

субъектам малого и среднего бизнеса, к которым традиционно были отнесены: численность занятого населения и годовой объем продаж. Особенностью данной классификации стало определение статуса компании в зависимости от сферы деятельности.

Таблица 1 – Критерии отнесения организаций к субъектам малого и среднего бизнеса Сирии

Сектор	Критерии	Микро организация	Малый бизнес	Средний бизнес
Аграрный	Численность персонала, человек	1–5	6–20	21–100
	Годовой объем продаж, миллион сирийских фунтов	менее 5	от 5 до 50	от 50 до 100
Производственный	Численность персонала, человек	1–5	6–25	26–150
	Годовой объем продаж, миллион сирийских фунтов	менее 5	от 5 до 50	от 50 до 250
Сфера торговли	Численность персонала, человек	1–5	6–10	11–30
	Годовой объем продаж, миллион сирийских фунтов	менее 20	от 20 до 100	от 100 до 300
Сфера услуг	Численность персонала, человек	1–10	11–25	26–70
	Годовой объем продаж, миллион сирийских фунтов	менее 15	от 15 до 50	от 50 до 150

Источник: разработка автора

Находясь в сложных экономических и политических условиях сирийские власти активно поощряют развития компаний малого и среднего бизнеса, о чем свидетельствуют данные странового рейтинга DoingBusiness. В данном рейтинге условия ведения бизнеса оцениваются по таким показателям как: регистрация предприятий, получение разрешений на строительство, подключение к системе электроснабжения, регистрация собственности, получение кредитов, защита миноритарных инвесторов, налогообложение, международная торговля, обеспечение исполнения контрактов, разрешение неплатежеспособности.

Заключение. В 2020 году страна находилась на 176 месте в рейтинге (из 190 анализируемых стран мира), и улучшила свои позиции на 0,5 % пункта по сравнению с 2019 годом. Позитивная динамика наблюдается по такому показателю как разрешение не платежеспособности, значение которого в 2020 году увеличилось на 5,9 %. Разрешение неплатежеспособности учитывает временные и финансовые затраты, связанных с процедурами банкротства, а также коэффициент возврата долга, показывающий сколько процентов на доллар, удастся взыскать заявителям требований (кредиторам, налоговым органам и сотрудникам) с неплатежеспособной компании. Коэффициент возврата долга в Сирии в 2020 году составил 21,1 % что на 6,2 % ниже, чем в регионе Ближний Восток и Северная Африка (27,3 %). Если оценивать позицию страны по условиям ведения бизнеса в регионе, то она занимает 18 позицию из 20 стран, относящихся к региону стран Ближний Восток и Северная Африка. Лидирует в регионе ОАЭ, Бахрейн, Марокко. Сирийская Арабская Республика в 2020 году ухудшила свои позиции по таким критериям как: регистрация предприятий, подключение к системе электроснабжения.

Таким образом, перед Сирийской Арабской Республике стоит первоочередная задача в формировании институционально-экономических условий развития компаний малого и среднего бизнеса: формирование законодательной базы в части налогового законодательства; рыночной и инновационной инфраструктуры на целеной на поддержку компаний малого и среднего бизнеса.

ЛИТЕРАТУРА

1. Благоприятность условий ведения бизнеса. Сирийская Арабская Республика // Всемирный банк [Электронный ресурс]. – 2021. – Режим доступа: https://russian.doingbusiness.org/ru/data/exploreeconomies/syria#DB_gi – Дата доступа: 16.02.2021.

УДК 658.3

КОМПЕТЕНЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

аспирант М. В Вечерский, ФММП БНТУ, г. Минск

Резюме – в современных условиях квалификация персонала является одним из ключевых факторов конкурентоспособности предприятия. Однако, в условиях цифровой трансформации, требования к навыкам сотрудников изменяются быстро, что создает ситуацию, когда организация в течение длительного периода не может подобрать специалиста в соответствии с заявленными требованиями и ресурсами. В связи с этим, необходимо правильно определить необходимые компетенции работников в современных условиях цифровой трансформации экономики.

Ключевые слова: цифровизация экономики, конкурентоспособность, знания, навыки, компетенции.

Введение. В настоящее время, в связи с развитием цифровой экономики, меняется набор требований к сотрудникам всех сфер деятельности. Человеческий капитал играет огромную роль в повышении конкурентоспособности организации. Так, среди основных преимуществ цифровизации, является существенное снижение количества барьеров для выхода на рынок как крупных организаций, так и мелких. В связи с увеличением количества конкурентов на различных рынках, организациям необходимо задействовать все свои преимущества для достижения успеха.

Основная часть. Так, одним из способов повышения конкурентоспособности является снижение себестоимости предлагаемых товаров и услуг. Основными направлениями снижения затрат организации являются уменьшение расходов на материальные составляющие продукции (материалы, сырье, комплектующие, услуги других организаций) и внутренние расходы организации (фонд заработной платы, общехозяйственные расходы). Сокращение материальной части продукции является наиболее эффективным способом снижения ее себестоимости, так как может иметь долгосрочный эффект и оставлять задел для дальнейшего совершенствования продукта. Однако, влияние на материальную составляющую продукции зачастую требует первоначальных вложений: покупка экономического оборудования, изменение технологического процесса, поиск нового поставщика. Кроме финансовых вложений, данные способы могут потребовать и значительных временных ресурсов, в течение которого организация не будет получать прибыль.

Сокращение внутренних расходов организации могут помочь получить быстрый и заметный результат, однако, его действие не является продолжительным, поэтому руководству, через некоторое время, придется снова искать способы снижения себестоимости. Цифровизация может продлить действие данных результатов. Так, в настоящее время, организациям не обязательно арендовать дорогие помещения в центре городов, они могут арендовать помещения на окраинах, тем самым сокращая ежемесячные расходы на аренду, компенсировать данное расстояние можно использованием информационно-коммуникационных технологий. Также, распространенным способом снижения себестоимости, является сокращение фонда заработной платы. Данное сокращение достигается не путем уменьшения заработной платы сотрудников, а за счет сокращения штата сотрудников и распределения обязанностей между оставшимися сотрудниками. Развитие цифровых технологий и новых методов обучения позволяет изучать смежные профессии, что является преимуществом для работодателей, ведь они смогут нанимать меньше сотрудников с большим кругом обязанностей. В связи с этим, в настоящее время требования к квалификации сотрудников постоянно меняются и усложняются.

Базовым при формировании требований к квалификации сотрудника является определение его компетентности в конкретной сфере. Так, согласно Европейской рамке квалификаций (EQF), компетенция складывается из: знаний – сведения, информация, факты, теория усвоенная человеком в процессе обучения; навыков – способность применять полученные знания на практике. Причем выделяются как инструментальные (умение пользоваться инструментом, оборудованием, программой для работы), так и когнитивные (творческое мышление, логика, умение решать практические задачи на основании изученной теории); отношения – мотивация сотрудника заниматься определенным видом деятельности и брать на себя ответственность за ее реализацию. Таким образом, компетенции можно понимать как способность и желание применять полученные и усвоенные знания на практике, и брать за это ответственность.

Согласно исследованиям аналитиков Всемирного Экономического форума наиболее важными навыками, необходимыми работникам в условиях цифровизации экономики являются: способность комплексно решать проблемы, аналитическое и критическое мышление, умение управлять людьми, творчески мыслить, работать с большими объемами данных, взаимодействовать и работать с людьми.

В свою очередь, модель фундаментальных навыков цифровой экономики, разработанная компанией BurningGlass, выделяет 3 уровня компетенций: базовые – набор основных знаний и навыков, необходимых для работы по определенной профессии. Данные компетенции позволяют человеку получить работу в конкретной сфере и служат платформой для получения опыта и дальнейшего совершенствования своих способностей; ключевые – набор навыков, которые формируются у человека в процессе длительной работы или дополнительного обучения. Данные компетенции помогают человеку выделиться среди большого количества кандидатов, а значит, способствуют получению высокооплачиваемой работы. Данные навыки нуждаются в постоянной доработке, в связи с развитием рынка; специальные – узкий набор способностей человека, которые необходимы для работы в конкретной предметной области профессии. Данные компетенции не формируются самостоятельно и требуют непрерывного обучения. Компетенции такого уровня являются очень востребованными на рынке из-за малого предложения.

Заключение. Таким образом, можно сделать вывод, что в условиях цифровой трансформации человеческий капитал имеет огромное значение. Работодателю необходимо правильно определить набор компетенций и навыков для повышения конкурентоспособности организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гилева Т.А., Гилев Г.А. Обеспечение цифровой зрелости предприятия: направления и методы // Развитие экономики и менеджмента в условиях цифровизации: тр. науч.-практ. конф. с международным участием СПб., 2018. С. 204-224.

2. Лысоченко, А. А. Теоретические основы стратегического управления: Учебник / А.А. Лысоченко, О.Ю. Свиридов. - Ростов н /Д: Содействие-XXI век, 2016. - 420 с.

3. Ala-Mutka K. Mapping Digital Competence: Towards a Conceptual Understanding [Электронный ресурс]. – Электронные данные. – Режим доступа: http://jrc.es/pub/EURdoc/JRC67075_TN.pdf.

4. The 10 Skills You Need in the Fourth Industrial Revolution [Электронный ресурс]. – Электронные данные. – Режим доступа: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution>.

5. The New Foundational Skills of the Digital Economy. Developing the Professionals of the Future [Электронный ресурс]. – Электронные данные. – Режим доступа: https://www.burn-ing-glass.com/wp-content/uploads/New_Foundational_Skills.pdf.

УДК 338.984

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СТРАТЕГИИ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

аспирант **Воскобович О. Ю.**, канд. экон. наук, доцент **Монтик О. Н.**, ФММП БНТУ, г. Минск

Резюме – в статье рассматривается оценка эффективности стратегии дифференциации. Проанализированы наиболее применимые, с точки зрения авторов, методы оценки эффективности стратегии дифференциации. Разработана формула, позволяющая оценить эффективность дифференциации на промышленном предприятии.

Ключевые слова: дифференциация, инновация, инновационный цикл, обрабатывающая промышленность, стратегия, эффективность.

Введение. Цель исследования – обоснование и разработка путей совершенствования стратегии дифференциации на промышленных предприятиях Республики Беларусь. Задачи исследования:

1. Обосновать необходимость оценки эффективности стратегии дифференциации.
2. Проанализировать основные методы оценки эффективности стратегий дифференциации на предприятии.
3. Разработать формулу для оценки эффективности стратегии дифференциации.

Основная часть. Дифференциация предполагает улучшение производимой продукции, что требует инвестиционных вложений, а также затрат предприятия [1],[2, с.72-86], [3, с. 418-424]. Оценка эффективности позволяет определить не только эффективность инвестиций, но и востребованность усовершенствованного товара на рынке. Более того, это позволяет определять правильность стратегических действий, пути изменения стратегии, в которую при необходимости вносятся коррективы [4 с.40-49]. Процесс разработки стратегии дифференциации на промышленном предприятии включает: выбор перспективных улучшений, исследования рынка, оценку экономических и производственных возможностей для дифференциации. Оценка эффективности завершает процесс разработки стратегии. В ходе оценки проводятся: анализ финансовых показателей деятельности предприятия (объем продаж, прибыль), анализ рыночного положения предприятия (прирост рыночной доли, конкурентоспособность предприятия). Целесообразно также использовать экономические расчеты и планирование. Дифференциация как инвестиционный проект предполагает разработку бизнес-плана. Эффективность инвестиционного проекта по дифференциации определяется использованием расчета чистого дисконтированного дохода или чистой дисконтированной стоимости (NPV). Дифференциацию продукции на предприятии можно рассматривать и как управленческое решение. Тогда для оценки используются: расчет экономического эффекта, методика расчета дисконтированных денежных потоков. В целом чем сильнее финансовое состояние и устойчивее рыночное положение предприятия, тем более вероятно, что реализуемая стратегия дифференциации будет эффективна. Оценить эффективность стратегического направления развития можно и с использованием статистических формул, в частности формулы геометрической средней величины [5, с. 85]. Для этого её необходимо изменить таким образом, чтобы она отражала соотношение результатов и затрат на дифференциацию в динамике. При этом показатели изменения результатов дифференциации и затрат на её реализацию будут рассчитываться на основе формулы базисного темпа роста, где сравниваемый период – это текущий период реализации дифференциации, а базисный – период, предшествующий реализации стратегии [5, с. 199]. Каждому показателю в соответствии с его значимостью присваивается ранг (формула 1):

$$\text{Э}_Д = \sqrt[4]{\frac{K_{рк} \times r_1 \times K_{оп} \times r_2 \times K_{пр} \times r_3 \times K_{рсс} \times r_4}{k_{инв} \times a_1 \times k_{произв} \times a_2 \times k_{марк} \times a_3 \times t_{вр. диф.} \times a_4}} \quad (1)$$

- где:
- $K_{рк}$ – коэффициент роста клиентской базы;
 - $K_{оп}$ – коэффициент роста объемов продаж в нат. ед.;
 - $K_{пр}$ – коэффициент роста прибыли;
 - $K_{рсс}$ – коэффициент роста средней стоимости сделки;
 - $k_{инв}$ – коэффициент роста затрат на разработку стратегии дифференциации (инвестиции);
 - $K_{произв}$ – коэффициент роста производственной себестоимости товара;
 - $k_{марк}$ – коэффициент роста затрат на маркетинг и административных расходов;