

СЕКЦИЯ 3

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ КАК НЕПРЕРЫВНОЙ НАУЧНОЙ, УЧЕБНОЙ И ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УДК 338.2

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ: ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ В БЕЛАРУСИ

М. А. Громова

Белорусский национальный технический университет, Минск, Беларусь

Рассмотрена концепция динамических способностей фирм в стратегическом управлении, на базе которой кадровый потенциал выступает уникальным конкурентным преимуществом компаний XXI века. Постепенная переориентация устоявшихся взглядов в сторону экономики, знаний способствует созданию на базе фирм корпоративного обучения или корпоративных университетов. Представлены формы взаимодействия в аспектах обмена знаниями между университетами и фирмами в Беларуси.

Ключевые слова: стратегия, концепция динамических способностей, корпоративное обучение, конкурентное преимущество, взаимодействие бизнеса и университетов.

CORPORATE TRAINING: DEVELOPMENT TRENDS IN BELARUS

М. А. Hromava

Belarussian National Technical University, Minsk, Belarus

The concept of the dynamic abilities of firms is considered in strategic management, on the basis of which the personnel potential is a unique competitive advantage of 21st century companies. The gradual reorientation of established views towards the knowledge economy contributes to the creation of corporate training or corporate universities on the basis of firms. The forms of interaction in the aspects of knowledge exchange between universities and firms in Belarus are presented.

Key words: strategy, the concept of dynamic abilities, corporate training, competitive advantage, the interaction of business and universities.

В современной бизнес-среде фирмам недостаточно обладать только уникальным ресурсом для того, чтобы иметь возможность противостоять конкурентам на рынке. Появление концепции динамических способностей фирмы побудило к формированию нового видения источников конкурентоспособности фирм. В соответствие с данной концепцией, победителями в соперничестве на глобальном рынке стали фирмы, продемонстрировавшие своевременную реакцию на изменения, а также быстрые и гибкие продуктовые нововведения наряду с управленческой способностью эффективно координировать и перемещать внутренние и внешние компетенции [1, с. 145]. Таким образом, фирмы, которые обладают уникальным ресурсом и проявляют своевременную реакцию на изменения во внешней среде, более конкурентоспособны, чем остальные.

Все чаще в современных компаниях уникальным конкурентным преимуществом является кадровый потенциал – именно высококомпетентные сотрудники могут выступать уникальным ресурсом, с помощью которого фирма сможет конкурировать на рынке. Создание корпоративных университетов или, например, внутрифирменного обучения способствуют не только приращению знаний сотрудников, но и могут выступать «стимулирующим инструментом», который будет побуждать работников к более высокой результативности работы, что естественным образом связано с экономическими результатами фирмы. К компаниям, делающих акцент на обучении, относятся Boeing, McDonald's, Disney, Сбербанк, Росатом, Евросеть и т. д.

При анализе белорусского рынка было выявлено, что на данный момент в Беларуси не существует корпоративных университетов, однако создание IT-университета, который должен будет готовить специалистов в цифровых секторах экономики, свидетельствует о том, что происходит переосмысление устоявшихся взглядов в направлении экономики знаний – постепенно возрастает интерес к пониманию того, что внедрение инноваций, цифровизация экономики и т. д. невозможна без развития человеческого капитала, включая также привлечение и удержание талантливых сотрудников для прогрессирующего роста не только компаний, но и экономики в целом. Обсуждение создания IT-вуза показало потерю связи между внутрифирменным обучением и обучением в университетах, так как предлагаемые знания в университете быстро

устаревают и могут не соответствовать требованиям быстроизменяющейся рыночной среды. Создание такого университета может решить проблему получения современных знаний, но и будет содействовать прямому взаимодействию образования и бизнеса, так как на данный момент государственные и частные компании не в полной мере создают спрос на кадровый потенциал.

Ярким примером взаимосвязи бизнеса и университетов является формирование инфраструктуры Китая. Создание научных парков на базе университетов, определенных как «имущественный комплекс на базе университетов, представляющий собой среду, стимулирующую образование сетей для обмена идеями между фирмами и укрепления связей между университетами и научно-исследовательскими центрами» [2, с. 125]. Одной из основных целей университетских парков является упрощение процедур трансфера технологий от университетов в частный бизнес.

Привлекательность работы в составе технопарков для китайских компаний обусловлена предоставлением льгот и преференций государством. К основным льготам относятся:

1. «Нулевая» ставка налога с оборота в течении первых трех лет; пониженная ставка 7,5% в последующие три года и ставка 15% после шести лет работы (это действует для предприятий, которые смогли получить статус «высокотехнологичное предприятие»);

2. Корпоративный налог составляет 10%, если компания отправляет на экспорт более 40% произведенной ею продукции.

3. Понижение ставки корпоративного налога на 50% распространяется на «высокотехнологичные компании», которые смогли нарастить в отчетном году расходы на технологическую модернизацию как минимум на 10% по сравнению с предыдущим годом.

4. Освобождение от уплаты налога с продаж при трансфере технологий и прав на программное обеспечение по сделкам в области технических консультаций и услуг.

5. «Нулевая» ставка подоходного налога для сотрудников «высокотехнологичных предприятий».

6. Возмещение сотрудникам «высокотехнологичных предприятий» расходов при покупке первой жилплощади и автомобиля [2, с. 126].

Европейский проект EMCOSU (Emerging Models of Cooperation between Private Sector Organizations and Universities) изучил взаимосвязь отношений между бизнесом и университетами. Проект был основан на проведении интервью с ведущими европейскими работодателями, с помощью которого были определены перспективы сотрудничества бизнеса и университетов. В проекте участвовали Болгария, Венгрия, Польша, Словения, Испания.

На основании мирового опыта представляется необходимым активизация таких форм взаимодействия в аспектах обмена знаниями между университетами и фирмами в Беларуси:

- во-первых, участие университетских преподавателей в корпоративном обучении компаний, что будет способствовать генерации научного знания у слушателей с дальнейшей его реализацией в практической деятельности;

- во-вторых, вовлечение бизнеса в процесс разработки программ обучения – именно будущие работодатели должны формировать пул требуемых компетенций выпускников;

- в-третьих, обязательное участие практиков-бизнесменов в учебном процессе, которое способствует трансферу практических знаний и формированию взглядов на текущую экономическую ситуацию у студентов университетов;

- наконец, в рамках ориентации на практическое обучение возможно использовать немецкий опыт организации обучения на первой ступени обучения (бакалавриате) по программе «двойного» диплома, когда обучение приблизительно в равных долях организовано в университетской аудитории и на предприятии. Непосредственная реализация таких программ показала эффективность как модульной организации «смены места» обучения, так и подхода «3+3», когда студенты в течение недели учатся 3 дня в университете, а остальные 3 дня – на фирме. Важными условиями реализации методики являются сохранение ведущей роли университета в формировании программ курсов, включая практические. Для вовлечения студентов в работу, соответствующую требуемому уровню компетенций, именно ВУЗ определяет, что они должны получить в результате обучения в компании. Задача же фирмы заключается в необходимости подготовки к обучающей деятельности «наставников».

Активизация процесса взаимопроникновения университетского и корпоративного обучения будет способствовать формированию знаний как источника стратегических конкурентных преимуществ отечественных предприятий.

Список использованных источников

1. Тис, Д. Дж. Динамические способности фирмы и стратегическое управление / Д. Дж. Тис, Г. Пизано, Э. Шуен // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. Менеджмент. – 2003. – № 4. – С. 133–183.

2. Китайский опыт в развитии научно-технологических парков Беларуси / Т. А. Вертинская [и др.]; науч. ред. : В. И. Бельский, Т. С. Вертинская; Нац. акад. наук Белару-си; Ин-т экономики. – Минск : Бел. наука, 2019. – 245 с.

УДК 378.147;334.012

СТУДЕНЧЕСКОЕ ИННОВАЦИОННОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО: ЭФФЕКТ И ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ

В. П. Ельсуков

Институт бизнеса БГУ, г. Минск, Беларусь

Рассматривается эффект и потенциал развития студенческого инновационного предпринимательства, его влияние на качество учебного процесса.

Ключевые слова: инновации, инновационный бизнес-инкубатор, студенческое инновационное предпринимательство.

STUDENT INNOVATIVE BUSINESS: EFFECT AND POTENTIAL OF DEVELOPMENT

U. P. Yelsukou

School of business of BSU, Minsk, Belarus

The effect and development potential of student innovative entrepreneurship, its impact on the quality of the educational process are considered.

Key words: innovation, innovative business incubator, student innovative entrepreneurship.

Согласно оценкам международных финансовых организаций, важнейшей долговременной проблемой мировой и национальных экономик является замедление темпов роста производительности как важнейшего фактора экономического развития. Становится общепризнанным, что реальным направлением выхода на положительные тренды производительности являются инновации, наиболее эффективным и комплексным инструментом внедрения которых выступает стратегии «Индустрия 4.0»; согласно стратегии рост эффективности обеспечивается за счет интеграции киберфизических систем (CPS) в производственные процессы [1]. В Беларуси приняты и реализуются важные решения, направленные на развитие инноваций, подготовку специалистов для данной сферы деятельности. На наш взгляд, при подготовке кадров для национальной инновационной экономики указанные вопросы в значительной степени могут быть решены через развитие студенческого инновационного предпринимательства, которое при соответствующей поддержке обеспечит: 1) повышение качества учебного процесса, что даст мультипликационный экономический эффект; 2) формирование дополнительных инновационных точек роста.

В последние годы при подготовке специалистов активно используется циклическая четырехступенчатая модель обучения [2]. Ее стадии (цикл Колба) могут быть представлены следующим образом: 1) получение непосредственного опыта; 2) наблюдение и обдумывание опыта (рефлексия); 3) осмысление новых знаний, формирование абстрактных концепций и моделей; 4) экспериментальная проверка новых знаний и самостоятельное применение их на практике. Важным здесь является возврат разработчиков модели обучения к первичным истокам процесса познания по схеме «от практики к абстракт-ному и снова к практике, но на более качественной основе». Авторы модели обращают внимание, что она эффективно работает при переподготовке кадров, имеющих минимально требуемую практику. Для студентов, получающих первое высшее образование, при использовании данной модели применяются имитаторы и стимуляторы практики в виде кейсов, проблемно-поискового обучения, других схожих инструментов, что не заменяет реального опыта, на котором в последующем выстраивается процесс обучения по трем другим стадиям цикла. Поэтому, на наш взгляд, крайне важным является применение метода, выходящего в настоящее время за рамки учебных планов и который расширит горизонты и эффективность применения указанной модели. Это параллельное студенческое инновационное предпринимательство, которое предпочтительно осуществлять в рамках структур УВО.

Для инновационного предпринимательства в наибольшей степени важны студенты профилей образования естественных наук (включая естественную информатику), техники и технологий. Поскольку именно в этих областях генерируется значительный процент инновационных идей, коммерциализация которых способствует прогрессу во всех сферах деятельности при реализации стратегии «Индустрия 4.0». При создании инновационного бизнеса также важно наличие команды единомышленников с высоким уровнем вовлеченности в дела. В связи с этим назрела необходимость уточнения сложившейся системы