

В будущем на разработку мобильных приложений существенно могут повлиять следующие инновационные технологии: технология блокчейн, её внедрение способно привести к повышению безопасности данных; 5G; дополненная (AR) и виртуальная реальность (VR); интеграция с носимыми устройствами, такими как умные часы и фитнес-трекеры; искусственный интеллект; использование платформ No-Code; инструменты кроссплатформенной разработки.

Основной проблемой в разработке мобильных приложений является информационная безопасность. Защита начинается с понимания угроз, с которыми сталкиваются приложения Android. Они варьируются от традиционных вредоносных и шпионских программ до более изощренных фишинговых атак, программ-вымогателей и атак «человек посередине» (MITM). Открытость платформы Android, будучи благом для разработчиков, также делает ее благодатной почвой для злоумышленников [6].

Активно развиваются и популяризируются мобильные приложения, направленные на создание удобных условий для общения и повышения досуга (социальные сети, видеосообщества, мессенджеры). Еще одним популярным направлением является создание удобных приложений для работы организаций, команд. Они позволяют организовать совместный доступ к проекту, хранение всей необходимой для работы информации в одном месте, общение среди членов команды. Так же не теряют популярности приложения, направленные на поддержание здорового образа жизни, отслеживание физических показателей человека.

Заключение. Разработка мобильных приложений является ключевым фактором для обеспечения устойчивого экономического роста. Для того, чтобы максимально использовать потенциал мобильных приложений, государствам необходимо поддерживать и стимулировать развитие инновационных технологий, обеспечить доступ к образованию и финансированию, а также создавать благоприятную законодательную среду для развития IT-сектора.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Science.kuzstu – Мобильные приложения и их роль в современном мире. Типы мобильных приложений. Операционные системы мобильных устройств. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://science.kuzstu.ru/wp-content/Events/Conference/RM/2021/RM21/pages/Articles/031434.pdf>. – Дата доступа: 17.02.2024.
2. Молодой учёный – Инновации в сфере мобильных приложений: новые тренды и возможности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/498/109346/>. – Дата доступа: 17.02.2024.
3. Skillbox – Компания data.ai опубликовала ежегодное исследование рынка мобильных приложений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://skillbox.ru/media/code/kompaniya-dataai-opublikovala-ezhegodnoe-issledovanie-rynka-mobilnykh-prilozheniy/>. – Дата доступа: 17.02.2024.
4. Infocom.uz – Влияние мобильных приложений на развитие цифровой экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infocom.uz/ru/vliyaniye-mobilnix-prilozheniy/>. – Дата доступа: 17.02.2024.
5. Аргументы и Факты – Сделано в Беларуси. Пять суперпопулярных мобильных приложений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://aif.by/vybor/tech/sdelano_v_bielarusi_pyat_superpopulyarnyh_mobilnyh_prilozheniy. – Дата доступа: 17.02.2024.
6. AppMaster – Будущие тенденции: инновационные подходы к созданию приложений для Android [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://appmaster.io/ru/blog/innovatsionnye-podkhody-k-sozdaniyu-prilozhenii-dlia-android>. – Дата доступа: 17.02.2024.

УДК 331.108

ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

канд. экон. наук, доцент И.В. Логунова, ФГБОУ ВО «ВГТУ», г. Воронеж

Резюме. Устойчивое развитие предприятия невозможно без обеспечения соответствующего уровня экономической безопасности, которая определяется рисками и угрозами во всех функциональных направлениях деятельности, в т.ч. и в HR-сфере. Организация HR-процессов предприятия должна быть ориентирована на предупреждение, минимизацию и устранение кадровых проблем за счет комплексного подхода к обеспечению кадровой безопасности и современных технологий управления персоналом.

Ключевые слова: кадровые риски и угрозы, система управления кадровой безопасностью предприятия.

Введение. На уровень экономической безопасности предприятия в настоящее время существенное влияние оказывают преимущественно политические факторы и нестабильность внешней среды, вызванная процессами цифровой трансформации. Эффективность цифровизации бизнес-процессов непосредственно связана с человеческим фактором как главным конкурентным преимуществом и ключевым звеном в системе управления предприятием. Текущая ситуация с трудовыми ресурсами в целом усугубляется также и проблемой «кадрового голода», высоким уровнем текучести кадров, отсутствием грамотного описания вакансий, неконкурентоспособной заработной платой, низким уровнем организации и управления персоналом, что, в свою очередь, может рассматриваться как кадровые риски и отрицательно влиять на кадровую безопасность предприятия в целом. Деятельность человека в организации и его поведение являются источниками кадровых

рисков и угроз, от которых зависит система экономической безопасности предприятия в целом. В связи с этим кадровая безопасность определяет возможность развития предприятия и зависит от качества HR-процессов.

Основная часть. Теоретические наработки в области управления персоналом и экономической безопасности характеризуются разнообразием терминов и подходов, используемых для определения кадровых рисков и угроз и обеспечения кадровой безопасности. Так, например, имеет место активная дискуссия относительно содержания и соотношения понятий рисков и угроз. Принимая одну из имеющихся точек зрения, авторы полагают, что риск характеризуется определенной степенью вероятности и может привести как к отрицательным, так и к положительным результатам. Угроза отличается конкретной направленностью и имеет только отрицательные последствия. Опасность, как и риск, отражает потенциальную возможность потерь и отрицательный исход или ущерб [1].

В системе экономической безопасности предприятия кадровые риски и угрозы связаны с внешними и внутренними факторами и условиями, а также с основными HR-процессами. Внешние кадровые риски и угрозы определяются на начальных этапах работы с персоналом, а именно: в процессе найма и отбора, эффективность которых зависит от имиджа предприятия как работодателя и используемых процедур оценки. Другими словами, это составляет основное содержание внешнего маркетинга персонала, т.к. высокие места в HR-рейтингах и положительные отзывы о предприятии выступают как его сильные стороны и преимущества. Внутренние кадровые риски и угрозы возникают в процессе работы персонала на предприятии и могут быть связаны с низким уровнем адаптации, лояльности и вовлеченности, неэффективной системой мотивации, отсутствием возможностей для карьерного и профессионального роста, конфликтами в коллективе, эмоциональным выгоранием, моббингом, буллингем и др. Все это проблемы внутреннего маркетинга персонала. Кроме того, особенно остро может ощущаться проблема ухода ключевых специалистов и/или их увольнение, и, как следствие, появление категоричных высказываний и отрицательных мнений о предприятии на соответствующих сайтах.

По мнению автора, в целях обеспечения кадровой безопасности предприятия необходимо особое внимание уделять вопросам мотивации, лояльности и удовлетворенности. Несмотря на большое количество теоретических и прикладных исследований, сложно найти подход, однозначно определяющий соотношение этих понятий и, как следствие, возможность практического использования имеющихся методических разработок для минимизации кадровых рисков и угроз на конкретном предприятии [2].

Рассматривая мотивацию как общую функцию управления, можно говорить об активизации мотивов и использовании стимулов для получения более высоких результатов, что составляет ее внутренний и внешний элементы. Мотивация напрямую определяет удовлетворенность, другими словами, если персонал мотивирован, то и потребности его удовлетворены. Лояльность можно рассматривать как эффект от реализации мотивационных мероприятий и как источник обеспечения мотивации.

В системе экономической и кадровой безопасности мотивация и лояльность являются неперенными условиями обеспечения эффективного управления кадровыми рисками. Следовательно, такие понятия, как лояльность, мотивация и удовлетворенность тесно взаимосвязаны, близки по содержанию, и, тем не менее, не являются синонимами [3].

Понятие удовлетворенности основано на положительной оценке персоналом соответствия своих потребностей, запросов и ожиданий результатам работы, которая проявляется во взаимодействии персонала и организации. Оценка удовлетворенности, в свою очередь, позволяет определить структуру мотивации (потребности персонала) и прогнозировать лояльность персонала. Высокий уровень мотивации, удовлетворенности и лояльности способствует эффективной деятельности персонала в организации и, как следствие, эффективности организации в целом. При этом мотивация рассматривается как условие, обеспечивающее удовлетворенность, которая, в свою очередь, является причиной формирования и поддержания лояльности. Лояльность рассматривается как следствие эффективной мотивации и высокого уровня удовлетворенности. Кроме того, взаимосвязь понятий мотивации и лояльности может быть рассмотрена и на основе удовлетворенности как общего результата рассмотренных явлений [4,5].

Следовательно, все указанные негативные аспекты работы персонала должны представлять особую важность для HR-менеджеров и руководства предприятия. Только при использовании комплексного подхода к управлению кадровой безопасностью с учетом внешних и внутренних кадровых рисков и угроз можно обеспечить высокий уровень экономической безопасности предприятия в целом. Эффективность обеспечения кадровой безопасности может быть достигнута в рамках целостной системы управления персоналом, на всех этапах кадровой работы. В качестве примеров, приведем следующие направления обеспечения кадровой безопасности предприятия: формирование профиля должности с акцентом на высокий уровень компетентности и ответственности, создание системы мотивации с учетом повышения вовлеченности и лояльности, а также возможностей профессионального роста, исследование уровня эмоциональной напряженности сотрудников, аудит и мониторинг кадровых проблем и т.д.

Заключение. Таким образом, кадровая безопасность в системе экономической безопасности должна быть ориентирована на анализ и оценку кадровых рисков и угроз с учетом внешних и внутренних условий функционирования предприятия. В процессе разработки системы кадровой безопасности предприятия необходимо учитывать все этапы работы с персоналом, включая: набор, отбор, адаптацию, оценку, мотивацию, развитие. В системе управления персоналом мотивация выступает в качестве ключевого фактора формирования лояльности, при этом понятия лояльности, мотивации и удовлетворенности тесно взаимосвязаны и оказывают

огромное влияние на кадровую безопасность предприятия. Комплекс предлагаемых решений для обеспечения кадровой безопасности предполагает активизацию всех HR-процессов, что в свою очередь связано, с повышением уровня компетентности специалистов по управлению персоналом, службы безопасности и руководства предприятия в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Обеспечение экономической безопасности на режимных объектах: монография / [С. А. Волкова, И. А. Гунина, О. В. Дударева, И. Ф. Елфимова, Е. П. Енина, А. В. Красникова, К. С. Кривякин, И. В. Логунова, В. Ю. Пестов, О. В. Рыбкина, И. А. Стрижанов, В. А. Хвостикова, Д. М. Шотыло] ; под ред. С. В. Свиридовой. – Воронеж : Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2019. – 227 с. – 500 экз. – ISBN 978-5-4446-1301-6.
2. Основы управления экономической безопасностью на макро- и микроуровне: коллективная монография [Текст] / [под общ. научн. ред. О.В. Хорошиловой]. - Воронеж: Издательско-полиграфический центр "Научная книга", 2018. - 168 с.
3. Официальный сайт Владислава Доминьяка Организационная лояльность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dominiak.ru/publ/publ15.html> . – Дата доступа: 12.09.2024.
4. Ранде Ю.П. Удовлетворенность и лояльность персонала как главные показатели эффективности внутреннего маркетинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dis.ru/library/detail.php?ID=26261> – Дата доступа: 12.09.2024.
5. Харский К. Благонадежность и лояльность персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=Books&file=index&mode=showbook&book=76> – Дата доступа: 12.09.2024.

УДК 338.24

РОЛЬ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ИННОВАЦИЙ В ПОВЫШЕНИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Ю. Э. Морозова, экономический факультет БГУ, г. Минск

Резюме. В современном мире, где информационные технологии проникают во все сферы жизни и бизнеса, страны и организации, успешно использующие цифровые инструменты и инновационные подходы, обретают преимущества в национальной конкурентоспособности на глобальном рынке. Инновации, основанные на цифровых технологиях, способны революционизировать отрасли, создавать новые рынки и обеспечивать экономическое развитие. Сделан вывод, что цифровые технологии преобразуют глобальную бизнес-среду, создавая новых лидеров и вынуждая крупные организации бороться за свою жизнеспособность и конкурентное преимущество в своей отрасли.

Ключевые слова: инновации, технологии, цифровая среда, конкурентоспособность.

Введение. Стремительное развитие цифрового общества привносит изменения во все сферы социально-экономических взаимодействий, открывая новые возможности для всех участников современных рыночных отношений. В эпоху глобализации и быстрого технологического развития, страны и организации, успешно применяющие цифровые инструменты и инновационные подходы, обретают значительное преимущество на международной арене. Цифровые технологии охватывают широкий спектр областей, включая информационные технологии, искусственный интеллект, интернет вещей и другие инновационные решения, предоставляющие возможность для автоматизации процессов, оптимизации бизнес-моделей, улучшения качества продукции и услуг, а также усиления взаимодействия с клиентами. В целях обеспечения внедрения информационно-коммуникационных и передовых производственных технологий в отрасли национальной экономики и сферы жизнедеятельности общества Совет Министров Республики Беларусь утвердил Государственную программу «Цифровое развитие Беларуси» на 2021–2025 годы. Современное государство активно решает задачи в области цифровизации и инноватизации с целью улучшения качества жизни граждан, стимулирования экономического роста и обеспечения национального суверенитета.

Основная часть. Роль цифровых технологий и инноваций в повышении национальной конкурентоспособности является основным приоритетом правительства Республики Беларусь, которое в последнее десятилетие активно осуществляет цифровое преобразование общества и экономики. В стратегии развития страны уделяется особое внимание созданию оптимальных условий для работы компаний в сфере информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), полному устранению барьеров для внедрения цифровых технологий в экономику и социальную среду, а также формированию инновационной экосистемы. Согласно индикаторам Глобального инновационного индекса – исследование, оценивающее степень инновационного развития экономик 132 стран мира, Республика Беларусь заняла 80-е место, где самые высокие позиции в субиндексе «инновационные ресурсы» сложились в группе «человеческий капитал и наука».

Цифровое преобразование экономики Республике Беларусь является одной из важных составляющих инноваций, способствующих повышению национальной конкурентоспособности. Это связано с рядом преимуществ, которые цифровые технологии приносят: создание благоприятных условий для развития