

## **ПЛАНИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ С ПРИМЕНЕНИЕМ ТЕХНОЛОГИЙ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА**

*Калиновская И. Н.*

*Учреждение образования «Витебский государственный  
технологический университет» (г. Витебск)*

Цифровая трансформация экономических и бизнес-процессов создает предпосылки внедрения технологии искусственного интеллекта в процессы управления человеческими ресурсами. На сегодняшний день именно квалифицированные человеческие ресурсы организации являются ее конкурентным преимуществом. Качество данного ресурса представлено знаниями, навыками и компетенциями, которыми обладают сотрудники. Таким образом, для поддержания конкурентоспособности организации важен систематический сбор информации о компетенциях ее сотрудников, анализ их качества, устранение выявленных недостатков знаний, умений и навыков путем обучения и повышения квалификации.

Важность данного процесса обусловлена следующими факторами: современные рыночные условия требуют реализации ресурсного подхода при разработке конкурентной стратегии организации; ускорение научно-технического прогресса влечет увеличение темпов устаревания профессиональных знаний и навыков сотрудников; цифровизация экономической среды диктует новые требования к знаниям, навыкам и компетенциям.

В качестве направлений внедрения цифровых технологий, как инструмента HR-специалиста при планировании развития человеческих ресурсов организации, можно выделить:

- проведение опроса и тестирования сотрудников организации с помощью чат-бота, с целью установления имеющихся компетенций и оценки уровня владения ими [1];
- разработку программных продуктов на базе искусственного интеллекта для выявления перекосов в наборах компетенций и их уровнях относительно каждого сотрудника и по организации в целом [2];
- составление аналитических отчетов с применением технологий Big Data, по результатам проведенных исследований [1, 2];
- применение машинного обучения при разработке программ текущего анализа состояния рынка труда, выявления процесса перехода компетенций из разных профессий и зарождение новых профессий [2];
- автоматический поиск, отбор и ранжирование программ обучения и повышения квалификации сотрудников в интернет-пространстве;

- анализ эффективности обучения сотрудников, изменения уровня лояльности и мотивации по результатам проведенного обучения.

Таким образом, процесс планирования развития человеческих ресурсов требует разработки нового инструментария диагностики профессиональных навыков и компетенций сотрудников организации, а также способов сбора и обработки информации об изменениях рынка труда с целью своевременного обучения персонала под выявленные запросы рынка.

#### Литература

1. Ванкевич, Е. В. Технологии искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами / Е. В. Ванкевич, И. Н. Калиновская // Белорусский экономический журнал. – 2020. – № 2(91). – С. 38–51.

2. Vankevich, A. Ensuring sustainable growth based on the artificial intelligence analysis and forecast of in-demand skills / A. Vankevich, I. Kalinowskaya // First Conference on Sustainable Development: Industrial Future of Territories (IFT 2020). – E3S Web Conf. – Vol. 208, 2020. – <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202020803060>.

## ПРОБЛЕМЫ ВЗИМАНИЯ НАЛОГОВ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

*Коган А. А.*

*Белорусский государственный университет (г. Минск)*

Основной особенностью бизнес-моделей цифровой экономики является то, что источником создания добавленной стоимости становится не физическая форма ресурсов, а информационная (виртуальная). Всё большее влияние на величину создаваемой стоимости оказывает владение цифровыми платформами и способность к монетизации цифровых данных. В связи со спецификой получения доходов в цифровой экономике, у фискальных органов возникают трудности взимания справедливых налогов с собственников глобальных платформ и владельцев информационных ресурсов. Это и стало основной проблемой развития цифровых платформ – они позволяют своим собственникам использовать методы налоговой оптимизации с тем, чтобы минимизировать сумму уплачиваемых налогов.

Причины этого следующие. Во-первых, цифровые платформы в значительной степени оперируют нематериальными активами, которые трудно оценить и измерить. Поскольку эти нематериальные активы легко перемещать по всему миру, они предоставляют возможности для выбора налоговой территории с минимальными ставками налогообложения. Например, Microsoft владеет правами на лицензирование программного обеспечения в Ирландии, Пуэрто-Рико и Сингапуре.