

Список использованных источников

1. Кудрявцева, С.С. Экономический рост и интеллектуальный капитал: институциональные аспекты взаимосвязи / Научная электронная библиотека «Киберленинка»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskii-rost-i-intellektualnyy-kapital-institutsionalnye-aspekty-vzaimosvyazi.pdf> – Дата доступа: 28.01.2019.
2. Инновационная деятельность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gknt.gov.by/deyatelnost/innovatsionnaya-politika/innovatsionnaya_deyatelnost/ – Дата доступа: 19.01.2019.
3. О государственной инновационной политике и инновационной деятельности в Республике Беларусь: закон Республики Беларусь от 10 июля 2012 г. № 425-З. Изменения и дополнения: Закон Республики Беларусь от 11 мая 2016 г. № 364-З. [Электронный ресурс]. – Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 17.05.2016, 2/2362. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/document/?guid=3871&p0=h11200425> – Дата доступа: 05.11.2018.
4. Петренко, Е.С. Построение универсальной маркетинговой модели выбора эмоциональных продуктов / Е.С.Петренко // Управление. – 2017. – № 5 (69). – С. 34–39.
5. Ковалев, М.М., Головенчик, Г.Ц. Цифровая трансформация банков / М. Ковалев, Г. Головенчик // Банкаўскі веснік. – 2018. – № 10 (Лістапад). – С. 50–60.
6. Брутян, М.М., Головчанская, Е.Э., Завадская, В.В., Зотова, Е.В., Катайкина, Н.Н., Малышенко, В.А., Малышенко, К.А., Пахомов, В.М., Радионова, О.А., Салов, А.Н., Салова, Л.В. Финансовое управление развитием экономических систем / Коллективная монография / Под общей редакцией С.С. Чернова. – Новосибирск, 2015. – Том Книга 14.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ В УСЛОВИЯХ DIGITAL-ТЕХНОЛОГИЙ

*Гринько А. П., Харьковский государственный университет
питания и торговли, г. Харьков, Украина*

В настоящее время вызовы глобализации, переход от индустриальной к цифровой экономике, новые скорости в бизнесе, мобильность и прозрачность, наступающая цифровая революция, безусловно, нуждаются в пересмотре парадигмы ведения бизнеса, его трансформации от традиционной организации в технологическую. Не отказываясь от идеи максимальной фильтрации информации, построение информационной политики осуществляется на основе новых технологий, которые способны интегрировать разные системы и информационные источники. Инновационные процессы в экономике побуждают к поиску новых решений в управлении предприятиями, что объясняется внедрением модифицированных инструментов, ориентированных на непрерывные и радикальные действия по прогрессивным изменениям в системе менеджмента.

Процесс интерференции развития предприятия зависит от внутренних и внешних факторов, избранного направления политики его экономического управления. Необходимо учитывать изменения структуры и масштабов бизнеса, законодательную базу, новые требования рынка, инновационные процессы, гармонизацию с общим трендом развития и т. д. То есть, должно быть проведено параллельное решение взаимосвязанных между собой оперативных заданий для реализации стратегических целей путем синхронизации бизнес-процессов и организации качественной системы информации, необходимой разного рода институциям или отдельным внутренним или внешним пользователям.

Поскольку в современных условиях бизнес развивается под влиянием цифровых преобразований и зависит от уровня адаптации к новым условиям экономических взаимоотношений, возникает целое направление бизнеса – кластер компаний, предлагающих продукты и услуги в области цифровых технологий, в том числе, в области управления человеческими ресурсами.

Таким образом, бизнес претерпевает серьезные изменения, приводящие к пересмотру и совершенствованию его моделей управления. Это связано, прежде всего, с такими условиями как изменение потребительского поведения, что имеет следующие характерные черты: увеличение требований к удобству и скорости приобретения товаров/услуг, не выходя из дома; возникновение возможности доступа к оценке качества товаров/услуг другими потребителями (приобретенных после получения отзывов); становится возможной оплата современными электронными платежными средствами; получение товаров/услуг без посещения магазина/компании (в указанном месте – дома, в офисе) и др.

Все эти запросы удовлетворяются смещением активности организаций уже из интернета в мобильные приложения, а использование гаджетов становится весьма распространенным. Соответственно с этими обстоятельствами модель управления предприятием приобретает другой формат, радиус и вектор которого, меняются под влиянием основных моментов эффективности современного развития экономических систем. То есть вопрос эффективности управления способствует изучению диалектики информационных отношений по поводу формирования и распространения руководящего воздействия при принятии альтернатив управленческих решений.

Вопрос совершенствования модели управления бизнесом остается дискуссионным в научных кругах, поскольку ученые в основном занимаются проблемой обеспечения долгосрочного конкурентного успеха предприятий, который зависит от управленческих решений, проектов и сценариев развития. В научных исследованиях предлагаются практические рекомендации по углублению критического мышления и содействию интеграции устойчивого развития в модель предприятия с расширением основных компетенций. Кроме того рассматриваются вопросы совершенствования механизмов, инструментов, средств управления принимаемыми структурами [1].

Однако, при безусловной ценности научных исследований отечественного и зарубежного сообщества ученых, актуальной остается потребность в разработке теоретико-методологических рекомендаций и организационных положений композиционного управления и создания принципиально новой подсистемы управления предприятием, развитой посредством разработки и реализации Digital-стратегии.

Область Digital-технологий в управлении человеческими ресурсами на сегодняшний день находится на стадии зарождения, становления, формирования, что не позволяет провести объективный и глубокий анализ их научного определения. Но, осознавая дальнейшее расширение терминологического аппарата по концепции HR-Digital, можно утверждать, что она базируется на подходе, построенном на принципах целостности модели управления, размерности, интеграции данных, анализе в реальном времени и технологической гибкости в области управления человеческими ресурсами [2–5]. Целью HR-Digital концепции, на наш взгляд, является объединение всех сфер управления человеческими ресурсами в сочетании с возможностями цифровых технологий для прозрачности, последовательности выстраивания и измерения процессов управления человеческим капиталом, аналогично управлению любыми другими активами организации.

Проведенные исследования мнений ученых, экономистов, экспертов различного уровня, позволили обобщить основные тренды в области управления человеческими ресурсами, которые необходимо учитывать при формировании digital-стратегии организации, среди которых следующие (рис. 1).

1. Адаптация бизнес-стратегии под условия стремительных изменений Digital-глобализации. Дж. Салливан связывает успешность компаний и их высокую рыночную капитализацию (Apple, Disney, Google, Amazon, Nike и т. д.) с моделью PISA, которая включает обеспечение результативности по 4 направлениям:

- Productivity (производительность) – HR должен измерять и непрерывно повышать производительность труда (т.е. доход на одного сотрудника);

- Innovation (инновации) – HR должен стимулировать инновации, поскольку они значительно увеличивают экономическую стоимость, чем производительность;
- Speed (скорость) – первый, кто трансформируется, получает больше прибыли и доходов, соответственно, больше стимулирует своих сотрудников. Чтобы быть быстрой, компания должна быстро учиться;
- Adaptiveness (адаптивность) – в нестабильном мире постоянная трансформация и адаптация, быстрая масштабность имеют существенное значение.

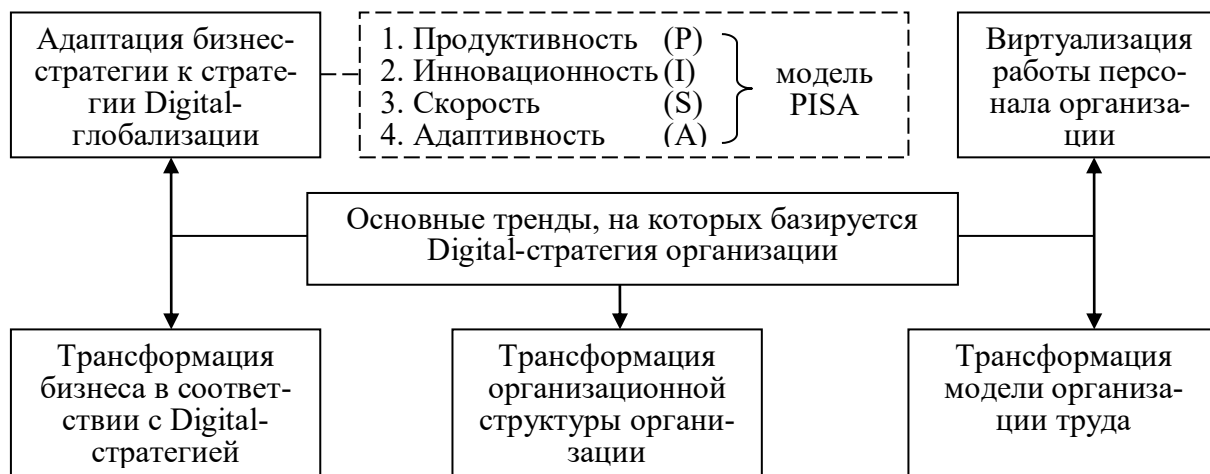


Рисунок 1 – Основные тренды при формировании digital-стратегии организации

2. Бизнес требует равных прав и ответственности от HR-подразделений за достижение финансовых и экономических показателей, то есть происходит трансформация HR в реальный бизнес-партнера и интеграция HR в бизнес-процессы компании.

3. Мировоззрение поколения Y, которое к 2020 году обгонит поколения X в размере 40 % от всей рабочей силы развитых стран, формирует концепцию свободы-достижения идеального баланса между профессиональной и личной жизнью, что требует новых моделей организации труда и управления человеческими ресурсами.

4. Управление трудом претерпит кардинальных трансформаций, меняя, в том числе, стереотипы традиционных организационных структур: параллельно с HR-подразделением выделяется подразделение по развитию персонала (задачи управления талантами, знаниями и интересами) и Digital-подразделение во главе с соответствующим директором. Усиление команды HR-менеджеров происходит за счет привлечения экономистов, аналитиков и IT-специалистов, для развития их профессиональных компетенций в области управления человеческими ресурсами. Так, например, в команду PiLab (лаборатория человеческих ресурсов и инноваций) для проведения прикладных исследований компания Google периодически приглашает молодых ученых с целью поиска наиболее оптимальной политики управлением человеческими ресурсами.

5. Активная разработка и внедрение корпоративных мобильных приложений для работы с персоналом по всем направлениям – от рекрутинга к управлению инвестициями.

На наш взгляд, Digital-стратегия – это не только мощная подрывная сила, которая позволяет изменить традиционную организационную структуру организации, но и особенная культурная среда непрерывных инноваций и постоянной их адаптации ко всем новым тенденциям и рыночным механизмам в условиях цифровой экономики.

Таким образом, «в условиях кризиса именно цифровые технологии способны стать приоритетным направлением, способным наладить диалог с потребителем и увеличить эффективность компании» [6], а появление потребителей нового типа и изменение приоритетов наемных работников приведет к изменению природы труда и взаимоотношений между работодателем и работником, определяет актуальность развития философии агильности – гибкости и маневренности, способности быстро определять внутренние и внешние изменения и своевременно реагировать на них, расширяя возможности и обеспечивая экономический рост.

Список использованных источников

1. Шегда, А. В. Менеджмент : навч. посіб. / А. В. Шегда. – К. : Знання, КОО, 2002. – 583 с.
2. Кешелава, А. Е. Введение в «Цифровую» экономику / А. В. Кешелава, В. Г. Буданов, В. Ю. Румянцев [и др.]; под общ. ред. А. В. Кешелава; гл. «цифр.» конс. И. А. Зимненко. – ВНИИГеоэконом, 2017. – 28 с.
3. Добрынин, А. П. Цифровая экономика – различные пути к эффективному применению технологий (BIM, PLM, CAD, IOT, SMART CITY, BIG DATA и другие) / А. П. Добрынин, К. Ю. Черных, В. П. Куприяновский, П. В. Куприяновский, С.А. Синягов // International Journal of Open Information Technologies. – 2016. – № 1, т. 4. – С. 4–11.
4. Жиров, В. Ф. Электронный менеджмент как эффективный инструмент глобализации / В. Ф. Жиров // Наука и современность. – 2011. – № 14. – С. 275–280.
5. Головина, В. В. Digital технологии в менеджменте событийных коммуникаций [Электронный ресурс] // Современные научные исследования и инновации. – 2013. – № 6. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2013/06/25119>.
6. Войткевич, А. И. Роль digital-технологий в продвижении FMCG-брендов / А. И. Войткевич, Д. П. Эль-Смайли // Вестник РУДН. – 2016. – № 4. – С.99–109. – (Серия «Экономика»).

ИНВЕСТИЦИОННО-ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СВОБОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗОН РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Громова В. С., *Белорусский государственный университет,
г. Минск, Республика Беларусь,*

Полоник И. С., *Белорусский национальный технический университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

Инвестиции и инновации неразрывно связаны друг с другом. Высокая конкуренция на мировых рынках обуславливает решать экономические проблемы путём создания, развития и внедрения инноваций. Однако данный процесс требует значительных финансовых ресурсов для государства и капиталовложений со стороны инвесторов. В условиях отсутствия у государства возможности значительной финансовой поддержки создание благоприятных условий ведения бизнеса должно способствовать расширению инновационной деятельности. Наиболее благоприятные условия для инвесторов созданы на территориях свободных экономических зон (СЭЗ).

В экономической литературе свободные экономические зоны по критерию «вид хозяйственной деятельности» подразделяются на 5 типов. В Республике Беларусь представлены три вида: промышленно-производственные (индустриальный парк), технико-внедренческие (технопарки) и комплексные (СЭЗы).

Технопарки и свободные экономические зоны Республики Беларусь функционируют более 20 лет: первый технопарк (Научно-технологический парк БНТУ «Политехник») появился в 1992 году [1], в декабре 1996 года были выделены средства и начала формироваться администрация СЭЗ «Брест» [2]. Китайско-Белорусский индустриальный парк находится на этапе развития, так как соглашение о его создании было подписано в октябре 2010 года [3], что свидетельствует о необходимости анализа двух видов СЭЗ.

Инвестиционный потенциал свободных экономических зон и технопарков рассмотрен по двум показателям: темп роста количества зарегистрированных резидентов и экспорта по странам.

1. Количество зарегистрированных резидентов

Для анализа по данному показателю были выбраны по одному наиболее экономически эффективному представителю каждого вида: Свободная экономическая зона «Минск» и Парк высоких технологий. Наблюдается положительная динамика темпа роста численности резидентов технопарка (67,6) и отрицательная динамика свободной экономической зоны (-0,4) [4, 5].