

109. МОДЕЛИРОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ НА ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ (НА ПРИМЕРЕ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ)

*Любина А.А., студент гр. 372301, Сильванович Ю.В., ассистент
кафедры ЭИ*

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Ефремов А.А. – канд. эк. наук, доцент кафедры ЭИ

Аннотация. В статье исследуется влияние профессиональных компетенций на уровень заработной платы в условиях цифровизации экономики Республики Беларусь. На основе анализа теоретических подходов и современных исследований рассмотрена роль компетенций в формировании доходов. Особое внимание уделено проблеме несоответствия между формальными характеристиками работников и реальными навыками, востребованными на рынке труда. Рассмотрена методика оценки профессиональных компетенций на основе анализа вакансий. Показано, что уровень профессиональных и цифровых компетенций существенно влияет на дифференциацию заработной платы.

В условиях современного рынка труда проблема объективного уровня заработной платы приобрела особую значимость. Трансформация экономики, ускоренная цифровизацией и глобализацией, привела к фундаментальным изменениям в структуре навыков и компетенций требуемых от специалистов различных отраслей [1].

По данным World Economic Forum, к 2027 году почти 44% ключевых навыков сотрудников изменятся, а около 60% работников потребуется переобучение.

Одновременно с этим меняется и структура вакансий. Исследование LinkedIn Economic Graph показывает, что за последние пять лет количество вакансий с требованиями к конкретным компетенциям выросло почти на 40%, тогда как требования к формальному стажу постепенно снижаются. Чем выше уровень имеющихся компетенций, тем ценнее специалист.

В Республике Беларусь эти глобальные тенденции проявляются особенно отчётливо. На рынке труда сохраняется заметное несоответствие между имеющимися компетенциями работников и реальными потребностями работодателей. По данным Белстат и исследований рынка труда, наиболее острый дефицит наблюдается именно в сфере цифровых и универсальных компетенций.

Можно выделить две группы компетенций: общие и профессиональные [2]. Общие компетенции также можно обозначить как универсальные, ключевые. Данные компетенции показывают способность индивида осуществлять универсальный способ деятельности, доступный для большинства видов профессиональной деятельности и направленный на решение базовых трудовых задач. Профессиональные компетенции – это способность субъекта профессиональной деятельности выполнять работу в соответствии с конкретными должностными требованиями. Эта группа компетенций показывает способность индивида решать задачи и знать стандарты их выполнения, принятые в организации или отрасли.

Э.Ф. Зеер понимает под профессиональной компетентностью интегративное качество личности специалиста, включающее систему знаний и навыков, обобщенных способов решения типовых задач. По его мнению, профессиональная компетентность включает в себя методологическую, профессионально-практическую, личностную компетентность [3]. Компетентность – это не просто обладание знаниями, но скорее потенциальная готовность решать производственные задачи со знанием дела.

Традиционные системы оплаты труда, основанные преимущественно на формальных критериях (уровень образования, стаж работы, должность), демонстрируют снижение эффективности в условиях динамично меняющихся требований к профессиональным навыкам. Кроме того, наблюдается растущая дифференциация в уровне оплаты труда специалистов одной профессиональной категории, что обусловлено различиями в качестве и спектре их компетенций. По данным исследований McKinsey Global Institute, разрыв между заработной платой высококвалифицированных специалистов и работников со средним уровнем квалификации увеличился на 25-40% за последнее десятилетие.

Проблема усугубляется субъективностью оценки навыков и компетенций, что приводит к искажениям при определении уровня оплаты труда. Согласно опросу HR-специалистов более 67% организаций признают несовершенство существующих методик оценки профессиональных

компетенций и их влияния на уровень оплаты труда. В результате возникают такие негативные явления как демотивация персонала, повышение текучести кадров и снижение эффективности труда.

Критически важной задачей рынка труда является разработка объективной, прозрачной и адаптивной системы определения уровня оплаты труда на основе комплексного анализа профессиональных компетенций.

Значительный вклад в решение данной проблемы внесла И. Н. Калиновская. В своей работе она разработала и апробировала принципиально новую методику определения уровня оплаты труда, основанную на многофакторном анализе реальных профессиональных компетенций с широким применением больших языковых моделей (LLM) и инструментов обработки естественного языка (NLP).

Автор предложила трёхэтапный процесс извлечения и оценки компетенций из текстов вакансий, включающий анализ требований и профессиональной лексики. На его основе построена регрессионная модель прогнозирования заработной платы и разработана 12-рейдовая система вознаграждения с четырьмя уровнями квалификации (базовый, умеренный, продвинутый и экспертный).

Ключевой принцип методики заключается в переходе от субъективной оценки формальных признаков (диплом, стаж, должность) к объективному анализу того, какими реальными компетенциями обладает специалист и насколько они соответствуют требованиям конкретной должности и отрасли.

По результатам исследования И. Н. Калиновская делает важный вывод: традиционные подходы к определению заработной платы существенно устарели в условиях цифровой экономики, поскольку не учитывают растущую дифференциацию компетенций внутри одной профессиональной группы. Предложенная методика позволяет существенно повысить объективность, прозрачность и справедливость системы оплаты труда, а также обеспечить более точное прогнозирование уровня вознаграждения на основе актуальных требований рынка [4].

Исследование показало, что профессиональные компетенции существенно влияют на уровень заработной платы. Специалисты с развитыми цифровыми и универсальными навыками получают более высокое вознаграждение, а владение современными инструментами и системным мышлением обеспечивает преимущество в доходе на 15–25 %.

В Республике Беларусь данная проблема приобретает особую остроту в связи с ускоренной цифровизацией экономики и сохраняющимся дефицитом квалифицированных кадров в высокотехнологичных отраслях. В этих условиях адаптация и апробация методики И. Н. Калиновской на белорусских данных представляется особенно актуальной и своевременной.

Список использованных источников:

1. Autor, D.H. (2015). *Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation*, *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), pp. 3–30.
2. Т. Е. Хорольская, Л. В. Папова, Е. А. Пустовалова *ВЗАИМОСВЯЗЬ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ* // *Вестник Академии знаний*. 2021. №3 (44). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-oplaty-truda-i-professionalnyh-kompetentsiy-rabotnikov> (дата обращения: 23.03.2026).
3. Сорокоумов С. П. *Определения «Профессиональная компетенция» и «Профессиональная компетентность» в системе вузовской подготовки* // *Ученые записки ОГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки*. 2011. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opredeleniya-professionalnaya-kompetentsiya-i-professionalnaya-kompetentnost-v-sisteme-vuzovskoy-podgotovki> (дата обращения: 23.03.2026).
4. И. Н. Калиновская *Методика определения уровня оплаты труда на основе анализ а профессиональных компетенций с использованием больших языковых моделей* // *Вестник ВГТУ*. 2025. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-opredeleniya-urovnya-oplaty-truda-na-osnove-analiz-a-professionalnyh-kompetentsiy-s-ispolzovaniem-bolshih-yazykovykh> (дата обращения: 23.03.2026)