

Автоматически действующая техника реализует последовательность преобразующих материю (предметы труда) энергетических воздействий в соответствии с заложенным в нее конструктором (программистом в случае использования техники с цифровым управлением) алгоритмом функционирования, а значит, может обходиться без непосредственных управляющих воздействий человека. В данном случае техника замещает не только мускульно-двигательную, но и интеллектуальную компоненту труда оператора, которая оценивается объемом вовлеченной в производство энергии и коэффициентом ее полезного использования (КПИ, КПД). Экономический эффект от использования техники определяется объемом высвобождаемого ею совокупного (живого и овеществленного прошлого) труда человека, а эффективность – соотношением эффекта и обусловивших его затрат, что будет стимулировать ресурсосбережение и откроет путь к преодолению порожденных технико-технологическим прогрессом глобальных проблем.

В настоящее время методология полезностной оценки экономического эффекта и эффективности внедрения и использования новой техники доведена до стадии рабочей методики, которая опробована в условиях конкретных отечественных предприятий, обновляющих свои технологические процессы [3, с. 122–130].

Библиографические ссылки

1. Чжан Бинь, Байнев В.Ф. Промышленный и технико-технологический прогресс Китая : китайская цивилизация на пути к экономике знаний; под науч. ред. проф. В. Ф. Байнева. Минск : Право и экономика, 2021. 290 с.
2. Ельмеев В. Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии. Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2007. 576 с.
3. Байнев В. Ф. История экономики знаний: технико-технологический и политико-экономический анализ. Минск : Право и экономика, 2020. 158 с.

УДК 338.242

УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ В РЫНОЧНОЙ СРЕДЕ

А. И. Богущ

*исследователь, Гомельский государственный университет
им. Франциска Скорины, г. Гомель, Республика Беларусь, e-mail: aibogush@rambler.ru*

В статье рассматриваются проблемы и перспективы управления знаниями для обеспечения долгосрочных конкурентных преимуществ организации. Результаты исследования представлены рекомендациями по внедрению новых подходов к управлению, а также по разработке стратегии управления знаниями и ее реализации в конкурентной среде.

Ключевые слова: знания; управление знаниями; бизнес-процессы; инновации; конкурентоспособность.

KNOWLEDGE MANAGEMENT AS A BASIS FOR THE DEVELOPMENT OF BUSINESS PROCESSES IN A MARKET ENVIRONMENT

A. I. Bogush

*researcher, Francisk Skorina Gomel State University, Gomel, Republic of Belarus,
e-mail: aibogush@rambler.ru*

The article discusses the problems and prospects of knowledge management to ensure long-term competitive advantages of the organization. The results of the research are presented with recommendations on the introduction of new approaches to management, as well as on the development of a knowledge management strategy and its implementation in a competitive environment.

Keywords: knowledge; knowledge management; business processes; innovations; competitiveness.

Глобализация рынков и возрастающая конкуренция в рыночной среде вызывают существенные изменения в деятельности организаций и их деловом окружении. В условиях конкурентной борьбы и ускорения экономического и технического развития определяющее значение приобретают новые ориентиры и направления развития, выбор стратегий и соответствующая концентрация ресурсов. Исходя из этих позиций, разрабатывая стратегию и тактику поведения на рынке, организации все чаще определяющим фактором развития признают знания, которые обеспечивают необходимые преимущества в долгосрочной перспективе. Преобладание в потенциале компаний знаний как основного ресурса, умелое их применение приводит к качественно новому состоянию организации, базирующемуся на уникальных компетенциях и инновациях, к развитию бизнес-процессов и ресурсного потенциала.

За последние десятилетия экономическая теория прошла путь от объяснения предприятия, фирмы и государства как отдельных элементов инновационного развития до понимания их как взаимосвязанных звеньев сложной системы, работа которой обеспечивается институциональными изменениями. Наряду с этим формировалось понимание места и роли знаний как одного из основных источников нововведений.

Государственной программой инновационного развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы предусмотрен комплекс мер, направленных на совершенствование системы управления научно-технической и инновационной деятельностью, финансирование и стимулирование разработок, развитие инновационного предпринимательства, коммерциализацию результатов научной и научно-технической деятельности, развитие инфраструктуры сферы знаний и инноваций, совершенствование кадровой политики и др. [1]. Как показывает исследование, число инновационно-активных организаций увеличилось в 2020 году в сравнении с 2015 годом на 26,3 %, в том числе осуществляющих исследования и разработку новых продуктов, услуг и методов их производства (передачи), новых производственных процессов – на 28,7 %. При этом приобретение новых и высоких технологий имеет тенденции к существенному снижению [2].

Следует отметить, что конкурентоспособность обеспечивается не только с помощью основных и специфичных знаний, формирующих конкурентный потенциал организации, но и благодаря применению в производстве и организации бизнес-процессов инновационных, новых знаний, необходимых для завоевания позиции лидера и получения долгосрочных преимуществ на рынке. Создавая такие знания, организация получает импульс для развития бизнес-процессов, «прорывных», новых технологий. Этот процесс может быть затруднен ввиду следующих причин:

- нехватки финансовых ресурсов на разработку или приобретение новых технологий;
- экономических рисков, связанных с разработкой и освоением новых видов продукции, техники и технологий;

- низкого спроса на новые технологии внутри страны.

Степень новизны знаний в производстве продукции определяется:

- ориентацией системы управления на поиск и реализацию инновационно-технологических инициатив;

- финансовыми вложениями в исследования и разработки;

- уровнем интеллектуального потенциала работников;

- наличием действенных механизмов обмена и генерации знаний;

- наличием механизма стимулирования труда работников на всех уровнях управления и другими факторами.

Гибкие системы управления наилучшим способом концентрируют ресурсы, используя интеллектуальный капитал, и обеспечивая на этой основе организационные улучшения и эффективность бизнес-процессов. Это приводит к появлению новых запросов и предпочтений потребителей, новых возможностей, открываемых достижениями науки и техники, развитию информационных сетей, обеспечивающих быстрое распространение и получение информации и знаний, изменению роли человеческих ресурсов в производстве.

Поскольку управление знаниями в организациях – это сложный, не исключаящий риска процесс, результат которого определяется многими показателями (финансовыми, экономическими, техническими и др.), его нужно тщательно планировать. Внедрение процессов управления знаниями тесно связано с формированием стратегии, которая, как правило, является частью общей стратегии организации и предусматривает действия, направленные на генерацию, накопление стратегического потенциала знаний с целью их использования для производства продукции и получения преимуществ в конкурентной среде.

Процесс разработки стратегии управления знаниями включает следующие этапы:

1. Определение целей и задач для развития потенциала знаний.
2. Стратегический анализ потенциала формализованных и неформализованных знаний сотрудников организации, групп и организации в целом.
3. Выбор варианта стратегии (генерирования знаний, накопления, использования, обмена, развития межорганизационных знаний и др.).
4. Процесс реализации стратегии управления знаниями.

Реализация концепции управления знаниями позволяет получить определенные преимущества как для отдельных работников, так и для организации в целом (таблица 1).

Таблица 1 – Преимущества управления знаниями

Преимущества для отдельного работника	Преимущества для организации
<ul style="list-style-type: none"> - более глубокое понимание целей и процессов; - сокращение времени на получение необходимой информации; - активное участие в принятии управленческих решений; - приобретение новых знаний, опыта и компетенций; - обмен знаниями; - сотрудничество 	<ul style="list-style-type: none"> - тесная связь знаний с бизнес-процессами организации - максимальное использование потенциала сотрудников и организации в целом; - возрастание объективности принимаемых решений; - сокращение цикла разработки новой продукции; - улучшение работы с потребителями; - активизация инновационной деятельности; - создание баз данных; - рост интеллектуальных активов организации; - приобретение новых конкурентных преимуществ организации на основе знаний и компетенций

Источник: собственная разработка.

Одним из практических аспектов создания и успешного функционирования менеджмента знаний и критерием его эффективности является наукоемкость продукта или услуги. Кроме того, в качестве оценочных показателей могут использоваться объем инновационных затрат, количество зарегистрированных объектов интеллектуальной собственности, объем реализованной инновационной продукции, уровень предрасположенности организации к нововведениям и др.

Таким образом, становление менеджмента знаний в Республике Беларусь и интеграция страны в мировую экономику совпали во времени с быстрыми и радикальными изменениями в содержании и формах рыночной конкуренции. Устойчивое развитие компаний в рыночной среде требует использования приемов и методов управления, позволяющих не просто адаптироваться ко внешним неконтролируемым факторам бизнес-среды, но и развивать конкурентные преимущества портфеля уникальных организационных знаний и компетенций.

Библиографические ссылки

1. О Государственной программе инновационного развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы : утв. Указом Президента Респ. Беларусь, 15 сентября 2021 г., № 348 : сайт // Нац. правовой интернет-портал Респ. Беларусь. Минск, 2021. URL : <https://pravo.by/document/?guid=3961&p0=P32100348> (дата обращения : 10.02.2022).

2. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2021. Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2021. С. 391–398.

УДК 331.108

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В СФЕРЕ МЕДИЦИНСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

О. А. Бодрилова

магистрант, Белорусский национальный технический университет, г. Минск, Республика Беларусь, e-mail: obodrilova@gmail.com

Научный руководитель: **И. В. Устинович**

кандидат экономических наук, доцент, Белорусский национальный технический университет, факультет маркетинга, менеджмента, предпринимательства, г. Минск, Республика Беларусь, e-mail: i.ustinovich@yandex.ru

Выявлены факторы, усложняющие управление трудовыми ресурсами в сфере здравоохранения: разноплановость задач, сложность и полиструктурность учреждений здравоохранения. Также факторы, сдерживающие развитие трудовых ресурсов – дефицит кадров, низкая мотивация, сложное финансовое регулирование. Это обусловило высокую текучесть кадров в медицинской сфере.

Ключевые слова: трудовые ресурсы; кадры; персонал; медицинские учреждения; здравоохранение.

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE FIELD OF MEDICAL CARE: PROBLEMS AND DEVELOPMENT PROSPECTS

O. A. Bodrilova

master student, Belarusian National Technical University, Minsk, Republic of Belarus, e-mail: obodrilova@gmail.com

Supervisor: **I. V. Ustinovich**

PhD in economics, associate professor, Belarusian National Technical University, faculty of marketing, management, entrepreneurship, Minsk, Republic of Belarus, e-mail: i.ustinovich@mail.ru