

УДК 331.108

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОЙ УСПЕШНОСТИ

Ю. Н. Бороденя

*Старший преподаватель кафедры международного менеджмента
экономического факультета Белорусского государственного университета, г. Минск*

Условия ведения бизнеса стремительно изменяются. Ключевым фактором успеха становится наличие и способность реализовать интеллектуальный потенциал предприятия. Необходимо определить и выработать эффективные методики его использования.

Ключевые слова: персонал; интеллект; эффективность; предприятие; потенциал.

INTELLECTUAL RESOURCES AS A KEY FACTOR OF ECONOMIC SUCCESS

J. N. Borodenya

*Senior Lecturer of International Management Department
at the Faculty of Economics of the Belarusian State University, Minsk*

The conditions of business dealing is changing rapidly. The key factor of success is the accessibility and ability to realize the intellectual potential of the enterprise. It is necessary to define and develop effective methods to use it.

Keywords: staff; intelligence; efficiency; company; potential.

По индексу человеческого капитала, определяемому Всемирным банком, Беларусь заняла 36 место из 174 государств по уровню производительности труда нового поколения работников. Сильными сторонами нашей страны является уровень образования, склонность людей к развитию, достаточно высокий уровень развития инфраструктуры (в первую очередь информационно коммуникационных технологий – 32 место в мировом рейтинге) [1]. Одной из главных задач в средней и долгосрочной перспективе для страны является преобразование этого потенциала в такие же высокие показатели ВВП. Сегодня по этому показателю (ВВП на душу населения по паритету покупательной способности) Беларусь в мире на 67 месте (данные Мирового банка на 2019 год).

Для решения этой задачи необходимо учесть общемировые тренды развития: стремительные инновационные изменения во всех сферах жизни, развитие цифровой экономики, стирание границ материального, цифрового и биологического миров, формирование постиндустриального технологического уклада шестого поколения, основой которого является интеграция нано-, био- и информационных технологий, глобальные структурные экономические изменения и формирование совершенно новых моделей производства. Одновременно необходимо учитывать и страновые особенности, которые часто сдерживают развитие, сковывают инициативу или в силу объективных причин не позволяют демонстрировать опережающее развитие.

Стремительные изменения несут в себе риски повышения нестабильности и возможного кризиса мировой системы, в связи с чем наступление новой цифровой эпохи воспринимается как вызов, на который человечеству предстоит ответить. А последний

год, усложненный всемирной эпидемией COVID-19, вскрыл новые риски, продемонстрировав, что концепции, на которые опирались теоретики, например глобализм, общие ценности, чрезвычайно быстро разрушаются под давлением обстоятельств и простого человеческого страха. И даже традиционно эффективно работающие экономические факторы не смогли сдержать волны популизма и чрезмерно осторожных решений в отдельных странах.

В сложившихся условиях особенно значимыми становятся ресурсы, основывающиеся на интеллектуальных возможностях человека и являющиеся генератором инновационных решений технологической модернизации мировой экономики. А для Беларуси, с учетом сложившейся структуры производства, экспортной ориентации, возможность использовать интеллектуальный ресурс более эффективно чем страны конкуренты, является критическим условием при решении задачи опережающего развития.

В мировой экономике существенно усиливается динамика всех процессов, такие тенденции как глобализация, информатизация, цифровизация, усиление конкуренции на фоне ограниченности стратегических ресурсов, диктуют особые условия для участников экономических отношений. Максимальная эффективность любого бизнеса сегодня подразумевает способность адаптироваться к быстро меняющимся условиям внешней среды за счет применения оптимизационных схем и внедрения инноваций, что возможно при активном использовании интеллектуальных ресурсов.

Знания превращаются в непосредственную производительную силу, а стремительно развивающиеся информационные технологии фактически преобразуют материальную основу современного производства и потребления. Доходит даже до утверждений о том, что материальное производство вторично и следует приоритетом признавать сервис и все, что с ним связано. Несомненно, масштабное использование интеллектуальных ресурсов становится основой развития предприятий, а инновации становятся необходимым условием для любых решений, претендующих на более высокую чем у конкурентов эффективность. Основная часть стоимости произведенных товаров все чаще приходится не на материальную составляющую и объем физического труда, и на рост объема интеллектуального труда.

Производительность труда все более и более зависит от применения знаний, а это приводит к тому, что роль интеллектуальных ресурсов становится определяющей в развитии организации. Скорость разработки, освоения и использования инноваций становится определяющим условием экономического роста и конкурентоспособности предприятий, городов, национальных экономик.

Для Беларуси этот этап экономического развития становится одновременно и вызовом и угрозой потери конкурентоспособности национальных предприятий. Доля инновационных предприятий в республике составляет около 13 %, в то же время в развитых странах данный показатель выше 50 %. При этом примерно 80 % новой техники и технологий, создаваемых учеными и инженерами Беларуси, являются новыми только для нашей страны, и не являются новыми на мировом рынке. Из 100 % новых технологий к таковым реально относятся лишь 4 %, а 96 % – это новинки исключительно для Беларуси [8].

Одной из основных проблем для реализации стратегии инновационного развития Республики Беларусь остается дефицит кадров, способных адаптироваться к сверх динамичному развитию информационно-коммуникационных технологий, использовать их для повышения конкурентоспособности предприятий и их эффективности. Если по количеству и доле профессионалов с высшим образованием, Беларусь опережает средневропейский уровень, то по качеству специалистов страна заметно отстает. И это не только проблема образования, но и проблема права сотрудника на риск, желание руководства поддерживать инициативу и идти на разумный риск, наличие структур под-

держки инноваций. На данный момент в Беларуси нет достаточного количества специалистов, реализовавших себя в области перспективного менеджмента, технологий, в научно-технической деятельности, в сфере био- и нано- технологий. А отсутствие современной материально-технической базы и необходимого уровня финансирования не позволяет тем специалистам, которые есть, обеспечивать рост выпуска инновационной продукции и гарантировать развитие персонала.

Увеличение доли сферы услуг, создание знаниеёмких продуктов и услуг, активно развивающиеся и расширяющиеся информационно-коммуникационные технологии, ускорение процессов роста объемов нематериальных активов предъявляют новые требования к специалистам для управления инновационной деятельностью предприятий.

Решающую роль в достижении успеха начинают играть подходы, основывающиеся на усилении и развитии роли креативных управленческих решений. Новые условия, без сомнения, потребуют создания более новых, значительно более эффективных систем управления в условиях инновационной социально-экономической системы, где интеллектуальные ресурсы станут основой благосостояния предприятий, одним из его главных конкурентных преимуществ и источников повышения производительности труда. Разработка форм и методов раскрепощения персонала, что равно повышению эффективности использования интеллектуального потенциала, является необходимым условием эффективного развития на современном этапе.

Теоретические и практические вопросы исследования отдельных аспектов использования интеллектуальных ресурсов рассмотрены в работах многих ученых, в большинстве своем это зарубежные ученые, проводившие исследования с учетом экономической ситуации, менталитета и кадрового потенциала своих стран. Вследствие этого очень трудно найти универсальные решения, в равной степени подходящие для разных стран, культур, экономических систем. И в этом вопросе необходимо вырабатывать собственные решения.

Труды отечественных ученых, посвященные управлению персоналом, не дают достаточно четкого представления о специфике управленческих проблем в сфере интеллектуальных ресурсов и путях их решения для белорусских предприятий в рамках насущной потребности в стимулировании активного целенаправленного роста инновационной деятельности предприятий, что является актуальной научной проблемой.

Интеллектуальные ресурсы в современном сверх динамичном мире становятся основой успешного функционирования предприятий и являются определяющим фактором в конкурентной борьбе. Интеллектуальные ресурсы в современных условиях должны изучаться и рассматриваться как самостоятельная и основная составляющая потенциала компании, что очень важно для дальнейшего его развития.

Актуальность научного исследования проблем формирования и эффективного использования интеллектуальных ресурсов предприятий Республики Беларусь обуславливается недостаточной исследованностью и разработкой этой темы в трудах белорусских ученых, учитывающих специфику экономического развития страны, отставания в инновационном развитии и цифровизации, что в свою очередь требует многократно интенсифицировать усилия для соответствия требованиям времени и конкуренции в современном сверх динамично развивающемся мире.

Библиографические ссылки

1. Информационное общество в Республике Беларусь, Information society in the Republic of Belarus, Статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. 2020. 101 с.
2. Бакина Т. В. Определение и смысловая интерпретация интеллектуального капитала // Наука и экономика. 2014. № 1 (17). С. 195-200.
3. Балашова Е. С., Громова Е. А. Место и роль интеллектуальных ресурсов в ресурсном управлении промышленного предприятия // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. 2015. № 1(05). С. 5-9.

4. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. Пер. с англ. / под ред. Л. Н. Ковалик. СПб., 2001. 383 с.
5. Головчанская Е. Э. Интеллектуальный ресурс в структуре экономических ресурсов // Фундаментальные исследования. 2015. № 7-1. С. 151–155.
6. Головчанская Е. Э. Интеллектуальный ресурс в системе общественного воспроизводства: сущность, роль, структура // Фундаментальные исследования. 2015. № 5-2. С. 400–404.
7. Гостева О. В., Акентьева Е. И. Методики анализа интеллектуального капитала // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. № 6 (37). Часть 3. С. 37–40.
8. Миносян А. А. Роль интеллектуальных ресурсов в обеспечении инновационного развития предприятия // Вектор науки ТГУ. Серия «Экономика и управление». № 1 (8). 2012. С. 67–70.

УДК 658.3:338.46

HR-БРЕНД КОМПАНИЙ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ИНСТРУМЕНТ МЕНЕДЖМЕНТА И ОЦЕНКА ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ

С. А. Бунько¹⁾, В. С. Саленик²⁾

¹⁾ Кандидат экономических наук, заместитель декана экономического факультета
Брестского государственного технического университета, г. Брест

²⁾ Магистрант экономического факультета
Брестского государственного технического университета, г. Брест

Выявлены роль и тенденции развития HR-брендинга в Республике Беларусь. Обобщены теоретические разработки и практический опыт процесса формирования HR-бренда компаний. Обобщены существующие подходы к оценке эффективности HR-бренда и даны рекомендации по дальнейшему их совершенствованию.

Ключевые слова: управление персоналом; HR-бренд; эффективность оценки HR-бренда.

HR-BRAND OF COMPANIES AS AN INNOVATIVE MANAGEMENT TOOL AND EVALUATION OF ITS EFFECTIVENESS

S. A. Bunko¹⁾, V. S. Salenik²⁾

¹⁾ PhD in Economics, Deputy Dean of the Faculty of Economics
of the Brest State Technical University, Brest

²⁾ Master's Student of the Faculty of Economics of the Brest State Technical University, Brest

The role and trends of HR branding in the Republic of Belarus have been identified. The theoretical developments and practical experience of the process of formation of HR-brand of companies are summarized. The existing approaches to evaluation of HR-brand effectiveness are summarized and recommendations for their further improvement are given.

Keywords: personnel management; HR brand; efficiency of assessment of a HR brand.

Для достижения организационной эффективности в современном менеджменте на первый план выдвигается фактор использования человеческих ресурсов. Постоянная борьба за сохранение и повышение уровня конкурентоспособности вынуждает компании использовать инновационные подходы к управлению персоналом. В настоящее время на рынке труда на фоне обострения конкуренции за талантливых и высококвалифицированных специалистов, наблюдается расширение спектра инструментов, используемых компаниями: