

2. выход на рынок (анализ конкурентов, анализ потребителей, выбор каналов продвижения, представление продукта потребителям);
3. развитие рынка (новые каналы сбыта, расширение географии продаж, применение различных ценовых политик, рост объема продаж);
4. стабилизация рынка (насыщение рынка продукцией);
5. уменьшение рынка (снижение текущего потенциала рынка на 20%);
6. подъем рынка (увеличение текущего потенциала рынка);
7. падение (снижение текущего потенциала рынка на более, чем 20%).

Заключение. Раскрыты теоретико-методические аспекты инновационной активности по реализации новшества продукта питания определенного вида, структурированы наиболее приоритетные элементы для его инновационного процесса. Это позволяет компании пищевой промышленности комплексно оценить и обосновать ключевые собственные факторы и факторы внешнего воздействия, определяющие объем и характер новшеств определенного вида.

Разработана усовершенствованная техническая карта изготовления продуктов питания на основе разработанных для внедрения на рынок новшеств фирмы. Она строится на базе полного цикла жизни нового продукта питания, отличающегося учетом основных этапов и их особенностей: замысла новшества, предъявления его рынку, закрепления новшества на рынке, распространения и положительной динамики в популярности, снижения интереса и замедления положительных тенденций в популярности, частичная реновация с подъемом популярности, и затухание спроса в связи с перенасыщением и потерей новизны. В модели жизненного цикла приводятся предельные значения колебаний текущего потенциала спроса на каждой стадии.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций. – URL: <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/be35a22f-4a44-448d-a8e5-73f9d69b976a/content/state-food-security-and-nutrition-2023/food-security-nutrition-indicators.html> (дата обращения: 16. 12. 2024).
2. Балабанов, И. Т. Инновационный менеджмент: учеб. пособие для вузов. / И. Т. Балабанов. – СПб.: Питер, 2017. – 304 с.
3. Баранчев, В. П. Управление инновациями: учебник / В. П. Баранчев, Н. П. Масленникова, В. М. Мишин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2015. – 711 с.
4. Трифилова, А. А. Оценка эффективности инновационного развития предприятия / А. А. Трафимова. — М.: Финансы и статистика, 2015. — 304 с.
5. Сухарев О. С., Сесюнина Е. В. Управление технологическими инновациями в промышленности: монография. / О. С. Сухарев, Е. В. Сесюнина. – М.: Экономическая литература, 2015. – 120 с.
6. Валента Ф. В. Творческая активность – инновации – эффект. / Ф. В. Валента. – М: Эксмо, 2018. – 400 с.
7. Медынский, В. Г. Инновационный менеджмент / В. Г. Медынский. – М.: ИНФРА– М, 2014. – 412 с.
8. Черных, А. В. Механизм устойчивого развития предприятия в период активной инвестиционной деятельности: автореферат диссертация кандидата экономических наук: 08. 00. 05 / Белгород. гос. технол. ун-т им. В. Г. Шухова. - Белгород, 2016. - 25 с.

УДК 658. 3

ЦИФРОВОЙ ОПЫТ СОТРУДНИКОВ (DEX): ПОНЯТИЕ, КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ И ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

А. А. Подупейко, ФММП БНТУ, г. Минск

Резюме. Данная статья посвящена изучению сущности понятия «цифровой опыт сотрудников» (*Digital Employee Experience, DEX*), актуальность которого возрастает в условиях цифровой трансформации организации и системы управления персоналом. Рассматриваются основные элементы данного явления и оценивается его роль для цифрового развития организации.

Ключевые слова: цифровой опыт сотрудников» (*Digital Employee Experience, DEX*), цифровые технологии, цифровое развитие организации.

Введение. Потребность в цифровом взаимодействии между сотрудниками и организацией резко возросла в последние годы на фоне развития гибридных и удаленных форматов организации трудовой деятельности. Все чаще в системе управления персоналом современных организаций используется такое понятие как «цифровой опыт сотрудников», которое определяется не как второстепенный фактор, а как стратегический ресурс, способный оказывать влияние на уровень вовлеченности, удовлетворенности и производительности сотрудников.

Основная часть. Согласно исследованию консалтинговой компании Gartner, цифровой опыт сотрудников – это повседневный опыт сотрудников восприятия и взаимодействия с различными цифровыми инструментами, платформами и системами, используемых в организации. DEX формируется через цифровую рабочую среду,

включая устройства, программное обеспечение и мобильные приложения [1]. При этом DEX – это не только про техническую сторону цифровых систем, но и про то, насколько эти системы способствуют выполнению поставленных задач, повышают вовлеченность и удовлетворенность сотрудников, а также способствуют повышению общей эффективности деятельности.

Стоит отметить, что цифровой опыт сотрудников – это не просто использование цифровых технологий в деятельности организации, а комплексный опыт сотрудников, зависящий от многих факторов. Основываясь на обобщении результатов исследований различных консалтинговых компаний [1, 2] можно выделить следующие элементы DEX:

1) Цифровая инфраструктура – это совокупность технических и программных ресурсов, которые обеспечивают стабильную, безопасную и удобную цифровую среду для работы сотрудников (оборудование, сетевые решения, программное обеспечение, доступность облачных серверов, безопасность). Роль этого элемента для DEX состоит в том, что грамотно организованная цифровая среда: обеспечивает основу для всех цифровых взаимодействий сотрудников; влияет на скорость, стабильность и удобство работы; позволяет избежать сбоев в повседневной деятельности; определяет уровень доверия сотрудников к цифровой среде и к организации.

2) Удобство и персонализация – адаптация цифровых инструментов под потребности различных ролей и задач, то есть насколько цифровые инструменты и интерфейсы соответствуют ожиданиям, навыкам и задачам конкретного сотрудника. Здесь идет речь о доступности с разных устройств, высокой скорости работы, отсутствии необходимости совершения лишних действий, интуитивности интерфейсов, а также возможности управления рабочей цифровой средой в соответствии с индивидуальными предпочтениями пользователя. Все это позволяет повысить удовлетворенность и вовлеченность сотрудников, сократить время на адаптацию к новым цифровым инструментам и т. д.

3) Поддержка и обучение – наличие технической и обучающей поддержки для освоения цифровых решений, т. е. данный элемент показывает, насколько организация помогает сотрудникам осваивать и эффективно использовать цифровые технологии в трудовой деятельности (онбординг по цифровым инструментам, индивидуальные траектории развития, доступная техподдержка, цифровые ассистенты и чат-боты и т. д.). Поддержка и обучение позволяет снизить степень сопротивления сотрудников к внедрению новых цифровых технологий, повысить эффективность и точность выполнения задач, а также способствует непрерывному развитию цифровых навыков.

4) Интеграция процессов – бесшовность цифровых процессов и данных между различными системами. Это важный, технически-значимый аспект DEX, так как он напрямую влияет на плавность и эффективность цифровой среды организации. Уровень согласованности и бесшовности цифровых решений обеспечивает непрерывный и удобный рабочий процесс. Этот аспект включает в себя автоматическую передачу данных между системами, возможность использования одной учетной записи, унифицированные интерфейсы, минимизацию ручного ввода и контекстную интеграцию. Высокий уровень интеграции процессов позволяет экономить время, сокращать количество технических ошибок и устранять барьеры разрозненности цифровых систем.

5) Культура цифрового взаимодействия отражает готовность сотрудников использовать цифровые каналы коммуникаций. Цифровое взаимодействие представляет собой совокупность норм, привычек и ценностей сотрудников организации, связанных с использованием цифровых инструментов для общения и совместной работы. Включает привычку к асинхронной работе (умение работать и принимать решения в цифровом пространстве) и цифровую этику. Культура цифрового взаимодействия способствует повышению гибкости, вовлеченности и эффективности взаимодействия в командах.

6) Восприятие и удовлетворенность – это субъективная оценка сотрудниками удобства и полезности использования цифровых решений. Здесь ключевыми компонентами являются: эмоциональное восприятие, степень вовлеченности, удобство и доступность, ощущение поддержки и контроля и т. д. Высокий уровень восприятия и удовлетворенности положительно влияет на мотивацию, лояльность и готовность сотрудников использовать цифровые технологии.

Цифровой опыт сотрудников играет ключевую роль в цифровой трансформации и стратегическом развитии организаций, так как напрямую влияет на эффективность, вовлеченность и удовлетворенность сотрудников. Представляется возможным выделить следующие преимущества развития цифрового опыта сотрудников для организации:

1) Увеличение степени вовлеченности сотрудников. Высокий уровень DEX способствует более глубокому вовлечению сотрудников в рабочий процесс, что, в свою очередь, влияет на их производительность и удовлетворенность.

2) Повышение производительности и эффективности. Эффективное использование цифровых решений помогает сотрудникам работать быстрее, сокращая время на выполнение рутинных задач и уменьшая количество ошибок. При этом, интегрированные и удобные системы обеспечивают бесшовность рабочих процессов.

3) Повышение адаптивности и инновационности. В организациях с высоким уровнем DEX сотрудники быстрее адаптируются к новым цифровым инициативам. Хорошо настроенная цифровая среда делает процессы

внедрения новых технологий более гибкими, а также способствует поддержке активного участия сотрудников в инновационных инициативах.

4) Улучшение корпоративной культуры. DEX способствует формированию открытой и адаптивной корпоративной культуры.

4) Снижение текучести кадров и т. д.

Заключение. Цифровой опыт сотрудников – явление новое и определяется как общее восприятие сотрудниками своего опыта взаимодействия с цифровыми технологиями, используемыми в процессе выполнения рабочих задач. В отличие от традиционного подхода к оценке эффективности ИТ-инфраструктуры, DEX фокусируется на субъективной стороне – удобстве, доступности, производительности и удовлетворенности. Однако, цифровой опыт сотрудников является не только компонентом общей системы управления персоналом, но и стратегическим фактором, влияющим на конкурентоспособность организации, а следовательно, может выступать индикатором ее цифрового развития.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Digital Employee Experience (DEX): What it is and why you should care. – URL: <https://itassetmanagement.net/2024/09/04/gartner-magic-quadrant-digital-employee-experience/>. (date of access: 02. 04. 2025).

2. Digital Employee Experience: A Strategic Guide For 2025. – URL: <https://www.contactmonkey.com/blog/digital-employee-experience>. (date of access: 02. 04. 2025).

УДК 331

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ: ПОНЯТИЕ И СОСТАВЛЯЮЩИЕ ЭЛЕМЕНТЫ

Е. С. Саноцкая, СФ БНТУ, г. Минск

Резюме. В статье рассмотрено понятие «организационно-экономический механизм», формирующие его элементы и основные принципы работы.

Ключевые слова: организационно-экономический механизм, организационный механизм, экономический механизм

Введение. Термин «организационно-экономический механизм» можно встретить в исследованиях многих специалистов и ученых, среди которых можно отметить Мильнера Б. З., Кочеткова А. В., которые рассматривают его как совместимость экономических методов. Кульман А. А. определяет организационно-экономический механизм как совокупность или последовательность экономических явлений [3].

Основная часть. Боев В. Р. определяет организационно-экономический механизм как систему экономических рычагов и инструментов, то есть взаимосвязанное и взаимообусловленное сочетание конкретных экономических регуляторов [1]. По словам Л. И. Абалкина, экономический механизм – это совокупность форм и способов работы, которая включает в себя не только базовые, но и взаимодействующие между собой элементы и надстройки. По мнению Сеяловой Г. С., экономический механизм – это система, формирующая производственные отношения как способ организации производства, форма управления (план, экономические нормы, кредит, принятие решений), а также в производственных отношениях, но и в организации сил и структуры производства.

Организационно-экономический механизм действует как совокупность структур по организации процессов и форм управления, а также различных правовых форм, благодаря которым реализуются конкретные экономические законы. Однако, в экономической литературе не существует точного определения термина «организационно-экономический механизм». Для его понимания необходимо провести изучение терминов «организационный механизм», «экономический механизм», основные элементы которых представлены в виде схемы (рисунок 1).

Организационно-экономический механизм функционирования отрасли представляет собой важную составную часть всего хозяйственного механизма и может быть определен как совокупность организационно-экономических структур, формирующих отрасль национальной экономики, и уровней управления, включающих законодательные, финансово-экономические и организационные методы воздействия, обеспечивающие непрерывное развитие отрасли на основе принципов целенаправленности, системности, комплексной реализации потенциала отрасли, адаптивности, согласованности интересов взаимодействующих субъектов, инновационности.

Для реализации эффективного функционирования организационно-экономического механизма в конкретной области экономики предлагается использование различных методов и инструментов, взаимодействие которых зависит от конкретности поставленных целей и задач, которые, в свою очередь, не должны противодействовать друг другу и основному принципу согласования интересов субъектов организационно-экономического механизма. Следует отметить, что реализация приоритетных направлений национальной экономики и эффективность используемых инструментов управления не будут обеспечиваться без создания условий и формирования экономических стимулов для активизации предпринимательской деятельности.