

СЕКЦІЯ 2 СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО І МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ

УДК 339.9:331

DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2020-6-2>**Бучинська Т.В.***кандидат економічних наук,
доцент кафедри міжнародних економічних відносин
Західноукраїнського національного університету***Buchynska Tetiana***Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor of the Department of International Economic Relations
West Ukrainian National University*

ВПЛИВ ТЕХНОЛОГІЧНОЇ ТА ПОВЕДІНКОВОЇ РЕВОЛЮЦІЇ НА ОСНОВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ УНІВЕРСАЛЬНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ЛЮДИНИ

THE INFLUENCE OF TECHNOLOGICAL AND BEHAVIORAL REVOLUTIONS ON THE BASIC CHARACTERISTICS OF UNIVERSAL HUMAN COMPETENCES

АНОТАЦІЯ

Сучасна поведінкова та технологічна революція відображає вплив кардинальних змін у поведінці людини як економічного агента, відкриваючи можливості для створення кіберфізичних систем, широкої роботизації, проникнення цифрових технологій. Складність цієї проблеми зумовлюється конвергенцією реального та віртуального світів та проникненням цифрових технологій в усі сфери життя людини. Ці тенденції актуалізували дослідження нової ролі людини та переосмислення її компетентностей. У статті розглянуто вплив турбулентних революційних технологій на поведінку людини та характер трудових відносин на світовому ринку праці. Доведено, що революційність технологій полягає у створенні кіберфізичних систем штучного інтелекту, що спонукає людину конкурувати з роботами та переосмислити саму суть свого людського розвитку. Обґрунтовано необхідність опанування універсальними компетентностями людини з метою забезпечення її конкурентоспроможності. Виокремлено низку необхідних універсальних компетентностей залежно від мети, особливостей розвитку, характеру впливу та сфери застосування.

Ключові слова: промислова революція, технологічна революція, економічне середовище, універсальні компетентності, інновації, штучний інтелект, людський капітал.

АННОТАЦІЯ

Современная поведенческая и технологическая революция отражает влияние кардинальных изменений в поведении человека как экономического агента, открывая возможности для создания киберфизических систем, широкой роботизации, проникновения цифровых технологий. Сложность этой проблемы обусловлена конвергенцией реального и виртуального миров и проникновением цифровых технологий во все сферы жизни человека. Эти тенденции актуализировали исследования новой роли человека и переосмысление его компетентностей. В статье рассмотрено влияние турбулентных революционных технологий на поведение человека и характер трудовых отношений на мировом рынке труда. Доказано, что революционность технологий заключается в создании киберфизических систем искусственного интеллекта, что побуждает человека конкурировать с роботами и переосмыслить саму суть своего человеческого развития. Обоснована необходимость овладения универ-

сальными компетентностями человека с целью обеспечения его конкурентоспособности. Выделен ряд необходимых универсальных компетентностей в зависимости от цели, особенностей развития, характера воздействия и сферы применения.

Ключевые слова: промышленная революция, технологическая революция, экономическая среда, универсальные компетентности, инновации, искусственный интеллект, человеческий капитал.

ANNOTATION

The modern behavioral and technological revolution reflects the impact of radical changes in human behavior as an economic agent, opening opportunities for the creation of cyber-physical systems, extensive robotics, and the penetration of digital technologies. The complexity of this problem is due to the convergence of real and virtual worlds and the penetration of digital technologies in all spheres of human life. These trends have actualized the study of the new role of a human and rethinking the competences. Thus, in modern turbulent environment, a person must adapt to changes quickly, to solve complex multilevel problems, and to be able to learn throughout life, that is, to possess the universal competences that have been called «soft skills» in foreign literature. In order to acquire such universal competences, it is necessary for every person at the level of a particular state to create conditions for equal access to education and, accordingly, to the distribution of benefits, and the creation of such conditions involves the concept of inclusive development of the world economy. The article substantiates the necessity to acquire universal competences (soft skills) in the conditions of technological and behavioral revolutions of the second decade of the XXI century, since these innovations lead a person into the center of all social processes, destroying the employment structures in general in the global space. In turn, the concept of competence means the degree of possession of a set of related competencies, which in practice are used integrally to achieve the goal. Competency is a set of relevant knowledge, abilities, skills and relationships, as well as individual qualities of a person that allows carrying out targeted actions. It has been proved in the article that in the era of technological and behavioral revolutions, a person needs to possess not only professional skills (hard skills), but also the universal competences (soft skills), which should be understood as a set of knowledge, abilities and

skills, corresponding to the values of modern society and reflect the individual dimension of a human as an economic agent. It has been proposed to classify the key human skills necessary in the modern economy that belong to universal competences according to two main features: the level of interaction (human, human-human, human-society-environment) and the sphere of application (cognitive, technological, ethical, communicative). It has been stated in the article that the creation of such opportunities involves the inclusive development of the world economy, whose ideas are actively implemented in the practice of developed countries of the world, and as a result, in the thesis, the conceptual basis of the inclusive development of the world economy as the environment for the formation of universal competences has been generalized. Inclusive growth implies engaging in solving the problems of development, including economic ones, in all segments of the population through the creation of the necessary conditions for equal access to opportunities and results of work, which, accordingly, will ensure a higher level of quality of life for most of the population. Equal access to the results of work and, accordingly, access to the opportunities created by the state are the foundation for the development of human capital, namely the professional and universal skills of each member of society. As a result of the research, the hypothesis regarding the close relationship between the level of inclusive development of the world economy and the level of mastery of universal competences as the key qualities of human capital has been formulated. The role and place of institutional provision of processes of formation of universal competences of a person in the conditions of the European model of inclusive growth has been described in the article. Thus, the transformation of the world economic development under the influence of technological and behavioral changes requires the institutional provision of processes for the formation of universal competences of a person through the coordination of efforts of individual EU member states and European organizations. It has been proved in the article that in the era of technological and behavioral revolutions, a person needs to possess the universal competences which should be understood as a set of knowledge, abilities and skills, corresponding to the values of modern society and reflect the individual dimension of a human as an economic agent.

Key words: industrial revolution, technological revolution, economic environment, universal competences, innovations, artificial intelligence, human capital.

Постановка проблеми. Друга декада ХХІ ст. характеризується двома панівними тенденціями розвитку світової економіки. По-перше, змінюється поведінка людини; по-друге, на цю зміну впливають революційні технології. Революційність технологій полягає у створенні кіберфізичних систем, штучного інтелекту, коли людина на ринку праці буде уже конкурувати з роботами. Саме ці аспекти викликають переосмислення ролі людини, а також якостей людського капіталу.

Високоволатильне економічне середовище сьогодення, зумовлене інноваційними продуктами Четвертої промислової революції, а також фундаментальними змінами провідних культурних парадигм, висуває нові вимоги до самої сутності людського розвитку. Економічний аспект цих перетворень змушує переглядати підходи до розвитку людського капіталу не тільки у глобальному вимірі, а і на рівні держави, підприємства, організації чи особистості.

Можна констатувати той факт, що більшість індивідуальних викликів для переважної частини населення світу не є інформаційними. Поширення доступу до Всесвітньої мережі забезпечує достатню кількість джерел одержання відповідей на більшість побутових та концеп-

туальних запитів. Однак отримання значного масиву різної інформації супроводжується поведінковими викликами, які передбачають оперування мотивами та усталеними звичками індивідуума. Складність цієї проблематики зумовлюється конвергенцією реального та віртуального світів та проникненням цифрових «розумних» технологій в усі сфери життя людини.

Аналіз останніх досліджень. Поведінкові аспекти економічного та суспільного життя сьогодні активно розглядаються психологами, маркетологами разом із власниками медіа (для культивування необхідних цінностей і звичок), фахівцями з менеджменту задля визначення особливостей поведінки працівників на робочому місці тощо [7, с. 18; 8, с. 230].

Революційними вважаються результати дослідження Д. Канемана та Р. Тверскі, а також і Д. Айрелі та Р. Тайлера стосовно ірраціональності людської поведінки як економічного агента. Виходячи з вищезазначеного, можна виокремити такі чинники економічної ірраціональності, як:

- когнітивна неспроможність (нездатність застосувати усвідомлені методики вибору, обмеженість здібностей до обробки сигналів і явні прогалини в принципах кодування інформації);

- наявність механізмів некритичного прийняття рішень (врожені інстинкти і набуті рефлекси, емоції);

- соціальна природа людини (біологічні механізми соціальних істот, необхідність підтримувати соціальні інститути) [5, с. 35; 6, с. 188; 9, с. 6].

Інтенсивність впливу технологічних інновацій на особливості людської поведінки розглядаються Б. Фоггом та його проектною групою в університеті Стенфорда в рамках проекту «Хороші звички: дослідження здоров'я, достатку і щастя» [3].

У процесі того, що суспільство дедалі більше дізнається про те, чому люди поводяться так, як поводяться, інтелектуальні надбання, технічний та методичний аспекти впливу на поведінку передаються великому бізнесу та дрібним підприємцям. Саме цей трансфер є одним із ключових чинників, що зумовлює здійснення поведінкової революції [4]. Цьому сприяють міждисциплінарні дослідження, що ставлять за мету прогнозувати вплив поведінки людини як економічного агента на спільне майбутнє людства.

Важливість цих досліджень для світової економіки підтверджується присудженням у 2017 р. одному з її авторів Р. Тайлеру Нобелівської премії з економіки.

Р. Тайлер запропонував ввести у науковий обіг поняття «архітектура вибору», що означає можливість підштовхування споживача до конкретного вибору. Вплив контексту ситуації чи повідомлення на кінцеве рішення індивідуума дає змогу здійснювати своєрідне «підштовхування» певним інтерфейсом, що формується архітектором вибору [11, с. 17].

Наприклад, роботодавці є важливими архітекторами вибору. Як правило, вони підштов-

хують співробітників зробити правильний вибір щодо медичного страхування і пенсійного забезпечення. Компанії, що бажають робити «добро» й отримувати від цього вигоду, можуть використовувати архітектуру вибору для захисту навколишнього середовища, наприклад використовувати екологобезпечні технології виробництва.

Непостійність та неоднозначність логіки людини під час прийняття рішень зумовлені наявністю двох когнітивних систем: аналітичної та інтуїтивної. Дослідження обох цих систем, використання наявної інформації щодо їхнього функціонування, вдосконалення у сучасному світі варто робити, відштовхуючись від принципів модульності когнітивної системи людини [12, с. 29].

Розглядаючи окреслену проблематику на макрорівні, Р. Тайлер пропонує концепцію «лібертанського патерналізму», що може бути застосована як щодо компаній, так і щодо державного регулювання. Зміст цієї концепції полягає у використанні знань про ірраціональність людської поведінки в процесі «відштовхування» її до виборів (та розвитку загалом), що будуть корисними не лише для цієї людини, але і для суспільства, не обмежуючи свободи вибору [11, с. 19].

Іншим чинником поведінкової революції вважають використання у комунікаціях інформаційних технологій, зокрема мобільних комп'ютерних пристроїв. У багатьох сферах акцент робиться на вивчення новітнього досвіду інтеракцій, а не на усталених психологічних принципах чи аспектах функціональності технологій.

Особливості поведінкової революції впливають не лише на пряму взаємодію зі споживачами. Економічна механіка впливає на природний, культурний та соціальний капітал більш потужними складниками глобального економічного рівняння, а вагомість когнітивних, соціальних та емоційних чинників під час прийняття економічних рішень зростає.

Засвідчуючи поведінкову революцію, учені та практики передбачають новий рівень існування людства [2, с. 21]. Ці проблеми мають як позитивні, так і негативні моменти. Використання ірраціональності поведінки через архітектуру вибору може призвести до прощтовхування дій і вчинків, що будуть шкодити людині і суспільству загалом. Саме це ми спостерігаємо у перебігу політичних процесів в ЄС у контексті зростання авторитету популістів. Для уникнення цих негативних наслідків потрібні керівники, які будуть використовувати найсучасніші технології з новітніми поведінковими знаннями, щоб допомогти зробити кращим життя суспільства.

Турбулентність цих трансформацій здійснює вагомий вплив на характер трудових відносин на світовому ринку праці. Виникнення принципово нових галузей та підлаштування під них наявних, зміни в методології організації робочого процесу, симбіоз людського інтелекту із програмними продуктами – це неповний перелік викликів. Для прикладу, адаптивні про-

ектні підходи в роботі команд за ітераційним принципом застосовуються в галузях, яким традиційно були притаманні лише лінійні (ланцюжкові) моделі.

Ще одним важливим науковим здобутком останніх років у контексті поведінкової революції є дослідження прифронтальної кори головного мозку, що відповідає за активне міркування та осмислення майбутнього, прогнозування. У повсякденному житті та, що важливо, на робочому місці є ймовірність певної інтелектуальної дисфункції, що виникає, коли особа відчуває стрес від певної загрози, навіть якщо вона є відкрито екзистенційною, а не фізичною. Дослідження доводять, що навіть низький рівень стресу знижує в рази активність у зазначеній ділянці мозку. Нині менеджери покладаються на свої інстинкти й досвід, щоб створити робоче середовище, де емпатія, інтелект і творчість можуть проявлятися найкраще. Проте надбання наук про людську поведінку вже вказують на безліч невеликих практичних налаштувань, що полегшують роботу людей у когнітивному та емоційному аспекті [13].

Формулювання цілей та завдань. Виходячи із вищезазначеного, можна стверджувати, що у роботодавців формуються вимоги до потенційних співробітників, згідно з якими адаптивність та можливість учитися починає цінуватися більше, ніж фактичний досвід. А зростання споживчих очікувань, поліпшення якості товарів, поява групових інновацій та нових форм організації змінюють вимоги до компетентностей працівників. Поява глобальних цифрових платформ і нових бізнес-моделей означає, що самі поняття «талант», «культура» й «організація» набувають економічного змісту в контексті виникнення нових форм трудового співробітництва, що враховують підвищення швидкості розвитку і зміни ринків. Основними завданнями статті є окреслення нових викликів для освіти всіх рівнів, особливостей виховання, водночас підносячи самонавчання на нове, як правило, чільне місце. Відтепер ключовим параметром під час вибору працівника є наявність ефективного набору компетентностей.

Виклад основного матеріалу. Для професійної самореалізації у швидкозмінному середовищі володіння універсальними компетентностями має вважатися нормою. ЮНЕСКО та Європейська комісія навіть встановили мінімальний рівень такої грамотності, необхідний кожній людині, аби «вписатися» в суспільство й не бути «соціальним інвалідом».

Таким чином, пропонується поняття «універсальні компетентності людини» розуміти як сукупність неспеціалізованих, надпрофесійних навичок, знань та умінь, що дають змогу сформувати індивідуальну поведінку людини як ключового агента світового економічного розвитку в умовах кардинальних технологічних змін, стосовно яких вибудовуються освітні пріоритети незалежно від фаху.

Нині немає єдиного переліку універсальних компетентностей. Спеціалістами Британської платформи інтернет-навчання Skills You Need виділено такі персональні навички, як «тайм-менеджмент», «саморозвиток», «управління емоціями», «організація харчування», «догляд за тілом», «спортивні тренування», «ефективний сон». До інтерперсональних віднесено комунікацію, роботу у командах, ведення переговорів, конфлікт-менеджмент. Наявні також лідерські здібності, проведення презентацій, письменницька майстерність і базові математичні знання [10].

У Р. Вуда і Т. Пейна наведено список найбільш поширених компетентностей фахівців сучасних організацій: орієнтація на досягнення результату, розуміння завдань бізнесу, орієнтація на клієнта, вміння вирішувати багаторівневі проблеми, планування й організація, лідерство, вміння працювати в команді, комунікації і встановлення відносин, аналітичний підхід до справи [14, с. 71–80].

Новий перелік універсальних компетентностей, необхідних людині у цифровому високотехнологічному світі, сформульовано у Давосі (у 2016 році), де було визначено топ-10 умінь та навичок і вперше застосовано поняття «Четверта промислова революція». У цьому переліку переважають компетентності, що підвищують ефективність людини: перше місце займає прийняття рішень та вирішення складних багаторівневих проблем (що зумовлює зменшення стресу та підвищення продуктивності). На другому місці – критичне мислення (спроможність використовувати логіку і міркування, щоб виявити сильні і слабкі сторони різних рішень і підходів). Третє місце займає креативність (нові технології і створення нових товарів). Четверту позицію займає управління талантами (мотивування людей, розвиток співробітників, виявлення кращих кандидатів на посади). На п'ятому місці – координація з іншими (здатність людини коригувати свої дії щодо інших). На шостій позиції – емоційне сприйняття (емоційний інтелект, знання і розуміння причин реакції інших співробітників, а також вміння контролювати власні емоції). На сьомому місці – орієнтація на послуги (способи допомоги іншим). На восьмому – ведення переговорів. І останню позицію займає когнітивна гнучкість (здатність працювати з декількома концепціями одночасно) [1, с. 9–10].

У зазначених вище переліках інколи є компетентності, що цілком належать до особистісних характеристик чи якостей. Прикладом цього є компетентність «творчість та інноваційність».

«Творчість» у цьому разі виступатиме процесом, що зазвичай передбачає уявлення можливостей, створення чогось нового, рефлексію і зміну об'єкта створення. У ширшому сенсі це спосіб розуміння світу та дій у ньому.

«Інноваційність» означає створення чогось нового у певному контексті або прагнення до досягнення мети у новий спосіб. Процес інноваційності включає в себе рефлексію щодо того

впливу, який новий артефакт чи підхід матиме у цьому контексті.

Якщо окреслювати зв'язок компетентності «творчість та інноваційність» із відповідними компетенціями, то варто відзначити такі, як грамотність, математична підготовка, наука і технології, підприємницька, культурна обізнаність та самовираження.

Доцільним є виокремлення як додаткових класифікаційних ознак рівня взаємодії (залежно від мети, особливостей розвитку та характеру впливу) та сфери застосування (відштовхуючись від функціональності компетентності).

Розглядаючи рівні універсальних компетентностей, зауважуємо, що інтраперсональні (внутрішні) компетентності спрямовані на наявність та розвиток особистісних рис людини, більшість з яких мають вроджені передумови для їх формування. Інтерперсональні роблять акцент на комунікації «один до одного» чи «один до багатьох» у різних сферах із різних позицій в контексті ієрархії. Деякі компетентності з комунікативних можна зустріти і в категорії «глобальних», проте їхня сутність полягає в більш системному впливі та стратегічному характері результатів (для прикладу, лідерські здібності та управління талантами).

Підсумовуючи, варто зазначити, що розвиток універсальних компетентностей людини є надважливим для сучасної особистості незалежно від характеру трудових відносин та сфер повсякденного життя. Найманій працівник (персонал) буде готовий до викликів Четвертої промислової революції, що змінюватимуть організацію праці, даватимуть нові знаряддя чи впливатимуть на методологію робочого процесу загалом. Автоматизація та роботизація підвищуватиме цінність творчих аспектів тих чи інших професій, все більше цінуватимуться гнучкі когнітивні компетентності, а глобалізація та інформатизація підніматиме мінімальні вимоги до комунікативних та цифрових компетентностей не лише найманих працівників, але й підприємців.

Власники, керівники та лідери різних рівнів повинні робити акцент на етичних та екологічних компонентах своїх рішень, а Всесвітня мережа допомагає підтримувати правову рівність та інформаційну гласність. Взаємодія між інституціями привела до того, що вже самі фірми та організації повинні володіти певним переліком компетентностей для успішного функціонування в майбутньому.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Brussels, 2018 – 2018/0008 (NLE) Proposal for a council recommendation on key competences for lifelong learning. URL: <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/recommendation-key-competences-lifelong-learning.pdf> (дата звернення: 01.12.2020).
2. Dixon, Jami Belnap, Cody Albrecht, Chad Lee, Konrad. THE IMPORTANCE OF SOFT SKILLS Corporate Finance Review; May/Jun 2010; 14, 6; ABI/INFORM Collection. P. 35.

3. Fogg B.J. Our Stanford Lab. URL: <https://www.bjfogg.com/stanford> (accessed: 28.11.2020).
4. Kadavy D. The Behavioral Revolution (not the Information Revolution). D. Kadavy Blog (2015) URL: <https://kadavy.net/blog/posts/the-behavioral-revolution/> (accessed: 02.12.2020).
5. Канеман Д., Тверски А. Рациональный выбор, ценности и фреймы. *Психологический журнал*. 2003. Т. 24. № 4. С. 31–42.
6. Канеман Д., Словик П., Тверски А. Принятие решений в неопределенности: правила и предубеждения. Харьков : Издательство Институт прикладной психологии «Гуманитарный Центр», 2005. 632 с.
7. Littlejohn S.W., Foss, K.A. *Encyclopedia of communication theory*. London, England: Sage. 2009. 859 p.
8. Pinto M. "Assessing disciplinary differences in faculty perceptions of information literacy competencies". *Aslib Journal of Information Management*. Vol. 68. Issue 2. 2016. P. 227–247.
9. Рыжкова М. Иррациональное потребительское поведение как предмет экономической науки. *Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика*. 2012. № 4(20). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/irrationalnoe-potrebitelskoe-povedenie-kak-predmet-ekonomicheskoy-nauki> (дата звернення: 01.12.2020).
10. Soft skills: універсальні навички європейського рівня URL: <http://studway.com.ua/soft-skills/> (дата звернення: 27.11.2020).
11. Тайлер Р., Санстейн К. *Nudge. Архитектура выбора. Как улучшить наши решения о здоровье, благосостоянии и счастье*. Москва : МИФ, 2017. 310 с.
12. Тайлер Р. Новая поведенческая экономика. Почему люди нарушают правила традиционной экономики и как на этом заработать / пер. А.Е. Прохоровой. Москва : Эксмо, 2017. 540 с.
13. Webb C. Why every leader will need Behavioral Science in the Fourth Industrial Revolution. Quartz at work – Management news, advice and ideas for business leaders. 2018. URL: <https://qz.com/work/1385050/behavioral-science-will-be-more-important-than-ever-in-the-fourth-industrial-revolution/> (accessed: 25.11.2020).
14. Wood R., Tim Payne. *Competency-Based Recruitment and Selection*. 1st Edition 214 pages Publisher: Wiley; 1 edition (May 15, 1998). 214 p.
- recommndation-key-competences-lifelong-learning.pdf (accessed: 01.12.2020).
2. Dixon, Jami Belnap, Cody Albrecht, Chad Lee, Konrad. THE IMPORTANCE OF SOFT SKILLS Corporate Finance Review; May/Jun 2010; 14, 6; ABI/INFORM Collection, p. 35.
3. Fogg B.J. Our Stanford Lab. URL: <https://www.bjfogg.com/stanford> (accessed: 28.11.2020).
4. Kadavy D. The Behavioral Revolution (not the Information Revolution). D. Kadavy Blog (2015) URL: <https://kadavy.net/blog/posts/the-behavioral-revolution/> (accessed: 02.12.2020).
5. Kaneman D., Tverski A. (2003) *Ratsyonalnyy vybor, tsennosti i freimy*. [Rational choice, values and frames]. *Psychological journal*, vol. 24, no. 4, p. 31–42.
6. Kaneman D., Slovik P., Tverski A. (2005) *Priniatiye risheniy v neopridelionosti: pravila i predubezhdeniya* [Decision making in uncertainty: rules and prejudices]. Kharkov: Publishing House Institute of Applied Psychology "Humanitarian Center", 632 p.
7. Littlejohn S.W., Foss, K.A. (2009). *Encyclopedia of communication theory*. London, England: Sage, 859 p.
8. Pinto M. (2016) "Assessing disciplinary differences in faculty perceptions of information literacy competencies". *Aslib Journal of Information Management*, vol. 68, issue 2, p. 227–247.
9. Ryzhkova M. (2012) *Irratsyonalnoe potrebitelskoe povedenie kak predmet ekonomicheskoi nauki* [Irrational consumer behavior as a subject of economics]. *Economics*, № 4(20). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/irrationalnoe-potrebitelskoe-povedenie-kak-predmet-ekonomicheskoy-nauki> (accessed: 01.12.2020).
10. Soft skills: універсальні навички європейського рівня URL:<http://studway.com.ua/soft-skills/> (accessed: 27.11.2020).
11. Tailer P., Sanstein K. (2017) *Arkhitektura vybora. Kak ulutshyt nashy reshenia o zdorovie, blagosostoianie i schastie* [Architecture of choice. How to improve our decisions about health, well-being and happiness]. Moscow, 310 p.
12. Tailer P. (2017) *Novaia povedenchiskaya ekonomica. Potchemu liudi narushayut pravila traditsionnoi ekonomici i kak na etom zarabotat* [New behavioral economics. Why people break the rules of the traditional economy and how to make money on it]. Moscow: Eksmo, 540 p.
13. Webb C. Why every leader will need Behavioral Science in the Fourth Industrial Revolution. Quartz at work – Management news, advice and ideas for business leaders. 2018. URL: <https://qz.com/work/1385050/behavioral-science-will-be-more-important-than-ever-in-the-fourth-industrial-revolution/> (accessed: 25.11.2020).
14. Wood R., Tim Payne. *Competency-Based Recruitment and Selection*. 1st Edition 214 pages Publisher: Wiley; 1 edition (May 15, 1998). 214 p.

REFERENCES:

1. Brussels, 2018 – 2018/0008 (NLE) Proposal for a council recommendation on key competences for lifelong learning. URL: <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/>
14. Wood R., Tim Payne. *Competency-Based Recruitment and Selection*. 1st Edition 214 pages Publisher: Wiley; 1 edition (May 15, 1998). 214 p.