

тории, а также эргономических и эстетических свойств товара, разработанная модель «iPhone» должна обладать исходными размерными характеристиками. Наиболее практичными, как показывает анализ доли проданных моделей линейного ряда, являются размерные характеристики моделей «iPhone 5» и «iPhone 5S».

Наиболее рациональной в сложившейся ситуации выступает вторая стратегия, а именно разработка и выпуск двух вариаций линейного ряда с идентичными техническими характеристиками, но кардинально отличающиеся друг от друга по габаритному соотношению [6, с. 81]. В этом случае уровень конкурентоспособности линейного ряда не понизится, но в то же время и не произойдет отклонения от уникального стиля моделей, то есть данная стратегия позволит корпорации «Apple Inc.» как сохранить имеющуюся целевую аудиторию, так и привлечь новых потребителей. При этом ценовая категория второй вариации должна быть существенно ниже, чем у последних представителей исследуемого линейного ряда.

Таким образом, внедрение разработанной стратегии позволит корпорации «Apple Inc.» оптимизировать маркетинговую политику в отношении линейного ряда «iPhone», сохранить финансовую устойчивость на предельно высоком уровне за счет охвата новой целевой аудитории и значительного роста спроса на товар, а также максимально продлить стадию зрелости жизненного цикла товара «iPhone», что, в свою очередь, обеспечит корпорации «Apple Inc.» устойчивый уровень реализа-

ции на протяжении всей стадии. Кроме того, дифференцирование цен на новую модель позволит значительно сократить риск снижения спроса на продукцию Apple в результате колебаний валютных курсов.

Литература

1. *Домашенко Д.В. Управление рисками в условиях финансовой нестабильности / Д.В. Домашенко, Ю.Ю. Финогенова. - М.: Магистр, ИНФРА-М, 2017. - 238 с.*
2. *Каз М. Управление компанией в современных условиях / М. Каз // Вопросы экономики. - № 12. - 2018. - С.22-24.*
3. *Крыжановский О.А. Методические подходы и способы оценки финансовых рисков на предприятии / О.А. Крыжановский, Л.К. Попова // Вопросы экономики и управления. - 2016. - №5. - С. 162-165.*
4. *Мирошниченко Ю.В., Надолько А.В. Управление предпринимательскими рисками в условиях нестабильности экономической среды / Ю.В. Мирошниченко, А.В. Надолько // Финансовый анализ. - 2017. - №12. - С.22.*
5. *Официальный сайт компании Apple [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.apple.com/>*
6. *Савин В.Е. Управленческий анализ консалтинговых услуг как элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса [Текст] / В.Е. Савин, А.А. Молдошева // Вестник Бишкекского государственного университета - 2021. - №4 (58). - С.81.*

УДК: 37:331.5

DOI: 10.35254/bhu/2022.60.86

Сманкулова Ж. Д.,
БГУ имени К. Карасаева

РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ В ПОВЫШЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация

Конкурентоспособность предприятий определяется не только современной технической базой, инновационными технологическими процессами, а прежде всего уровнем развития человеческого капитала, который прежде всего связан с образованием человека. Поэтому инвестиции в развитие человеческого капитала, то есть в повышение образовательного уровня работника в организации ведут к увеличению производительности труда, и, следовательно, к повышению эффективности организации.

В статье отмечается, что бурное развитие научно-технического прогресса вносит существенные изменения в структуры рабочих мест и работники должны быть готовы адаптироваться к изменениям. Одной из важнейших характеристик современной рабочей силы является его гибкость, которая проявляется в том, что работник должен стремиться на постоянной основе развивать профессиональное мастерство.

Ключевые слова: конкурентоспособность страны, индекс глобальной конкурентоспособности, рейтинг инновационности, человеческий капитал, способности, рынок труда, компетенции, пожизненное образование, содержание труда, образовательный уровень.

АЗЫРКЫ ШАРТТАРДА КАДРЛАРДЫН АТААНДАШТЫККА ЖӨНДӨМДҮҮЛҮГҮН ЖОГОРУЛАТУУДА БИЛИМ БЕРҮҮНҮН РОЛУ

Кыскача мазмуну

Ишканалардын атаандаштыкка жөндөмдүүлүгү заманбап техникалык база, инновациялык технологиялык процесстер менен гана эмес, биринчи кезекте адамдык билим менен байланышкан адамдык капиталдын өнүгүү деңгээли менен аныкталат. Демек, адам капиталын өнүктүрүүгө, башкача айтканда, уюмдагы кызматкердин билим деңгээлин жогорулатууга жумшалган инвестициялар эмгек өндүрүмдүүлүгүнүн жогорулашына, демек, уюмдун натыйжалуулугун жогорулатууга алып келет.

Макалада илимий-техникалык прогресстин тез өнүгүшү жумушчу орундарынын структурасында олуттуу өзгөрүүлөрдү киргизип, жумушчулар өзгөрүүлөргө ыңгайлашууга даяр болууга тийиш экендиги белгиленген. Заманбап жумушчу күчүнүн эң маанилүү мүнөздөмөлөрүнүн бири анын ийкемдүүлүгү болуп саналат, ал кызматкер үзгүлтүксүз түрдө кесиптик көндүмдөрдү өнүктүрүүгө умтулушу керек экендигинен көрүнүп турат.

Түйүндүү сөздөр: өлкөнүн атаандаштыкка жөндөмдүүлүгү, глобалдык атаандаштыкка жөндөмдүүлүк индекси, инновациялык рейтинг, адам капиталы, жөндөмдүүлүктөр, эмгек рыногу, компетенциялар, өмүр бою билим берүү, эмгектин мазмуну, билим деңгээли.

THE ROLE OF EDUCATION IN INCREASING THE COMPETITIVENESS OF PERSONNEL IN MODERN CONDITIONS

Abstract

The competitiveness of enterprises is determined not only by the modern technical base, innovative technological processes, but above all by the level of development of human capital, which is primarily associated with human education. Therefore, investments in the development of human capital, that is, in increasing the educational level of an employee in an organization, lead to an increase in labor productivity, and, consequently, to an increase in the efficiency of the organization.

The article notes that the rapid development of scientific and technological progress makes significant changes in the structure of jobs and workers must be ready to adapt to changes. One of the most important characteristics of the modern workforce is its flexibility, which manifests itself in the fact that the employee must strive to develop professional skills on an ongoing basis.

Key words: country's competitiveness, global competitiveness index, innovation rating, human capital, abilities, labor market, competencies, lifelong education, labor content, educational level.

В условиях конкуренции на рынке перед руководителями организаций встает задача формирования персонала, способного обеспечивать развитие предприятия. Уровень конкурентоспособности современных предприятий определяется современной технической базой, инновационными технологическими процессами, достаточными финансовыми и информационными ресурсами, но в первую очередь именно конкурентоспособный персонал обеспечивает эффективное использование всех перечисленных ресурсов организации. Поэтому для современных организаций важное значение имеет инвестирование в развитие человеческого капитала, то есть в повышение образовательного уровня работника.

Использование в производстве новых технологий и оборудования невозможно без высококвалифицированных кадров и персонал предприятия должны иметь необходимые знания и умения, которые обеспечат эффективность производственного процесса. Это в свою очередь способствует росту производительности предприятий и к росту конкурентоспособности страны. Отсюда следует, что конкурентоспособные преимущества страны зависят в первую очередь от качества трудовых ресурсов, которое обеспечивается путем образования и постоянного повышения каждым работником своего профессионального уровня.

Конкурентоспособность страны можно оценить че-

рез индекс глобальной конкурентоспособности (Global Competitiveness Index), представляющий собой глобальное исследование, которое проводится Всемирным экономическим форумом (World Economic Forum). По результатам исследования определяются рейтинги международной конкурентоспособности государств.

В 2019 году Кыргызстан занял 96-е место из 141 стран в рейтинге международной конкурентоспособности [1]. В глобальном рейтинге инновационности, который включает в себя такие позиции как «образование», «высшее образование» и «научные исследования и разработки» в 2020 году Кыргызстан занимал 94 место среди 131 стран [2]. Кыргызстану необходимо улучшать свой имидж и стремиться к более высоким рейтингам. Здесь сценарий один – за счет совершенствования системы непрерывного образования на всех уровнях, повышения качества национальной образовательной системы, которая в свою очередь будет способствовать повышению компетенций работающего населения, производительности труда и в конечном итоге экономическому росту.

Современный рынок труда характеризуется высокими требованиями к профессиональным компетенциям и навыкам. Экономика и общество в современном мире развивается в условиях научно-технического прогресса, цифровизации и в этих условиях значение образования постоянно возрастает.

Практика показывает, что знания, полученные в колледжах и вузах устаревают достаточно быстро. В связи с этим инвестирование в образование персонала должно стать необходимым элементом стратегии каждой современной организации.

Как было сказано выше, бурное развитие научно-технического прогресса вносит существенные изменения в структуры рабочих мест и спроса на навыки. Новые технологии способствуют устранению одних профессий и появлению новых. Эксперты Международной организации труда (МОТ) прогнозируют, что автоматизация и роботизация может вытеснить в среднем 15% рабочих мест. Конечно, этот показатель будет различаться по странам. Одновременно технические и технологические изменения способствуют созданию новых профессий с новым содержанием, компетенцией и характером труда. В этих условиях работодатели будут испытывать сложности при поиске работников соответствующей квалификации, чтобы занять рабочие места, которые создаются.

По разным оценкам, 3–14 % работников в мире должны будут уйти в другие профессии [3]. Эти исследования показывают, что для того чтобы обеспечить себя рабочим местом, работники должны быть готовы адаптироваться к изменениям. Одной из важнейших характеристик современной рабочей силы является его гибкость, которая проявляется в том, что работник должен стремиться на постоянной основе развивать профессиональной мастерство.

Интенсивность изменений в структуре, характере и содержании труда различаются по отраслям, что сказывается на установке работающего населения на непрерывное профессиональное развитие. Практика показывает, что наиболее интенсивно новые технологии внедряются в такие отрасли, как информационные технологии, образование, финансовую сферу, промышленность и данная ситуация побуждает именно работников этих сфер стремиться повышать свой образовательный уровень.

Модель «пожизненного образования» стала необходимым условием социального благополучия личности – условием его социального выживания [4]. Если ещё 50–70 лет тому назад человеку достаточно было однажды получить профессиональное образование или овладеть профессией, то теперь для того чтобы подтвердить свою компетентность, диктуемых новыми техническими и технологическими требованиями, работнику необходимо постоянное совершенствование профессионализма через овладение новыми профессиональными знаниями, умениями и навыками.

Процесс непрерывного образования и самообразования человека необходим и определяется как «процесс наращивания его личностного, общекультурного и профессионального потенциала на протяжении всей жизни» [5, с. 13].

Работающему человеку не всегда удается найти время для повышения своего образовательного уровня. В этой ситуации человек начинает искать удобные для себя варианты получения конкретного знания. Развитие

мультимедийных технологий позволило непрерывному образованию быть представленным различными формами и практиками, ориентироваться на людей разного возраста, профессий, социального положения, интересов и проч. [6].

Наиболее применимым вариантом для занятого человека становится дистанционная форма образования, которая дает возможность получить знания в удобное время, с выбором оптимального темпа обучения.

В завершении, хотелось бы отметить, что система непрерывного образования положительно скажется на повышении отдачи от человеческого капитала, экономическом развитии страны и в конечном счете на улучшении благосостояния наших граждан.

В завершении, хотелось бы отметить, что развитие профессиональной компетентности персонала должно стать необходимым элементом стратегии каждой организации, так как система непрерывного образования положительно скажется на повышении конкурентоспособности персонала, а следовательно, на повышении конкурентоспособности самой организации.

Литература

1. *Global Competitiveness Index 2019. The Kyrgyzstan.* [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gmarket.ru/ratings/global-competitiveness-index>.
2. *Global innovation index 2020. The Kyrgyzstan.* [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nonews.co/directory/lists/countries/global-innovation-index>.
3. *Влияние технологий на качество и количество рабочих мест. Аналитический материал № 6. Материал подготовлен для второго заседания Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда 15–17 февраля 2018 г.* [Электронный ресурс] / *International Labour Organization.* – Электрон. текстовые дан. - Genève: [б. н.], 2018.
4. *Лобанов Н. А. Основной социальный закон развития непрерывного образования / Образование через всю жизнь: непрерывное образование для устойчивого развития // Материалы докладов участников 4-й международной конференции «Образование через всю жизнь: непрерывное образование для устойчивого развития» (Санкт-Петербург, 2-3 июня 2006 г.). Под науч. ред. Н. А. Лобанова и В. Н. Скворцова; составитель Н. А. Лобанов. – СПб.: Издательский дом «Петрополис», 2005, с. 144-152.*
5. *Вербицкий А. А. Новая образовательная парадигма и контекстное обучение: монография. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 1999. – 75 с.*
6. *Архипова О. В. Непрерывное образование как персональная стратегия и стиль жизни в условиях цифровой культуры / Образование через всю жизнь: непрерывное образование для устойчивого развития / Материалы XVII международной конференции. (Санкт-Петербург, 26–28 сентября 2019 г.)*