

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Крамник, М. С. Цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами / М. С. Крамник, И. Н. Калиновская // Материалы докладов 54-й Международной научно-технической конференции преподавателей и студентов. – Витебск : УО «ВГТУ». – 2021. – С.81–84.
2. Калиновская, И. Н. Цифровой рекрутинг с использованием интеллектуальных диалоговых систем, построенных на принципах машинного обучения / И. Н. Калиновская // Цифровая трансформация. – 2021. – № 1 (19). – С.24–34.

УДК 331.1

## НАВЫКИ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

**Алексеева Е.А., ст. преп., Халецкая В.О., студ.**

*Витебский государственный технологический университет,  
г. Витебск, Республика Беларусь*

С позиции формирования новых конкурентных преимуществ такие вызовы цифровой экономики как радикальная технологическая революция, новые способы взаимоотношений с потребителями, новые возможности развития цепочек создания стоимости, развитие форм коммуникаций формируют новые источники конкурентоспособности предприятий: внедрение прорывных технологий в деятельность предприятия, формирование баз данных для потребителей, цифровые сервисы, системная трансформация цепочек создания стоимости, комплексная межфункциональная интеграция в принятии решений на всех уровнях [1].

Одним из ключевых факторов формирования конкурентных преимуществ нового типа является наличие у персонала соответствующих навыков.

Результаты опроса, проведенного Международной рекрутинговой компанией NauS в 2020 году среди 5 153 респондентов (286 работодателей, 68 % из которых – международные компании, и 4 867 профессионалов), показали, что наиболее важными навыками, влияющими на конкурентоспособность, являются стратегическое мышление, способности убеждения, работы с людьми и работы в команде [2]. По результатам исследования «Форсайт Компетенций 2030», проведенного в 2014 году Московской школой управления «СКОЛКОВО» и Агентством стратегических инициатив, при подготовке специалистов для будущего рынка труда следует опираться на востребованные в будущем навыки и компетенции, а не на профессии, поскольку из-за высокой динамики рынка труда многих профессий будущего пока не существует [3].

В условиях цифровой трансформации труд становится гибридным, то есть требует сочетания цифровых, технических, социальных и когнитивных навыков. Приобретение и развитие этих навыков в период трудовой деятельности играет важную роль в повышении конкурентоспособности предприятия и его работников, является источником новых конкурентных преимуществ и фактором роста бизнеса. Цифровая трансформация экономики и рост спроса на гибридные навыки порождают разрыв между спросом

на навыки и их предложением на рынке труда, поэтому организациям следует взять на себя роль инициатора в вопросах формирования востребованных навыков персонала, быть готовыми определить разрывы (несоответствия) навыков и финансировать процесс обучения для их устранения или сокращения.

Таким образом, навыки персонал становятся ключевым фактором конкурентоспособности организации, их формирование требует разработки специальных программ обучения и развития персонала, а также инвестиций в персонал для их реализации.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Багаутдинова, Н. Г. Новые конкурентные преимущества в условиях цифровизации / Н. Г. Багаутдинова, Р. А. Никулин // Инновации. – 2018. – № 8. – С. 80–83.
2. Работодатели назвали навыки, помогающие сохранить конкурентоспособность на рынке [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://tass.ru/obschestvo/9456401?utm\\_source=google.com&utm\\_medium=organic&utm\\_campaign=google.com&utm\\_referrer=google.com](https://tass.ru/obschestvo/9456401?utm_source=google.com&utm_medium=organic&utm_campaign=google.com&utm_referrer=google.com). – Дата доступа: 28.02.2022.
3. Атлас новых профессий. Москва, СКОЛКОВО, 2015. – 288 с. – Режим доступа: [http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO\\_SEDeC\\_Atlas\\_2.0.pdf](http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas_2.0.pdf). – Дата доступа: 18.02.2022.

УДК 658.5: 001.895

## ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

**Суворов А.П., к.т.н., доц., Зволинська Е.А., студ.**  
*Витебский государственный технологический университет,  
г. Витебск Республика Беларусь*

В условиях рыночной экономики и усиления конкурентной борьбы между товаропроизводителями, предприятия сталкиваются с жесткими условиями выживаемости. Одним из главных факторов успеха и эффективности деятельности в такой период выступает развитие инновационного потенциала предприятия.

Инновационный потенциал представляет собой совокупность ресурсов, позволяющих внедрять нововведения в производственной сфере, то есть включает в себя коммерциализацию научно-технических разработок.

Инновационный потенциал играет важную роль в решении конкретных технических, экономических и социальных задач. Основная задача инновационной деятельности организации – устойчивое функционирование и развитие хозяйствующего субъекта посредством выпуска качественно нового ассортимента продукции и усовершенствование методов производства, доставки и реализации инновационных товаров.

Под инновационным потенциалом принято считать экономические возможности предприятия по эффективному вовлечению новых технологий в хозяйственный оборот и способность предприятия наиболее эффективно реализовывать ту или иную функциональную задачу при максимальном использовании имеющихся экономических ресурсов. К таким возможностям можно отнести следующую совокупность ресурсов,