



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
(Смоленский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова)



Молодые исследователи: взгляд в прошлое, настоящее, будущее

МАТЕРИАЛЫ II МЕЖДУНАРОДНОЙ СТУДЕНЧЕСКОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
(2 ДЕКАБРЯ 2021 Г.)

Том II



Смоленск
2022

УДК 33:334.02:009
ББК 65:65.05:6/8
М75

Рецензент

Матвеева Елена Евгеньевна,
д.э.н., профессор, заведующая кафедрой экономики
Смоленского государственного университета
Усков Андрей Александрович,
д.т.н., профессор, профессор кафедры экономики и торгового дела
Смоленского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова

Редакционная коллегия:

Мельников Валерий Анатольевич,
к.ф.н., директор Смоленского филиала РЭУ им. Г. В. Плеханова
(ответственный редактор);
Новикова Наталья Ефимовна,
к.э.н., заместитель директора по общим вопросам
Смоленского филиала РЭУ им. Г. В. Плеханова;
Можаева Руфина Анатольевна,
к.э.н., заместитель директора по УМР
Смоленского филиала РЭУ им. Г. В. Плеханова;
Лукашева Ольга Леонидовна,
к.э.н., доцент, заведующий кафедрой экономики и торгового дела
Смоленского филиала РЭУ им. Г. В. Плеханова;
Лучкин Андрей Геннадьевич,
к.с-х.н., доцент, заведующий кафедрой менеджмента и таможенного дела
Смоленского филиала РЭУ им. Г. В. Плеханова;
Володченков Александр Михайлович,
к.ф-м.н., доцент, заведующий кафедрой естественнонаучных и гуманитарных
дисциплин Смоленского филиала РЭУ им. Г. В. Плеханова

М75

Молодые исследователи: взгляд в прошлое, настоящее, будущее. Сборник научных статей по материалам докладов и сообщений II Международной студенческой научно-практической конференции (2 декабря 2021 г.). Том II - Смоленск: Маджента, 2022. - 596 с.

ISBN 978-5-98156-964-7

В сборнике опубликованы материалы II Международной студенческой научно-практической конференции «Молодые исследователи: взгляд в прошлое, настоящее, будущее». В сборнике представлены статьи, отражающие актуальные вопросы в сфере экономических, управленческих, технических и гуманитарных наук. Рассмотрены вопросы техники и технологии пищевых производств. Подняты проблемы экономической безопасности и пути их решения.

Издание может быть полезно научным сотрудникам, преподавателям, студентам, аспирантам и всем, кто интересуется проблемами и перспективами социально-экономического развития регионов.

Статьи приведены в авторском изложении. За содержание предоставленных материалов составители сборника ответственности не несут.

©Смоленский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2022

Василевская Анна Эдуардовна	
ИМИДЖЕВАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЯЕМОЙ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ	368
Грядунев Михаил Юрьевич	
ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОГО КОНТРОЛЯ В НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	372
Гура Маргарита Анатольевна	
НЕОБХОДИМОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РОССИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	377
Журавлёв Никита Евгеньевич	
ПРИМЕНЕНИЕ МАРКЕТИНГОВОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ОБЪЁМОВ ПРОДАЖ	382
Зиновьева Дарья Алексеевна	
ТРАНСФОРМАЦИЯ МАРКЕТИНГОВЫХ ПРОЦЕССОВ ОРГАНИЗАЦИЙ	385
Карташова Эллина Александровна	
КОРПОРАТИВНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ КАК КЛЮЧ К СТРАТЕГИЧЕСКОМУ УСПЕХУ КОРПОРАЦИИ	388
Кисель Екатерина Викторовна, Хлебович Алеся Владимировна, Гордейчик Снежана Викторовна	
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ	391
Клименков Илья Андреевич	
ЗНАЧИМОСТЬ РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ	394
Кобелев Алексей Сергеевич, Корень Владислав Александрович	
ПЕРСПЕКТИВЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ CRM-СИСТЕМ	398
Кожемякина Анастасия Максимовна	
EMAIL-МАРКЕТИНГ В СИСТЕМЕ ПРОДВИЖЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ	404
Копылова Ольга Валерьевна	
МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В КИТАЕ	408
Криводубская Алёна Андреевна	
ПСИХОЛОГИЯ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ КАК ПРЕДМЕТ МАРКЕТИНГОВОГО АНАЛИЗА	412
Криводубская Алёна Андреевна	
ВАЖНОСТЬ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ КЛИЕНТОВ КАК ГЛАВНЫЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРИБЫЛИ	415
Кривошеева Ада Сергеевна	
К ВОПРОСУ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ МАЛОГО БИЗНЕСА В СФЕРЕ ТОРГОВЛИ	419

Кисель Екатерина Викторовна,
студентка 3-го курса группы БА-31,
Барановичский государственный университет, Республика Беларусь
barsu.kisel@gmail.com

Хлебович Алеся Владимировна,
студентка 3-го курса группы БА-31,
Барановичский государственный университет, Республика Беларусь

Гордейчик Снежана Викторовна,
м.э.н., преподаватель кафедры теоретической и прикладной экономики,
Барановичский государственный университет, Республика Беларусь

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. Объект статьи - человеческий капитал, который рассмотрен как один из ведущих факторов эффективного развития современного предприятия. В ходе работы были изучены составляющие человеческого капитала и необходимость инвестирования в него, а так же принципы эффективной инновационной политики.

Ключевые слова: Человеческий капитал, кадры, квалификация, инновационный процесс, предприятие.

Kissel Ekaterina Viktorovna,
3rd year student of BA-31 group of Baranovichi State University
barsu.kisel@gmail.com

Khlebovich Alesya Vladimirovna,
3rd year student of BA-31 group of Baranovichi State University

Gordeychik Snezhana Viktorovna,
M.E., Lecturer at the Department of Theoretical and Applied Economics
of Baranovichi State University

HUMAN CAPITAL AS THE MAIN FACTOR OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE

Abstract. The object of the article is human capital, which is considered as one of the leading factors of effective development of a modern enterprise. In the course of the work, the components of human capital and the need to invest in it, as well as the principles of effective innovation policy were studied.

Key words: Human capital, human resources, qualifications, innovation process, enterprise.

Мировая экономика находится в непрерывном процессе перехода, совершенствования и достижения определенных этапов. К примеру, активно осуществляется стремительный переход из индустриальной стадии, где широкое распространение получило машинное производство, в постиндустриальную, где приоритетное влияние оказывает сфера услуг, образование, наука, культура и многие другие немаловажные составляющие, одной из которых является человеческий потенциал.

Человеческий потенциал является определяющим показателем в достижении любой экономической цели, отсюда следует актуальность изучаемого явления: человек как живой носитель обладает индивидуальной совокупностью знаний, навыков, творческих способностей и сил, при активном использовании которых он способен оказывать на окружающую среду определенное влияние.

Основа человеческого потенциала — человеческий капитал. К нему относятся: навыки и здоровье, в которые люди вкладывают средства и которые они аккумулируют в течение своей жизни, что позволяет им реализовывать свой потенциал в качестве полезных членов общества.

В настоящее время инновационные процессы являются ведущим фактором, определяющим стратегический успех предприятия на рынке товаров и услуг, устойчивость и стабильность его развития. Инновационное развитие предприятия и его производственной деятельности предполагает разработку идеи и обоснование инвестиционного проекта, материально-техническое и финансовое обеспечение, управление деятельностью создаваемого при этом объекта. И в качестве необходимого инструмента для выполнения поставленных задач будут выступать высококвалифицированные сотрудники.

Оценкой эффективности осуществления инновационной политики будет служить рост показателей, к примеру, мультифакторный индекс производительности труда. Суть индекса заключается в отражении эффективности использования человеческого капитала предприятия, так же в повышении роли информационных процессов, итогом чего станет повышение квалификации сотрудников. Благодаря инновационной сфере в зарубежных странах годовой прирост ВВП может достигать до 75 %.

Стоит отметить, что в условиях активной цифровизации экономических процессов ценность квалифицированных кадров в сфере информационных технологий значительно возросла. Прогрессивное развитие науки и техники обуславливают постепенно повышающиеся требования к уровню трудовых ресурсов: работник должен обладать уверенными навыками работы в условиях цифровизации и соответствующими знаниями.

Таким образом, результатом инвестиции предприятия в собственный человеческий капитал является высококвалифицированный специалист и соответствующий показатель его деятельности.

В любом научном направлении имеются свои точки зрения. Если классифицировать виды человеческого потенциала, то получим следующий результат: виды затрат, инвестиции.

С точки зрения российского ученого Ильинского И.В., обозначены такие составляющие капитала как образование, здоровье, культура. Приведем вышесказанное в формульный вид, структура человеческого капитала:

$$ЧК = Kз + Kк + Kо, \quad (1.1)$$

где ЧК — человеческий капитал,

$Kо$ — капитал образования,

$Kз$ — капитал здоровья,

$Kк$ — капитал культуры [2].

Капитал образования подразумевает совокупность общих и физических знаний, а также профессиональный опыт и стаж работы. Образовательный процесс несет в себе не только приобретение и совершенствование необходимых для профессиональной деятельности навыков, но и развивает разного рода личностные качества, раскрывает комплекс творческих, инновационных способностей индивидуума.

Капитал здоровья представлен, как правило, естественно-физической составляющей индивидуума; она включает в себя психологический и физический потенциал. Затраты на здоровье, его охрану способствуют снижению заболеваемости и смертности, увеличивают трудоспособную деятельность индивида, повышают его активность и работоспособность и тем самым — время функционирования человеческого капитала.

Капитал культуры представляет собой определенные принципы и стереотипы поведения индивидуума в рамках правил, традиций и общей культуры (ценностных ориентаций человека, присущих ему стилю, вкуса, способностей к самостоятельной оценке окружающего). Сюда же включается и потенциал социального взаимодействия, психологические особенности личности и степень включенности в корпоративную культуру [3].

Динамической проекцией, в которой можно рассматривать человеческий капитал, являются формы его воплощения [1]:

- живой капитал, который включает в себя знания, здоровье, воплощенное в человеке;
- мертвый капитал; он возникает, когда знания воплощаются в физических, материальных формах;
- институциональный капитал; он представляет собой институты, содействующие эффективному использованию всех видов человеческого капитала.

Обусловленная необходимостью инвестирования в человеческий капитал выражается посредством следующих видов деятельности:

1. Образование. Вложениями в образование могут быть: получение диплома о высшем образовании, повышение квалификации, саморазвитие.

2. Обучение. Основная цель: улучшения любого рода профессиональных навыков сотрудника, если для этого есть рабочая необходимость.

3. Миграция и поиск работы. Движение трудового капитала происходит в случаях, когда люди уезжают в другие регионы для поиска работы с более высокой заработной платой.

4. Здравоохранение и питание. Инвестиции в этой сфере могут помочь в большей отдаче работника, так как уменьшатся больничные сотрудников.

5. Мотивация. Психологическая и материальная мотивация сотрудников подразумевает понимание внутренних стимулов работника. Например обустройство рабочего места, психологическая обстановка в коллективе, возможность участия в обсуждении рабочих вопросов, премирование и возможность продвижения по карьерной лестнице.

6. Фундаментальные научные разработки. Сотрудник предприятия, которое активно осваивает интеллектуальные инновации, впоследствии становящиеся новыми технологиями производства, выступает носителем новых способностей и потребностей.

7. Культура и досуг. Культурный уровень граждан в значительной степени определяет экономические достижения общества, его социально-политическую, идеологическую, образовательную и духовно-моральную структуру.

Обращаясь к определенным трудностям в регулировании человеческого капитала предприятия, стоит отметить следующие:

- неподконтрольность утечки кадров, которая не позволяет работодателю в полной степени инвестировать в человеческий капитал сотрудников.

- переоценка ценностей среди молодого поколения о получении высшего образования, что влечет за собой снижения уровня человеческого капитала.

- значимые инвестиции в человеческий капитал требуют и серьезных финансовых затрат, а эта оставляющая есть далеко не у всех.

Таким образом можно сделать вывод о том, что высокий результат в инновационной политике предприятия зависит от соблюдения следующих принципов:

- не ограничивать рамки при самостоятельном и профессиональном развитии работника, учитывать внутренние потребности саморазвития.
- при инвестициях необходимо сделать акцент на сотрудников с высокой мотивацией и квалификацией, обширным кругозором.
- руководству предприятий необходимо изменить свое отношение к инвестициям в сотрудников. Рассматривать это не как бесполезные затраты на обучение или профессиональную переподготовку сотрудников, которые в любое время могут уволиться или поменять место работы, а как перспективные экономические инвестиции.
- для удержания уровня производимой продукции необходимо на системной основе посылать своих работников на различного рода семинары и тренинги.
- обмен опытом между предприятиями или международные стажировки сотрудников.
- Доступность образования для всех граждан нашей страны. Это выступает базовой основой наращивания всего человеческого капитала индивидуума.

Ссылки на источники

1. Асланов Д. И. Человеческий капитал — важнейший фактор экономического роста // Известия Уральского государственного экономического университета. 2010. Т. 28, № 2. С. 71—75.
2. Голева Т. В., Данакин Н. С. Структура человеческого капитала организации // Вестник Тамбовского университета. Сер.: Гуманитарные науки. 2013. Т. 117, № 1. С. 221—226.
3. Герман М. В., Помулева Н. С. Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2012. № 1. С. 149—153.

Клименков Илья Андреевич,
3 курс, Бухгалтерский учет, анализ и аудит,
Барановичский государственный университет, г. Барановичи
klimenkov.ilya2001@mail.ru

Научный руководитель: **Харкевич Ирина Станиславовна,**
магистр экономических наук,
преподаватель кафедры теоретической и прикладной экономики,
Барановичский государственный университет, г. Барановичи
irina6602@mail.ru

ЗНАЧИМОСТЬ РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация. В данной статье отражается необходимость и важность ресурсного обеспечения инновационной деятельности, также описываются его виды, приводятся показатели-индикаторы инновационной деятельности в Республике