

## **ЦИФРОВАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКА НА РЫНКЕ ТРУДА**

Н.В. Кабзова

Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова

Республика Беларусь, г. Могилев

Kabzova@rambler.ru

В данной статье раскрывается роль и значение основных аспектов конкурентоспособности персонала на рынке труда, так как единство квалифицированного персонала на предприятии считается основным фактором научно-технических нововведений, решающим условием существования и развития большинства предприятий.

Ключевые слова: цифровая компетентность, конкурентоспособность, рынок труда, цифровая грамотность.

В современном мире одной из самых динамичных сфер является рынок труда, на который действует множество различных факторов (геополитических, экономических, технологических и др.). Согласно исследованию транснациональной консалтинговой компании The Boston Consulting Group (BCG), развитие инфокоммуникационных технологий формирует новые тенденции мировой экономики и качественно изменяет мировой рынок труда [1]. Это ведет к трансформации условий труда работников и механизма спроса

и предложения рабочей силы, а также определяет новые тренды в организации трудового процесса.

В данном случае развитие цифровой экономики свое отражение находит в таких процессах, как интенсивная автоматизация производства, расширение доступа к информации и широкое применение Big Data. Результатом растущей автоматизации является вытеснение работника робототизированными системами на основе искусственного интеллекта в большом количестве видов профессиональной деятельности. Прогнозируется, что в развитых странах мира к 2050 году около половины всех работ, в настоящее время выполняемых человеком в силу требований специализированной подготовки и высокой квалификации, будут автоматизированы. Все большее применение Big Data, что предполагает обработку и анализ больших объемов слабоструктурированных данных, создает возможность для эффективного прогнозирования явлений оффлайн-реальности. В свою очередь, это создает возможность для более эффективного управления бизнес-процессами и социальными процессами, но уже без широкого использования труда работников интеллектуальных видов деятельности (менеджеров, маркетологов и т.д.). Расширение и облегчение доступа к информации в глобальном масштабе позволяет оптимизировать ресурсы при организации бизнеса, а также делает возможной гибкую организацию трудовой занятости.

Для отдельного работника все эти процессы, характеризующие становление и развитие цифровой экономики, создают как новые возможности, так и проблемы в профессиональной сфере и на рынке труда. Для того чтобы возможности преобладали над вызовами и угрозами, необходимо адекватное понимание механизма функционирования цифровой экономики и новых требований к работнику. Это определяет внимание к таким факторам, как цифровая грамотность и цифровая компетентность работника.

Понятие «цифровая грамотность» впервые использовал американский исследователь Пол Гилстер, который определил ее как умение понимать и использовать информацию, представленную во множестве разнообразных форматов из широкого круга источников. При этом для него цифровая грамотность выступает как логическое продолжение традиционной грамотности, т.к. гипертекст – основная форма организации интернет-коммуникации, по его мнению, это всего лишь расширенная форма практики традиционного чтения. Однако работа в интернете отличается от других видов информационно-коммуникационной деятельности тем, что при наличии цифровой грамотности «формирует новые формы поведения, приемы поиска информации, особенности общения» [2].

Цифровая грамотность является важнейшим условием для формирования цифровой компетентности личности, которую в узком смысле можно рассматривать как комплекс способностей и навыков эффективного использования инфокоммуникационных технологий в повседневной жизни. В широком смысле «под цифровой компетентностью мы понимаем основанную на непрерывном овладении компетенциями (системой соответствующих знаний, умений, мотивации и ответственности) способность индивида

уверенно, эффективно, критично и безопасно выбирать и применять инфокоммуникационные технологии в разных сферах жизнедеятельности (работа с контентом, коммуникации, потребление, техносфера), а также готовность индивида к такой деятельности» [2].

Содержание цифровой компетентности составляют знания, умения, мотивация и ответственность, которые выполняют определенную функцию в следующих компонентах:

- информационная и медиакомпетентность (необходимы для эффективной работы с цифровой информацией во всех ее видах);
- коммуникативная компетентность (позволяет организовать различные формы коммуникации с деловыми или личными целями);
- техническая компетентность (определяет возможность эффективного и безопасного использования технических и программных средств для решения различных задач);
- потребительская компетентность (позволяет решать с помощью технических средств и инфокоммуникационных технологий повседневные задачи в целях удовлетворения различных потребностей) [3].

В современном мире роль и значение цифровой компетентности резко возрастают в результате проникновения интернета во все виды деятельности человека и размывания границы между виртуальной реальностью и физической реальностью.

С одной стороны, для работника результатом этого процесса является возникновение целого комплекса рисков в следующих областях:

- информационная среда (опасность возникает из-за не критичного отношения к поиску, отбору и оценке контента);
- сфера коммуникации (угроза для деловой репутации работника из-за неправильно выстроенного общения в интернете или сознательных действий других индивидов, направленных на причинение ущерба);
- сфера потребления (например, некачественное оказание услуги в интернете, создающее проблемы для профессиональной деятельности работника);
- техносфера (недостаточный уровень владения ИКТ, ведущий к нарушениям требований информационной и технической безопасности).

С другой стороны, этот процесс одновременно ведет к появлению новых возможностей в сфере труда. Здесь можно выделить такие возможности, как оперативное информирование о новых вакансиях на рынке труда, организация работы по принципу удаленного доступа, гибкий рабочий график, своевременное повышение квалификации в дистанционной форме, самообразование по востребованным направлениям профессиональной деятельности и т.д.

Таким образом, цифровая компетентность выступает как совокупность общепользовательских и профессиональных знаний и умений, а также установок на эффективную профессиональную деятельность. В условиях глобальной экономики она повышает шансы человека на жизненный успех и

социальную мобильность, определяет успешность работника в различных видах труда и его потенциал адаптации к технологическим и техническим изменениям.

Список использованных источников:

1. Головачёв, А.С. Экономика предприятия (организации): в 2-х ч. / А.С. Головачёв. – 2-е изд., перераб. – Ч. 1. – Минск: Выш. шк., 2011. – 463 с.
2. Дубина, А.П. Эффективность предприятия: методы оценки и факторы повышения: учеб.-метод. пособие по дисциплине «Экономика организации (предприятия)» / А.П. Дубина. – Минск: МИУ, 2011. – 140 с.
3. Региональный рынок труда: особенности формирования и регулирования: учебник / под ред. О.А. Колесниковой, И.Я. Львовича. – Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2016. – 372 с.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулемина