¹Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь

²Минский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова, Минск, Беларусь

РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

В статье исследуется влияние цифровой трансформации на рынок труда. Описаны изменения в технологических процессах, новые требования к компетенциям работников и профессиям, а также проблема кадрового разрыва. Анализируются современные научные публикации и отчеты международных организаций, сравнивается опыт цифровой трансформации в разных странах. Особое внимание уделяется роли системы образования в подготовке кадров, способных адаптироваться к новым условиям, и необходимости расширения спектра профессиональных знаний. В статье предложены рекомендации по совершенствованию системы социальной защиты и адаптации образовательных программ для обеспечения устойчивого развития рынка труда.

Ключевые слова: цифровая трансформация, рынок труда, автоматизация, профессиональные навыки, кадровый разрыв, система образования, социальная защита, инновации

Для цитирования: Манцурова, Н. В. Развитие рынка труда в цифровой экономике / Н. В. Манцурова, О. Ф. Малашенкова // Бизнес. Инновации. Экономика : сб. науч. ст. / Ин-т бизнеса БГУ. — Минск, 2024. — Вып. 9. — С. 25–32.

N. Mantsurova¹, O. Malashenkova²

¹School of Business of BSU, Minsk, Belarus

²Minsk branch of Plekhanov Russian Economic University, Minsk, Belarus

LABOR MARKET DEVELOPMENT IN THE DIGITAL ECONOMY

This article explores the impact of digital transformation on the labor market. It describes changes in technological processes, new requirements for worker skills and professions, and the issue of skills gap. The authors analyze current scientific publications and reports from international organizations, comparing the digital transformation experiences across different countries. Special attention is given to the role of the education system in preparing workers capable of adapting to new conditions and the necessity of expanding the range of professional skills. The article provides recommendations for improving the social protection system and adapting educational programs to ensure sustainable labor market development.

Keywords: digital transformation, labor market, automation, professional skills, skills gap, education system, social protection, innovations

For citation: Mantsurova N., Malashenkova O. Labor market development in the digital economy. *Biznes. Innovatsii. Ekonomika* = *Business. Innovations. Economics*. Minsk, 2024, iss. 9, pp. 25–32 (in Russian).

В условиях стремительного развития цифровых технологий и их проникновения во все сферы жизнедеятельности общества особое внимание уделяется трансформации рынка труда. Цифровизация меняет традиционные представления о профессиях, требования к компетенциям работников и формы занятости, что обуславливает необходимость анализа и адаптации к новым критериям.

Актуальность исследования рынка труда и тенденций его развития в условиях цифровой экономики определена рядом факторов, включая глобальные изменения в технологических процессах, что приводит к автоматизации и роботизации многих трудовых операций; изменение требований к профессиональным навыкам; социальные последствия, такие как потеря работы и снижение качества жизни, а также необходимость адаптации образовательных систем с учетом новых требований рынка труда.

Цель данной статьи — обозначить и обобщить основные тенденции развития рынка труда в цифровой экономике и выработать рекомендации по адаптации к новым условиям. Для достижения данной цели в статье проведен анализ современных научных публикаций, отчетов международных организаций и официальных документов Республики Беларусь, сравнивается опыт цифровой трансформации и ее влияния на рынок труда в разных странах, в том числе на основе данных статистических органов и международных баз данных рынка труда.

Цифровая трансформация становится основным направлением инновационного развития мировой экономики. К общим тенденциям цифровой трансформации можно отнести:

- автоматизацию и роботизацию, позволяющие ускорить рутинные процессы и повысить эффективность деятельности предприятий, однако требующие от работников новых навыков и компетенций;
- интернет вещей, улучшающий эффективность управления системами;
- использование больших данных, на основании которых принимаются более обоснованные управленческие решения, и облачных технологий, обеспечивающих доступ к информации из любой точки мира и способствующих гибкости и мобильности рабочих процессов;
- электронную коммерцию, которая меняет традиционные модели бизнеса.

Республика Беларусь, являясь частью мирового сообщества, активно вовлечена в этот процесс. В стране приняты программные документы, закрепляющие основные мероприятия по внедрению цифровых технологий и инноваций (Государственная программа «Цифровое развитие Беларуси» на 2021–2025 гг. [1], Национальная стратегия устойчивого развития до 2030 г. [2] и др.), что способствует интеграции в мировую информационно-коммуникационную инфраструктуру.

Воздействие цифровой трансформации на рынок труда измеряется разными критериями и проявляется в разных аспектах. Так, роботизация и использование искусственного интеллекта позволяют предприятиям повышать производительность труда и снижать издержки производства, однако это способствует и сокращению рабочих мест в традиционных отраслях.

Цифровизация приводит к распространению таких нетипичных форм занятости, как дистанционная работа и фриланс, которые позволяют выполнять ее вне места нахождения работника. Тенденцией последних лет стало распространение работы на основе цифровых платформ (например, Yandex, Airbnb и др.). Объектом изучения современных ученых становятся также формы нестандартной занятости — краудворкинг и краудсорсинг [3, с. 187–188].

Развитие технологических инноваций сопровождается преобразованиями рынка труда, исчезновением одних видов деятельности и развитием других. Появляются новые профессии, связанные с анализом данных, разработкой программного обеспечения, управлением информационными системами, кибербезопасностью и др. (рис. 1).

Цифровая экономика требует от работников новых компетенций и навыков — цифровых. По мнению российских ученых, в частности Э. Ф. Зеера, Э. Э. Сыманюка, для успешного овладения цифровыми компетенциями, ориентации личности в цифровом пространстве требуется формирование транспрофессионализма. Ученые определяют транспрофессионализм как «интегральное качество специалиста, характеризующее его способность осваивать и выполнять деятельность различных видов и групп профессий» [5, с. 11].

Это обуславливает необходимость расширения спектра профессиональных знаний работников, способствующих адаптации к изменениям на рынке труда и освоению новых профессиональных областей, опережающего обучения с учетом новых требований. Однако риск кадрового разрыва остается высоким, поскольку в большинстве стран учреждения образования не могут быстро перестроить процесс подготовки специалистов с цифровыми компетенциями на уровне высшего образования. В этом контексте особенно важным является сотрудничество учреждений образования с бизнесом для разработки актуальных и практикоориентированных программ обучения.

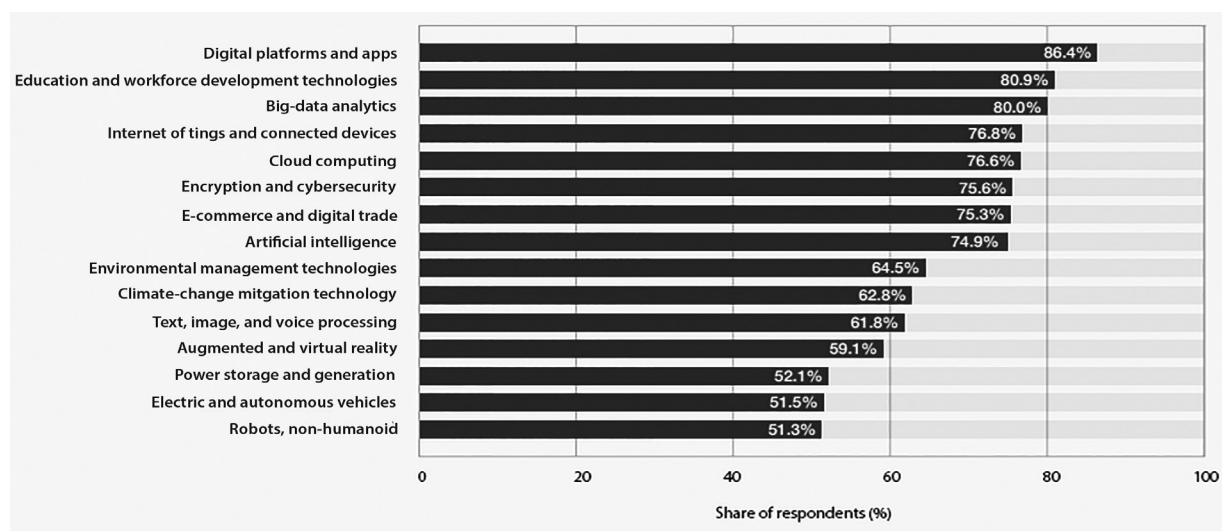


Рис. 1. Технологии, которые могут быть внедрены в компаниях в 2023–2027 гг.
(процент опрошенных компаний)

Источник: [4, с. 24].

Fig. 1. Technologies that can be implemented in companies in 2023–2027
(percentage of companies surveyed)

Source: [4, p. 24].

Ключевую роль в подготовке кадров для будущих профессий играет дополнительное образование взрослых. Оно обладает большей гибкостью и способностью быстро адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка труда. Программы повышения квалификации и переподготовки помогают работникам развивать необходимые компетенции в наиболее сжатые сроки и оставаться конкурентоспособными на рынке труда.

В статьях и исследованиях, посвященных профессиям будущего, все чаще упоминаются «soft skills» (или «мягкие» навыки) — универсальные компетенции, включающие в себя широкий спектр навыков и помогающие эффективно взаимодействовать с другими людьми, решать жизненные и профессиональные задачи: коммуникабельность, умение работать в команде, гибкость, адаптивность, креативность. Важны также критическое мышление, кросс-культурная коммуникация, эмоциональный интеллект и ряд других [6], так как исследования показывают, что работодатели все чаще оценивают кандидатов не только по их техническим навыкам (рис. 2).

Таким образом, происходящие процессы на рынке труда требуют от работников не только владения цифровыми компетенциями, но и решения нестандартных профессиональных задач, хороших коммуникативных способностей, постоянного совершенствования знаний и навыков.

К основным навыкам и их группам, которые работодатели считают наиболее востребованными, относятся критическое мышление и анализ, креативность, способность к самостоятельному оперативному решению проблем и самообразованию, навыки самоуправления (например, стрессоустойчивость, гибкость) [3, с. 195]. Работники, обладающие развитыми «soft skills», будут более востребованы и способны адаптироваться к быстро меняющимся условиям работы.

Приобретению соответствующих времени и требованиям рынка труда компетенций у специалистов способствуют развитие системы образования на всех ее уровнях и формирование цифровой грамотности всего населения. Сбалансированность рынка труда может быть достигнута только за счет прогнозирования потребности в кадрах и качественной подготовки специалистов в соответствии с ней.

Важно взаимодействие учреждений образования с реальным сектором экономики и актуализация содержания образовательных программ подготовки, а также использование современных методов и технологий работы. Это позволит подготовить специалистов, соответствующих

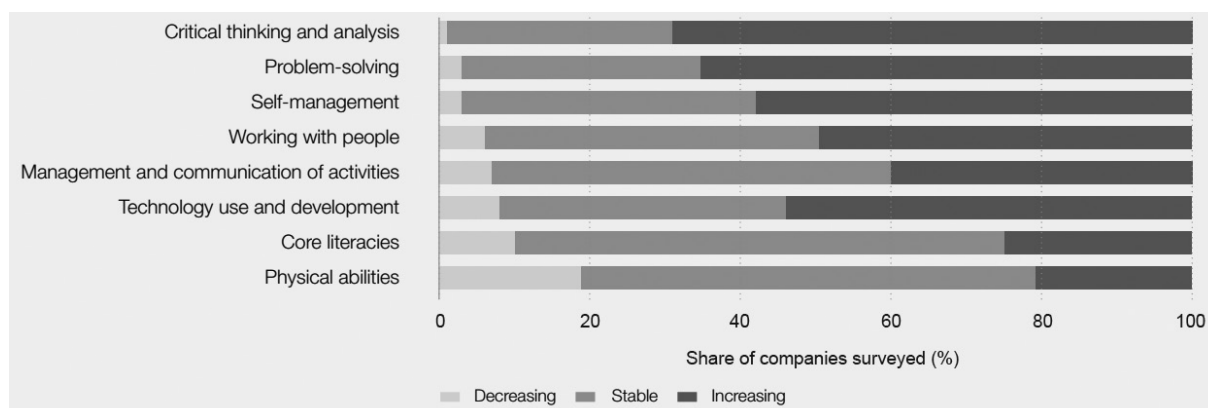


Рис. 2. Предполагаемые навыки и группы навыков с растущим спросом к 2025 г., по доле опрошенных компаний: относительная важность различных групп навыков
Источник: [7, с. 36].

Fig. 2. Anticipated skills and skill groups with growing demand by 2025, by share of companies surveyed: relative importance of different skill groups
Source: [7, p. 36].

современным требованиям рынка труда. Предприятия и учреждения образования могут совместно разрабатывать учебные программы, организовывать стажировки и практические занятия, что способствует более качественной подготовке студентов. Такое партнерство помогает студентам получать актуальные знания и навыки, востребованные работодателями, и способствует более быстрому их трудоустройству.

Примером успешного взаимодействия является программа дуального образования в Германии, где студенты совмещают обучение с работой на предприятиях. Это позволяет им приобретать практические навыки и опыт работы еще до окончания учебы [8].

Совершенствование образовательных программ необходимо для подготовки специалистов, обладающих необходимыми цифровыми компетенциями. Важно своевременное обновление содержания курсов и введение новых дисциплин, соответствующих потребностям цифровой экономики: программирование, анализ данных, кибербезопасность. Также необходимо развивать у студентов критическое мышление, креативность и другие «soft skills».

Использование современных методов и технологий в образовательном процессе способствует более эффективному усвоению знаний и развитию необходимых навыков. Важную роль играют электронные образовательные ресурсы, онлайн-курсы, виртуальные лаборатории и симуляции, которые позволяют студентам обучаться в удобном для них темпе и получать доступ к актуальной информации из любой точки мира. Технологии дополненной и виртуальной реальности открывают новые возможности для интерактивного и практикоориентированного обучения [9].

Решение задачи по обеспечению сбалансированности профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения рабочих мест в Беларуси предусмотрено Государственной программой «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 гг. [10]. В этом направлении предполагается развитие системы прогнозирования рынка труда и профессиональной мобильности на основе обучения и переобучения, в том числе путем обновления требований к компетенциям и квалификациям работников; актуализация квалификационных требований к работникам с учетом современных запросов рынка труда. Освоению новых профессиональных навыков будет способствовать совершенствование системы опережающей профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в целях трудоустройства высвобождаемых работников на новые рабочие места с достойной оплатой труда и снижения оттока высокопрофессиональных кадров.

Цифровая трансформация рынка труда усилилась в период пандемии COVID-19, последствия которой привели к вынужденному переходу многих организаций на удаленную работу

и активному использованию информационно-коммуникационных технологий (рис. 3). В результате владение цифровыми технологиями стало базовым требованием, предъявляемым к специалистам большинства профессий, и это позволило быстрее адаптироваться к изменившимся условиям профессиональной деятельности.

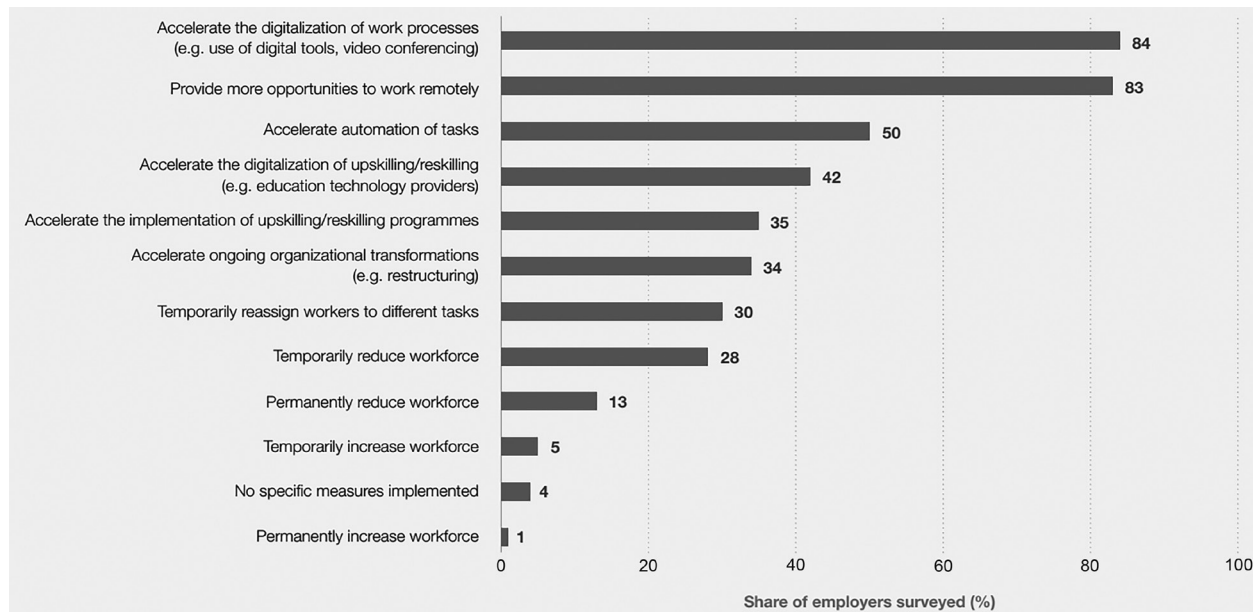


Рис. 3. Планируемая адаптация бизнеса к последствиям COVID-19
(процент опрошенных компаний)

Источник: [7, с. 14].

Fig. 3. Planned business adaptation to COVID-19 impacts
(percentage of companies surveyed)

Source: [7, p. 14].

Для Республики Беларусь переход к новым условиям работы значительно увеличил нагрузку на информационно-коммуникационную инфраструктуру. Организации ИТ-сферы оказались наиболее подготовленными к новым вызовам, в то время как для предприятий других отраслей такой переход был затруднительным или невозможным. Профессиональная деятельность современных специалистов в условиях цифровой экономики имеет существенные различия в организации рабочего места, режиме работы, условиях труда и т. д., поэтому не каждая организация смогла адаптироваться к быстро меняющимся условиям.

Важное преимущество цифровых преобразований в экономике связано с повышением уровня занятости отдельных групп населения и разнообразием ее форм. Выбор таких нестандартных форм занятости, как дистанционная работа, фриланс, работа в проектной команде популярен у молодежи и способствует ее трудоустройству. Дистанционная работа и ее закрепление в трудовом законодательстве создают возможности для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями и других социально уязвимых групп. Функционирование и распространение платформ цифрового труда в странах мира также открывают возможности дополнительного заработка и занятости для разных категорий граждан.

Вместе с тем цифровая трансформация рынка труда имеет и негативные последствия, связанные с увеличением риска потери работы для тех категорий работников, кто не сможет или не успеет приобрести необходимые знания и навыки, адекватные новым требованиям и условиям работы. В данном случае в группе риска могут оказаться работники старшего возраста. Кроме того, последствием преобразований на рынке труда является высвобождение избыточной численности работников в традиционных секторах. Вследствие этих процессов возможен рост безработицы и снижение уровня доходов населения. В такой ситуации особенно актуален вопрос социальной защиты как высвобождаемых работников и безработных, так и работающих дистанционно. Независимо от формы занятости работники подвержены воздействию социальных

рисков (временная нетрудоспособность, инвалидность, производственный травматизм, потеря работы и др.), однако механизмы защиты граждан, выбравших удаленный труд, на наш взгляд, не урегулированы.

Кроме того, в числе основных объектов социальной защиты от безработицы в нашей стране рассматриваются только категории граждан, которые учитываются официальной статистикой, т. е. в эту систему не включены незарегистрированные безработные, а также работающие в режиме вынужденной неполной занятости.

Система социальной защиты от безработицы в условиях цифровой трансформации должна быть гибкой и адаптивной, чтобы эффективно реагировать на изменения в экономике. Одной из ключевых задач является предоставление адекватной поддержки безработным гражданам и стимулирование их к активному поиску работы. Учитывая зарубежную практику и происходящие тенденции на рынке труда, по-прежнему представляется целесообразным развитие в Республике Беларусь обязательного государственного социального страхования от безработицы. На данном этапе в качестве его элементов можно рассматривать установление размера пособия по безработице относительно величины бюджета прожиточного минимума (что поддержит минимальный уровень жизни безработных граждан в период поиска работы); закрепление требования о наличии минимального страхового стажа для получения права на страховое пособие по безработице; дифференциацию его размера в зависимости от причины потери работы [11].

Построение многоуровневой модели социальной защиты от безработицы, сочетающей различные организационно-экономические инструменты на каждом ее уровне (социальное страхование, социальную помощь и другие виды материальной поддержки, активные меры на рынке труда) и источники финансирования, позволит повысить уровень жизни безработных граждан, стимулировать их к поиску работы и участию в уплате страховых взносов [11]. Ее распространение на работников, выбравших нестандартные формы занятости, будет способствовать обеспечению и повышению их социальной защищенности.

Предложенные меры реализуются преимущественно на уровне государства, однако эффективность социальной защиты экономически активного населения во многом зависит от деятельности всех субъектов рынка труда: и нанимателей, и самих работников.

Белорусскими исследователями (Е. В. Ванкевич, И. Н. Куропатенковой и др.) был разработан и предложен механизм смягчения и предупреждения негативных последствий безработицы, основанный на проведении социально ответственной реструктуризации предприятий [12]. В основу механизма заложен комплекс активных мер на уровне предприятий, направленных на предупреждение потери работы посредством организации опережающего обучения, профессиональной подготовки и повышения квалификации работников; проведения предупредительных консультаций; стимулирования добровольного увольнения или выхода на пенсию до достижения пенсионного возраста.

Предупредительные меры на уровне предприятий позволят избежать массового выхода работников на рынок труда в качестве безработных, повысить их профессиональный уровень и могут дополнить модель организации социальной защиты от безработицы. С экономической точки зрения их реализация будет способствовать сокращению расходов на обеспечение различных видов выплат (выходных пособий, пособий по безработице, материальной помощи, социальной помощи и т. д.) работникам в связи с их увольнением.

Конкретным инструментом социальной защиты работников на уровне предприятия также является коллективный договор, который позволяет устанавливать дополнительные трудовые и социальные гарантии, предоставляемые нанимателем (так называемый социальный пакет). К элементам социального пакета, снижающим риски потери работы, относится обучение работников в учреждениях образования по целевым направлениям организаций; повышение квалификации и переподготовка кадров, в том числе стажировки специалистов в иных организациях.

Система дополнительного образования взрослых способна оперативно реагировать на запросы рынка труда, она отличается гибкостью в формировании образовательного контента и способствует обеспечению отраслей экономики профессиональными кадрами и удовлетворению потребностей граждан в профессиональном совершенствовании. Как показывает практика многих организаций, создание на их базе учебных центров для внутреннего обучения сотрудников так-

же позволяет своевременно актуализировать знания и развивать необходимые компетенции для выполнения трудовых функций в постоянно меняющейся профессиональной среде.

Вместе с тем необходимо усиление ответственности самого работника за собственное будущее, а именно: непрерывное обучение и повышение квалификации на протяжении всей профессиональной деятельности, освоение смежных профессий, самообразование. Это позволит быть конкурентоспособным на рынке труда и собственными усилиями минимизировать риск потери работы.

Цифровая трансформация оказывает значительное влияние на рынок труда, приводя к изменениям в технологических процессах, требованиям к компетенциям работников и формам занятости. В связи с этим можно выделить отдельные направления, способствующие повышению эффективности его функционирования и снижению риска негативных последствий цифровой трансформации: подготовка кадров, необходимых отраслям экономики, и совершенствование системы социальной защиты от безработицы.

Первое направление включает в себя взаимодействие с системой образования:

- совершенствование подготовки студентов на основе формирования у них соответствующих компетенций для работы в междисциплинарных областях и с учетом потребностей отраслей экономики;

- развитие системы дополнительного образования взрослых, позволяющей в относительно короткие сроки получить новые знания и навыки.

Второе направление состоит из мероприятий по совершенствованию механизмов социальной защиты работающей части населения:

- развитие системы социальной защиты от безработицы на уровне государства и предприятий, включая последовательный переход к обязательному государственному социальному страхованию от безработицы, внедрение дополнительного страхования от потери работы как элемента социального пакета организации;

- дальнейшее развитие активных мер на рынке труда как наиболее эффективного инструмента, стимулирующего граждан к участию в трудовой деятельности и получению постоянного трудового дохода;

- создание механизмов социальной защиты работников, нанятых на условиях нестандартной занятости.

Список использованных источников

1. Государственная программа «Цифровое развитие Беларуси» на 2021–2025 годы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.mpt.gov.by/ru/gosudarstvennaya-programma-cifrovoye-razvitie-belarusi-na-2021-2025-gody>. — Дата доступа: 10.02.2024.

2. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2035 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://economy.gov.by/uploads/files/ObsugdaemNPA/NSUR-2035-1.pdf>. — Дата доступа: 10.02.2024.

3. Головенчик, Г. Г. Цифровая экономика : учеб. пособие / Г. Г. Головенчик. — Минск : Выш. шк., 2022. — 312 с.

4. Future of Jobs Report 2023 [Electronic resource]. — Mode of access: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>. — Date of access: 10.02.2024.

5. Зеер, Э. Ф. Транспрофессионализм субъектов социально-профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : монография / В. С. Третьякова [и др.]; под ред. Э. Ф. Зеера, В. С. Третьяковой. — Екатеринбург : Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2019. — 142 с. — Режим доступа: <http://elar.rsvpu.ru/978-5-8050-0668-6>. — Дата доступа: 04.02.2024.

6. Атлас новых профессий 3.0. [Электронный ресурс] / под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. — М. : Альпина PRO, 2021. — 472 с. — Режим доступа: <https://new.atlas100.ru/>. — Дата доступа: 10.02.2024.

7. The Future of Jobs Report 2020 [Electronic resource]. — Mode of access: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/>. — Date of access: 10.02.2024.

8. Dual study bachelor programmes [Electronic resource]. — Mode of access: <https://www.cedefop.europa.eu/en/content/dual-study-bachelor-programmes-duales-studium-im-bachelor-programm-leading-efq-level-6-and-isced>. — Date of access: 03.03.2024.

9. Малашенкова, О. Ф. Тенденции развития международного рынка образовательных услуг / О. Ф. Малашенкова, А. С. Мовсесян // София : электрон. науч.-просветит. журн. — 2018. — № 1. — С. 57–68.
10. О Государственной программе «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 годы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/flash_files/GP-employment-2021-2025-2.pdf. — Дата доступа: 03.03.2024.
11. Манцурова, Н. В. Развитие организационно-экономических инструментов социальной защиты от безработицы : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Н. В. Манцурова ; БГЭУ. — Минск, 2015. — 24 с.
12. Социально ответственная реструктуризация предприятий : сб. ст. / под науч. ред. В. В. Валетко, Т. В. Елецких. — Минск : [б. и.], 2013 — С. 61–72, 147–172.
13. World Employment and Social Outlook: Trends 2022 [Electronic resource] // Международная организация труда. — Mode of access: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2022>. — Date of access: 06.03.2024

References

1. State Program “Digital Development of Belarus” for 2021–2025 years. Available at: <https://www.mpt.gov.by/ru/gosudarstvennaya-programma-cifrovoe-razvitie-belarusi-na-2021-2025-gody> (accessed 10 February 2024) (in Russian).
2. National Strategy for Sustainable Socio-Economic Development of the Republic of Belarus until 2035. Available at: <https://economy.gov.by/uploads/files/ObsugdaemNPA/NSUR-2035-1.pdf> (accessed 10 February 2024) (in Russian).
3. Golovenchik G. G. Digital economy. Minsk, Vysheyshaya shkola, 2022. 312 p. (in Russian).
4. Future of Jobs Report 2023. Available at: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/> (accessed 10 February 2024).
5. Zeer E. F., Zavodchikov D. P., Zinnatova M. V., Bukovei T. D., Tret'yakova V. S. Transprofessionalism of subjects of socio-professional activity. Yekaterinburg, 2019. 142 p. Available at: <http://elar.rsvpu.ru/978-5-8050-0668-6> (accessed 10 February 2024) (in Russian).
6. Atlas of New Occupations 3.0. Moscow, Alpina PRO, 2021. 472 p. Available at: <https://new.atlas100.ru/> (accessed 10 February 2024) (in Russian).
7. The Future of Jobs Report 2020. Available at: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/> (accessed 10 February 2024).
8. Dual study bachelor programmes. Available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/content/dual-study-bachelor-programmes-duales-studium-im-bachelor-programm-leading-eqf-level-6-and-iscd> (accessed 03 March 2024).
9. Malashenkova O. F., Movsesyan A. S. Trends in the development of the international market of educational services. *Sofiya : elektronnyi nauchno-prosvetitel'skii zhurnal* [Sofia : electronic scientific and educational journal], 2018, no 1, pp. 57–68 (in Russian).
10. On the State Program “Labor Market and Employment Promotion” for 2021–2025. Available at: https://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/flash_files/GP-employment-2021-2025-2.pdf (accessed 03 March 2024) (in Russian).
11. Mantsurova N. V. Development of organizational and economic instruments of social protection against unemployment. Minsk, 2015. 24 p.
12. Socially responsible restructuring of enterprises. Minsk, 2013, pp. 61–72, 147–172 (in Russian).
13. World Employment and Social Outlook: Trends 2022. Available at: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2022> (accessed 06 March 2024).

Информация об авторах

Манцурова Наталья Владимировна — кандидат экономических наук, доцент; директор Института бизнеса БГУ, e-mail: mantsur@bsu.by
Малашенкова Ольга Федоровна — кандидат экономических наук, доцент; доцент кафедры менеджмента, экономики и финансов, Минский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова, e-mail: Olga.malashenkova@gmail.com

Information about the authors

Mantsurova N. — Phd in Economic Sciences, Associate Professor; Director of School of Business of BSU, e-mail: mantsur@bsu.by
Malashenkova O. — Phd in Economic Sciences, Associate Professor; Associate Professor of the Department of Management, Economics and Finance, Minsk branch of Plekhanov Russian Economic University, e-mail: Olga.malashenkova@gmail.com

Статья поступила в редколлегию 30.04.2024
Received by editorial board 30.04.2024