

можливість надання тих чи інших ресурсів як послуг. У термінах галузі така парадигма дістала назву «хмарні обчислення» (Cloud Computing) [3]. Ними називають послуги або сервіси (комплексні послуги), що їх надають прикладні або системні програми, при цьому доставляються вони споживачеві через Інтернет, а також програмне й апаратне забезпечення в центрах обробки даних (датацентрах), які забезпечують згадані послуги. Самі сервіси вже мають наукову назву «програмне забезпечення-як-послуга» (ПЗ-як-послуга або Software as a Service — SAAS). Програмне й апаратне забезпечення таких датацентрів і називають хмарою (Cloud).

Хмарні обчислення (в їх публічній формі) відрізняються від традиційних центрів обробки даних трьома фундаментальними принципами:

по-перше, це надання послуг за запитом, метод об'єднання потоків запитів на ресурси від кількох споживачів у загальний пул ресурсів, які розподіляються динамічно;

по-друге, абсолютний розмір хмари істотно перевершує розміри традиційних центрів обробки даних будь-яких підприємств;

по-третє, для традиційних центрів обробки даних методи зниження витрат — це консолідація та консолідація, а методи зниження витрат для хмар — це розподіл ресурсів (як для моделі «програмне забезпечення як послуга», так і для моделей «платформа як послуга» й «інфраструктура як послуга»).

Список использованных источников

1. Кузьмін, О. Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту / О.Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – Львів, 2003. – 352 ст.
2. Дмитриченко, М. Ф. Трансфер технологій–інноваційна складова розвитку науки / М. Ф. Дмитриченко. – Київ, 2015 – 139 ст.
3. Камінський О. Є. Хмарні технології в парадигмі інформаційної економіки / О. Є. Камінський. – Київ: КНЕУ, 2018 – 230 ст.

Варакулина М. В., к. э. н.

УО «Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина,
г. Брест, Республика Беларусь

vmv08@yandex.ru

МЕНЕДЖМЕНТ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: ПРОБЛЕМА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА

Исследования в области управления людьми в организации проводятся уже на протяжении более ста лет, в течение которых ученые и практики идут по пути преодоления проблем, связанных с обезличиванием труда. Постепенно, по мере развития науки и появления новых управленческих технологий, ученые стремились найти способы наиболее эффективного использования человеческого капитала, с учетом потребностей работника. Психологизация труда, командная работа, вовлеченность персонала в деятельность организации стали рассматриваться как важнейшие направления работы современного менеджера.

Однако все эти исследования проводились на фоне колоссальных преобразований и темпов научно-технического прогресса. Итогом стали новые вызовы, с которыми столкнулись современные менеджеры. Технологический прогресс в очередной раз заставляет пересматривать инструменты управления персоналом, поскольку «старые» подходы оказываются неэффективными в условиях виртуальных офисов, международных команд, электронного бизнеса, социальных сетей.

Если на заре развития теории управления персоналом говорили о необходимости преодоления отношения руководителя к работнику как к ресурсу, то сегодня основной проблемой становится обезличивание организационных структур в системе практически абсолютного контроля.

Прежде чем приступить к рассмотрению проблемы человеческого фактора в условиях цифровой экономики, необходимо рассмотреть само ее понятие и внутреннее содержание. Например, М. М. Ковалев, Г. Г. Головенчик в монографии «Цифровая экономика – шанс для Беларуси» приводят следующее определение: «это экономика, базирующаяся на цифровых компьютерных технологиях, но, в отличие от информатизации, цифровая трансформация не ограничивается внедрением информационных технологий, а коренным образом преобразует сферы и бизнес-процессы на базе интернета и новых цифровых технологий» [1, с.12].

По определению Всемирного банка «Цифровая экономика – система экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании информационно-коммуникационных технологий» [1, с.8].

В Стратегии РФ-2030 цифровая экономика определена как «хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг» [1, с.8].

В условиях виртуальных офисов за конкретной должностью работники перестают видеть человека, коллегу. Утрачивается социальное взаимодействие, сотрудник видит только свою функцию и перестает воспринимать систему как живой организм. Более того, по нашему мнению, происходит постепенное формирование нового типа организационной культуры, отличительной чертой которой становится высокий уровень информированности сотрудников при одновременной утрате социального взаимодействия.

Современные и будущие организационные культуры формируются в условиях информационного общества. В Стратегии Российской Федерации до 2030 года информационное общество определено как «общество, в котором информация и уровень ее применения и доступности кардинальным образом влияют на экономические и социокультурные условия жизни граждан» [1, с.5]. На данное определение ссылаются в монографии «Цифровая экономика – шанс для Беларуси» белорусские ученые М. М. Ковалев, Г.Г. Головенчик.

В условиях информационного общества целый ряд вопросов, над которыми рассуждали ученые, приобретают не только особую значимость, но и требуют новых подходов с учетом меняющегося контекста. Прежде всего, это вопросы нравственности в экономике. Достаточно подробный анализ взглядов на нравственность и безнравственность экономики проведен А. В. Черноваловым и его коллегами в работе «Цифровое будущее или экономика счастья». Нравственность как «ценностный базис общества» [2] составляет его основу. Однако в условиях стремительного развития цифрового общества мораль, нравственные границы не всегда срабатывают, они размываются. С одной стороны, возникает проблема имиджа организации, который в условиях информационной открытости напрямую зависит от каждого сотрудника. Ведь любой работник организации оставляет информацию о себе в глобальном информационном пространстве. И зачастую эта информация носит негативный характер. Одновременно применительно к человеческому фактору обостряется вопрос информационной безопасности организации, который также лежит в плоскости нравственности в экономике.

Еще одной проблемой, затрагивающей человеческий капитал организации, становится так называемая «квалификационная яма». Данный термин относительно новый и не получил достаточной научной оценки. Однако игнорировать тот факт, что изменения на рынке труда будут происходить все более динамично, нельзя. Уже на сегодняшний день, по оценкам специалистов, каждого третьего жителя нашей планеты затронула проблема несоответствия его квалификации требованиям работодателя. Современная ситуация характеризуется тем, что у работника либо недостаточно компетенций, либо наоборот их слишком много. И в том и в другом случае происходит снижение эффективности использования человеческого капитала. Роботизация, современные информационные технологии только усугубляют данную проблему. Многие профессии просто перестанут существовать, а если и сохранятся, то произойдет существенное изменение необходимых технических навыков. Сегодня требуется новый работник, обладающий гибким мышлением, способностью к постоянному развитию.

Вместе с тем нельзя игнорировать те проблемы, с которыми может столкнуться организация при переходе к современным методам управления персоналом. Прежде всего необходимо учитывать, что к современным технологиям более восприимчивы молодые сотрудники (возраст до 45 лет). Работники в возрасте 50–65 лет, как правило, ориентированы на традиционные методы: семинары, курсы, лекции, традиционные формы оценки персонала, коммуникаций и т.д. Во-вторых, не все компетенции могут быть сформированы, развиты, оценены и реализованы в достаточной степени с использованием современных технологий. К таким компетенциям можно отнести, например, способность эффективно вести деловые переговоры, общаться с клиентами, работать в команде. Следует учитывать и ресурсные возможности организации. Как правило использование современных методов требует не только дополнительных затрат времени, но и соответствующего кадрового, технического, материального, финансового и нормативного обеспечения.

На наш взгляд, современной организации, выстраивая систему управления персоналом, на начальном этапе целесообразно попытаться интегрировать в традиционную систему элементы современных технологий с последующим расширением сферы их применения. Следует также учитывать многоуровневый характер системы управления с тем, чтобы дифференцировать применение современных технологий в зависимости от уровня подготовки конкретного сотрудника, его потенциала, занимаемой позиции в организации.

По нашему мнению, можно сформулировать ключевые характеристики, описывающие подходы к управлению персоналом в организациях в условиях перехода к цифровой экономике (таблица 1).

Таблица 1 – Управление персоналом в организации в период перехода к цифровой экономике

Критерий	Характеристика
Философия	Высшей ценностью организации являются человеческие ресурсы, индивидуалистический подход, унитарная философия
Целевая ориентация	Лидерство в технологиях, в том числе управленческих, ориентированное на удовлетворение потребителя
Активы	Человеческий капитал в широком понимании
Организационная политика	Основана на влиянии работников
Структура	Гибкая, ориентированная на результат, с повсеместным использованием современных информационных технологий
Функции	Кроме традиционных функций на передний план выходят управление знаниями, управление способностями
Механизм	В основе стратегический подход, управление – функция линейных менеджеров, руководителей проектов, команд

Современная экономика характеризуется очень высокими темпами происходящих в ней изменений. Обусловлено это целым рядом причин и, прежде всего, показателями научно-технического прогресса. Цифровые технологии все активнее применяются в различных сферах жизнедеятельности человека: медицине, культуре, образовании, производстве и т.д. Динамика изменений столь высока, что по многим позициям происходит отставание от научно-технического прогресса. По нашему мнению, одним из ключевых направлений, требующих кардинальных изменений, выступает система менеджмента. Уже сегодня на многих предприятиях сферы высоких технологий не используются традиционные структуры, подходы и принципы. Традиционные отрасли, такие как сельское хозяйство, некоторые отрасли промышленности и сферы услуг, пока еще не осознали необходимости использования инновационных технологий в менеджменте. Однако все эти процессы будут происходить уже в ближайшем будущем. Используемые сегодня кластерные технологии, аутсорсинг и т.д. весьма ограниченно впишутся в систему нового технологического уклада. По нашему мнению, современные исследования в менеджменте должны быть ориентированы, прежде всего, на поиск наиболее рациональных схем организации управления предприятиями будущего.

Список использованных источников

1. Ковалев, М. М. Цифровая экономика – шанс для Беларуси: моногр. / М. М. Ковалев, Г. Г. Головенчик. – Минск : БГУ, 2018. – 327 с.
2. Цифровое будущее или экономика счастья? / А.В. Черновалов [и др.] – М. : Дашков и К, 2018. – 218 с.

Безуглая В. А., к.э.н., доцент,

Костюкевич Е. А., м.э.н.

УО «Барановичский государственный университет»,

г. Барановичи, Республика Беларусь

bezygla@rambler.ru

kost.elena80@mail.ru

ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И ОСОБЕННОСТИ ПРОФОРИЕНТАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Будущее каждого человека является результатом его выбора. Этот выбор должен быть осмысленным, требующим определенной подготовки и знаний. Правильный и осознанный выбор профессии – это возможность получения удовольствия от работы, творческое решение трудовых задач, материальное благополучие, постоянное самосовершенствование.

С вопросами профессиональной самореализации сталкиваются учащиеся старших классов средних школ. Часто, кроме самих учащихся, в процессе профессионального самоопределения