

равновесия в Беларуси, проявляющиеся, в частности, замедлением динамики ВВП, опережающим на протяжении многих лет ростом реальных денежных доходов населения над производительностью труда, что проявляется, в первую очередь, в высоких инфляционных процессах. На протяжении нескольких последних лет в экономике Беларуси имеет место тенденция снижения динамики экономического роста. Можно утверждать, что наблюдаемые в данное время неблагоприятные макроэкономические показатели в динамике выступают прямым следствием более серьезной отрицательной тенденции ухудшения эффективности белорусской экономики, которая постепенно складывалась уже на протяжении довольно длительного периода. Перспективными путями улучшения данной ситуации является структурная перестройка экономики, жесткая денежно-кредитная политика, восстановление истощившихся бюджетных и валютных резервов, привлечение прямых иностранных инвестиций.

УДК 338.242

Данил Щелоков
(Российская Федерация)

Научный руководитель А.И. Попов, к.пед.н., доцент
Тамбовский государственный технический университет

СОЗДАНИЕ ЦИФРОВОГО ПРОФИЛЯ РАБОТНИКА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Повышение эффективности функционирования хозяйствующих субъектов во много определяется оптимальностью использования потенциала человеческого капитала [1]. Существующая система управления персоналом в большей степени ориентирована на использование формальных характеристик работника: возраст, пол, уровень образования и присвоенная квалификация, стаж работы. При этом не всегда учитываются повседневное качество работы, участие в инновационных проектах, приобретение и использование дополнительных компетенций при выполнении трудовых функций. Основной причиной того, что не все дополнительные характеристики работника учитываются кадровой службой, является

отсутствие единых подходов к проектированию компетентностного профиля, а также способов учета данных цифрового следа и перевода всех результатов деятельности в единый формат. Актуальной является проблема цифровой трансформации всех этапов управления производством, цифровизация затронет как техническую и технологическую составляющую работы в АПК, так и управление персоналом [2].

Работники сельскохозяйственных производств должны понимать принципы функционирования цифровых технических систем для выбора наиболее эффективного в каждом конкретном случае способа интеграции традиционных технологических процессов с процессами и оборудованием, деятельность которого определяют цифровые технологии. Цифровизация управления персоналом должна повышать эффективность деятельности предприятия, рационально использовать компетенции работников и сокращать время производственного цикла, освобождать время работников для творческой деятельности, которая требует участия человеческого интеллекта.

Внедрение концепции «цифровой агрокомпании» и управления персоналом предполагает, что будут создаваться:

- единая информационно-технологическая платформа, обеспечивающая поддержку всех разновидностей совместной работы, обмен информацией о выполняемых трудовых функциях и качестве работы каждого специалиста;

- единая архитектура системы управления персоналом и учет цифрового следа работников в сферах деятельности, не связанных с основным местом работы;

- событийно-зависимые цифровые системы, обеспечивающие постоянную регистрацию осуществленных работ, автоматизированное их распознавание по сложности и требуемым компетенциям и соотношение с профессиональным профилем специалиста предприятия;

- система управления развитием персонала, адаптирующаяся под личностные потребности работника и его психологические характеристики, аксиологическую направленность и потребности организации.

При создании цифрового компетентностного профиля работников необходимо учитывать наиболее востребованные в ближайшее время способности у специалистов аграрной сферы: в планировании – готовность к анализу и оценке новых технологий, продуктов

и их свойств; в реализации – способность к интеграции данных информационных систем; в обеспечении – нацеленность на саморазвитие и помощь в подготовке других.

В контексте проектирования создания цифрового профиля работника целесообразно выделять духовно-нравственные качества, готовность к деятельности вообще (выраженная универсальными компетенциями и личностными качествами), готовность к творчеству в условиях профессиональной деятельности и способность реализовывать инновационные проекты, узконаправленная профессиональная, определяющая удовлетворение потребностей сельскохозяйственных производителей в краткосрочном периоде.

Создание цифрового компетентностного профиля и реализация задач управления персоналом на его основе позволит не только увеличить стоимость человеческого капитала, но и сделать производимую сельскохозяйственную продукцию конкурентоспособной, увеличить благосостояния населения и обеспечить продовольственную безопасность страны.

Список использованных источников

1. Тетеринец, Т.А. Теоретические основы управления человеческим капиталом в условиях инновационных преобразований агропромышленного комплекса: монография / Т.А. Тетеринец, А.И. Попов. – Тамбов, Издательский центр ФГБОУ ВО «ТГТУ», 2021. – 216 с.

2. Поляков, Д.В. Оптимизация управления финансовой деятельностью на основе теории нечетких множеств / Д.В. Поляков, А.И. Попов // Вестник ТГТУ. – 2020. – Том 26. – №1. – С. 64–78.