

На уровне субъекта хозяйствования действенным фактором стимулирования инновационной активности, по нашему мнению, должна стать эффективная система мотивации персонала всех уровней и подразделений. При отсутствии интереса у персонала к осуществлению инновационной деятельности невозможно получить высокие результаты даже при наличии необходимых ресурсов и благоприятном стечении всех сложившихся обстоятельств [2].

Программа должна предусматривать и комплексное использование методов инновационного развития акционерных форм хозяйствования. Именно их комплексное использование менеджерами всех уровней может обеспечить эффективность ее реализации и развития.

Источники

1. *Молохович, М. В.* Механизмы адаптации хозяйствующих субъектов к условиям инновационного развития экономики / М. В. Молохович // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития : материалы XX Междунар. науч. конф., Минск, 17–18 окт. 2019 г. : в 3 т. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь ; редкол.: Ю. А. Медведева [и др.]. — Минск, 2019. — Т. 3. — С. 45–46.

2. *Климова, Л. А.* Инновационное развитие предприятия : монография / Л. А. Климова. — Могилев : Белорус.-Рос. ун-т, 2017. — 215 с.

*В. Е. Глушаков, канд. соц. наук, доцент
ispesnaz@mail.ru*

*Д. Г. Цыганков, канд. юрид. наук, доцент
tsyhankou_d@bseu.by
БГЭУ (Минск)*

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Сегодня мы констатируем, что благодаря быстрым темпам цифровизации мировой экономики люди с каждым днем становятся все более автономными с точки зрения доступа к различным знаниям, и образование смещается в сферу самообразования. Мы полностью солидаризуемся с позицией американского профессора Митию Каку, который доказал, что учеба уже не будет основываться на запоминании, поскольку образование будет базироваться на интернет-технологиях и гаджетах типа Google Glass.

С учетом скорости развития онлайн-обучения современные университеты трансформируются в виртуальные, работающие на основе облачных технологий. Например, в таких странах, как США, Япония и Канада, активно используется система портфолио, которая представляет собой накопление различных дипломов, свидетельств о повышении квалификации, сертификатов с последующей их презентацией своему работодателю.

30-летний опыт авторов в области рекрутинга руководителей на топовые позиции, а также менеджеров среднего звена для белорусских компаний позволяет выделить следующий набор компетенций, обладание которыми обеспечивает способность к их эффективной работе в цифровой экономике: скоростное креативное мышление, развитое синтетическое мышление, развитая интуиция, способность формировать и результативно трудиться в команде, результативная работа в условиях многозадачности, сформированная эмпатия, антистрессовый потенциал.

Таким образом, весь образовательный процесс в учреждении высшего образования (далее — УВО) должен быть заточен на формирование именно этих основополагающих менеджерских компетенций.

Общемировой (при подготовке специалистов экономического и управленческого профилей) стала практика использования искусственного интеллекта (далее — ИИ) в образовательном процессе. Важным аспектом здесь, как нам представляется, является четырехэтапный алгоритм использования ИИ:

1) выходное тестирование обучающихся в той области знаний, которую им предстоит освоить, а также сопредельных областях. Это позволяет выяснить уровень готовности к восприятию новых знаний;

2) доработка на основе обработки полученных данных первого этапа, ИИ образовательного контента до индивидуальных особенностей как отдельных обучающихся, так и учебных групп;

3) персональная работа ИИ с обучающимся с учетом психологических и гендерных особенностей, скорости и глубины усвоения знаний, чтобы создать максимально комфортную диалоговую среду между обучающимся и ИИ;

4) выходное тестирование, отражающее достигнутый уровень и степень сформированности определенных компетенций.

В практику работы отечественных УВО необходимо активнее внедрять опыт американских и европейских университетов, приглашающих для ведения учебного процесса бизнесменов. Люди бизнеса более адекватно представляют те компетенции, которые нужны будущим управленцам, и, соответственно, фокус в их подготовке делают на них, так как зачастую лучших отбирают для своих компаний.

В завершение статьи считаем: скорости организационных изменений на уровне УВО должна соответствовать скорость управления ключевым фактором конкурентоспособности. Поэтому важно отметить следующий принципиальный момент: успешный переход на новые образовательные технологии, в основе которых лежит все более активное использование ИИ, напрямую зависит от трансформации системы мотивации профессорско-преподавательского состава.

*А. Ю. Дашко, аспирант
antonhpl@mail.ru
БГЭУ (Минск)*

К ВОПРОСУ ПЕРЕСМОТРА МЕХАНИЗМОВ РАБОТЫ С ЦИФРОВЫМИ ДАННЫМИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

В эпоху новой экономики вопрос преодоления предприятиями несоответствия покупательского спроса и мощности пропускных каналов с целью дальнейшей максимизации ценности данных при параллельном обеспечении цифровой безопасности и соответствия требованиям клиентов приобрел наибольшую актуальность.

Во-первых, предприятиям следует формализовать стратегии работы с данными на уровне гражданского общества.

Отправной точкой может стать роль директора по данным (главного аналитика), которую хотя и нельзя назвать кардинально новой, так как она по своей сути перекликается с должностями специалистов по информационным технологиям или по вопросам конфиденциальности, с должностями главного экономиста и специалистов, отвечающих за ход текущей стратегии, но сбалансированно сочетает упомянутое таким образом, чтобы при работе с конкурентами и государством извлечь из данных максимально возможную выгоду, а также сократить потери эффективности и степень разрозненности информации, вызванные нюансами юрисдикции или пропускной способности при одновременном соблюдении требований конфиденциальности.