

свои и чужие ошибки, которые они могут исправить или не совершать, и что нового можно внедрить в свой бизнес, чтобы он стал успешнее.

ЛИТЕРАТУРА

1. Электронный научный архив УрФУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/78049/1/mthd.i.patrakova_2019.pdf. – Дата доступа: 10.04.2022.
2. Специальный проект ВЕДОМОСТИ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/blogs/2019/01/30/792856-che-tire-sposoba-sebestoimost-proizvodstva>. – Дата доступа: 10.04.2022.

УДК 338.24

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НА ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ

М. В. Вечерский, аспирант ФММП БНТУ

научный руководитель – канд. техн. наук Б. А. Железко

Резюме – необходимо учитывать все положительные и негативные эффекты повсеместного применения новшеств. Современные технологии помогают снизить себестоимость изготавливаемой продукции, однако увеличивают разрыв между преуспевающими и развивающимися организациями.

Resume – all positive and negative effects of widespread innovation need to be taken into account. Modern technology helps to reduce the cost of production, but widens the gap between successful and developing organisations.

Введение. Инновации являются основой управления конкурентоспособностью любой организации. Применение новых разработок позволяет дифференцировать продукцию от аналогичных предложений, представленных на рынке, что особенно важно в условиях глобализации, ведь рынок пополняется не только отечественными продуктами, но и зарубежными производителями. Поэтому организациям необходимо сосредоточить усилия на разработке и применении новшеств. Причем, в связи с цифровой трансформацией и переходом к экономике знаний, вектор инновационных разработок сместился в направлении технологий автоматизации производства.

Основная часть. Цифровизация экономики оказывает значительное влияние на инновационное развитие организаций и несет в себе как положительные, так и отрицательные эффекты. Прежде всего, стоит рассмотреть данные эффекты на уровне пользователей технологий. Цифровая трансформация меняет подходы к управлению организацией через реинжиниринг бизнес-процессов. В сфере снабжения упростилась задача по поиску выгодного поставщика. Что позволяет снизить себестоимость продукции, а значит предложить более конкурентоспособную стоимость про-

дукта [1]. В сфере производства цифровизация экономики позволяет автоматизировать необходимые процессы, что уменьшает трудозатраты. Программы электронного документооборота сокращают время согласования документов, это особенно важно при реализации инновационных проектов, ввиду большого потока проектной документации. Также применение электронных технологий позволяет найти необходимое оснащение производства, для изготовления продукции соответствующей мировым стандартам.

В сфере сбыта цифровизация предоставляет возможность найти новые каналы дистрибуции. На сегодняшний день организации не обязательно представлять свою продукцию в массмаркете, достаточно разместить электронный каталог и продавать продукцию через интернет площадки. Это уменьшает затраты на логистику и позволяет довести товар до конечного потребителя без участия посредников, которые включают в стоимость собственную торговую надбавку. При завершении инновационных проектов цифровизация помогает найти площадки для коммерциализации полученных разработок и выйти на производственные мощности.

Однако применение цифровых технологий на уровне потребления не всегда приносит положительный эффект. Использование готовых технологий, даже в инновационной деятельности, вынуждает потребителей соответствовать условиям производителя. К подобным условиям относятся необходимость периодического обслуживания, калибровка, обновление пользовательских лицензий. Также данный путь предполагает догоняющее инновационное развитие, когда сложно добиться долгосрочной конкурентоспособности, ввиду длительных процедур ввода приобретенных продуктов в эксплуатацию (установка, применение в производственном процессе, обучение сотрудников) [2]. Для достижения длительного конкурентного преимущества необходимо быть разработчиком инновационных продуктов либо эффективно их сочетать. Прорывные инновации позволяют защитить продукт от копирования или продавать лицензию на их использование другими организациями.

Однако повсеместное обновление используемых технологий усиливает расслоение между развивающимися экономиками и организациями. Крупные организации могут не успевать за новшествами ввиду своих масштабов. Вследствие организации, которые не имеют возможности выработки собственных новшеств, вынуждены соглашаться на условия преуспевающих организаций для поддержания собственного дохода.

Заключение. Цифровизация оказывает положительный эффект на инновационное развитие организаций. Однако стоит сконцентрироваться на выработке собственных новшеств для поддержания длительной конкурентоспособности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Инновационная конкуренция / ИМЭМО РАН/ под ред. Н. И. Ивановой. – М.: Весь мир, 2020. – 216 с.

2. Карапаев, О. В., Нуреев, Р. М., Цифровая экономика и производительная сила труда // Вопросы регулирования экономики, 2019, том 10, номер 3, С. 76–91.

УДК 331.108

АКТУАЛЬНОСТЬ РАБОТЫ HR-МЕНЕДЖЕРОВ В МАЛОМ И СРЕДНЕМ БИЗНЕСЕ

*Д. Д. Гладкая, студентка группы 10503119 ФММП БНТУ,
А. В. Авраменко, студентка группы 10503219 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О. Н. Монтик*

Резюме – актуальность работы HR-менеджеров в малом и среднем бизнесе, преимущества и недостатки данной сферы.

Resume – the relevance of the work of HR-managers in small and medium-sized businesses, advantages and disadvantages of this area.

Введение. Столкнувшись с непрерывным развитием технологий и инструментов, доступных компаниям, именно человеческий фактор действительно способен определить успех или неудачу компании. Работники компании являются первым и наиболее важным ресурсом организационной системы, и поэтому эффективное управление имеет решающее значение для достижения ее целей.

Людей, занимающихся человеческими ресурсами, а проще говоря – HR-менеджеров, просят просвещать, а за частую еще и упрощать сложности реальности для сотрудников компании, а так же создавать имидж посредством развития и управления персоналом данной компании. Тот, кто призван на эту роль, должен иметь определенные навыки для отбора, оценки, обучения, управления, адаптации и развития персонала, а также инструменты, необходимые для того, чтобы противостоять изменениям, вызванным инновациями, и противостоять постоянно растущей организационной сложности [1].

Основная часть. Текущая социально-экономическая ситуация требует гибких организаций, способных противостоять все более сложным событиям. В этом контексте управление человеческими ресурсами, или же проще говоря HR-менеджмент, играет центральную роль в стратегических и организационных решениях компании, и поэтому важно знать, как их выявлять, организовывать, управлять ими и использовать их оптимальным образом. Эксперт по управлению человеческими ресурсами берет на себя центральную функцию и требует управленческих навыков, инновационных навыков, решения проблем и системного мышления. В частности, менеджера по персоналу просят управлять навыками с точки зрения бизнеса, предлагая себя в качестве того, кто несет ответственность за предоставление и развитие лучших талантов, гарантируя эффективность обучения