

и смежных прав. Несмотря на это, в Азербайджане все еще достаточно высок уровень правонарушений в вышеуказанной области. Наиболее высок уровень правонарушений в области программного обеспечения и распространения аудиовизуальной продукции.

Проведение в Азербайджане борьбы с нарушениями прав на товарные знаки является очень важной задачей. В последнее время национальные предприниматели начинают понимать важность регистрации товарных знаков. В рамках Мадридской системы по международной регистрации знаков на территории Азербайджанской Республики действуют 28 968 товарных знаков. По Мадридской системе зарегистрировано 33 товарных знака за предпринимателями Азербайджана. 2360 патентов выдано на зарегистрированные изобретения. В настоящее время на рынке реже встречается грубая подделка товарных знаков. С каждым годом все более изощренными становятся методы использования чужих как зарегистрированных, так и незарегистрированных товарных знаков, т.е. используются схожие товарные знаки. Азербайджан с 2006 г. выведен из черного списка 301-й Программы США как страна, не имеющая серьезных проблем в пиратстве. Только за последние 5 лет уровень пиратства в различных сегментах снизился на 9–28 %, и предполагается доведение его до уровня развитых стран. Уже сегодня для борьбы с нарушениями прав ИС в агентстве действуют горячая линия 960, общественная правовая консультация, онлайн электронные услуги.

А. А. Бажина, канд. экон. наук
eneya@tut.by
БГЭУ (Минск)

РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ЛИЧНОСТИ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Карантинные меры, принятые по причине пандемии COVID-19, и связанная с ними глобальная рецессия 2020 г. значительно повлияли на перспективы развития и изменения рынка труда и будущих профессий. В соответствии с данными Мирового экономического форума будущее профессий и компетенций определено в рамках цифровизации. По данным форума, 85 млн рабочих мест могут уйти с рынка труда в связи с заменой ручного труда машинным (таких как бухгалтер, сметчик, продавец-кассир и др.), в то время как может появиться 97 млн новых рабочих мест, которые более приспособлены к новому разделению труда (дизайнер виртуальной среды; проектировщик «умного дома»; инженер роботизированных систем; сетевой юрист или терапевт; цифровой археолог и др.) между людьми, машинами и алгоритмами [1, с. 5; 2].

В условиях смены профессий возникнет проблема в отношении компетенций работника. Ученые отмечают, что пробелы в навыках высоки и в настоящее время, поскольку востребованные навыки и компетенции в разных профессиях меняются каждые пять лет. Следовательно, чтобы соответствовать трендам, необходимо постоянно обновлять не только текущую информацию подготовки работников, но и совершенствовать практические навыки и мастерство. Наиболее востребованные навыки, с точки зрения работодателей, следующие: критическое мышление и анализ, умение решать проблемы, самоуправление (активное обучение, стрессоустойчивость и гибкость). Важна не только сама переподготовка, но и ее качество, востребованность тех навыков, которые она дает, ее практическая ориентированность [2].

Среди опрошенных в исследовании Мирового экономического форума 84 % работодателей были настроены на быструю цифровизацию рабочих процессов, в том числе на значительное расширение дистанционного труда с потенциалом перемещения 44 % своих сотрудников для удаленной работы [1, с. 5]. Что и произошло в период пандемии. Переход

в онлайн-формат всех сервисов показал: виртуальный мир столь же многогранен, как и реальный, и может создать внутри себя не менее эффективную трудовую среду.

Все современные тенденции направлены на ускорение применения гибких форм занятости, ускорение цифровизации и автоматизации, изменение цепочек добавленной стоимости, формирование экономики знаний. Для повышения эффективности данные тенденции должны быть как в трудовой среде, так и в среде обучения новым современным профессиям [2].

Навыки и знания в настоящее время не рассматриваются как статичное явление, капитализирующееся впоследствии в процессе труда, но полученное одномоментно. Их следует рассматривать как динамичную категорию, которая изменяется в процессе изменения условий труда, что предполагает обучение в течение всей жизни для повышения своей конкурентоспособности.

Источники

1. The future of jobs. Report [Electronic resource] // The World Economic Forum. — Mode of access: https://www.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf. — Date of access: 07.03.2022.
2. Ходас, А. К. Развитие рынка образовательных услуг и рынка труда / А. К. Ходас, А. А. Бажина // Культура, наука, образование: проблемы и перспективы : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф., Нижневартовск, 10 нояб. 2021 г. / Нижневарт. гос. ун-т ; отв. ред. Д. А. Погонышев. — Нижневартовск, 2021. — С. 217–223.

*М. Н. Базылева, канд. экон. наук, доцент
basyleva@mail.ru
БГЭУ (Минск)*

ИНФОРМАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА И МИГРАЦИЯ ТРУДА

В 2019 г. Беларусь заняла в Индексе развития информационно-коммуникационных технологий МСЭ 32-е место при индексе 7,55 балла. По сравнению с предыдущим годом, позиции Беларуси не изменились, но значение индекса улучшилось на 3,57 %. Это позволяет говорить о том, что наша страна идет к выполнению цели, поставленной Национальной стратегией устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г., — войти в топ-30 стран по уровню развития ИКТ в Индексе развития ИКТ МСЭ.

Сектор ИКТ (информационных и коммуникационных технологий) в Беларуси пока не составляет основную долю национальной экономики (6,1 % ВВП). Тем не менее он выделяется среди других секторов благодаря высокому росту его доходов, экспорта и иностранных инвестиций.

Миграционные процессы в целом происходят под воздействием определенных факторов, которые подразделяются на три основные группы. Прежде всего это постоянно действующие факторы, например географическое положение и природные условия. Значения этих параметров не поддаются регулированию и относительно постоянны. Вторая группа факторов — временные: экологическая обстановка, уровень социально-экономического развития государства, демографические и этнические процессы. Эти составляющие изменяются в течение длительного периода времени. И, наконец, третья группа факторов миграции — переменные, поскольку предполагают возможность воздействия на них регламентацией действия по определенным периодам времени, например уровень заработной платы, безработицы и т.д. Переменные факторы являются наиболее разнообразными. В качестве относительно самостоятельных можно выделить следующие. Во-первых, разница в заработной плате. Нередко именно она и является определяющим