

и спортивной атрибутики; заключения рекламных контрактов; продажи прав на спортсменов и тренеров и т. д. В этом случае общественные спортивные организации получают возможность получения доходов, а также формирования инвестиционного портфеля и инвестиционной привлекательности. Переход от жестко централизованной модели управления к смешанной можно осуществить путем заключения тройственных договоров (между МСиТ, НОК и спортивными организациями), регулирующих права и обязанности сторон. Активные действия по поощрению частных вливаний в спорт и стимулированию коммерческой деятельности в этой отрасли позволят снять нагрузку с бюджета, при этом существенно повышая вероятность достижения высоких спортивных результатов.

**Заключение.** Спортивный менеджмент на сегодняшний день становится актуальным направлением формирования образовательных программ при подготовке соответствующих специалистов, так как наше общество нуждается в спортивных менеджерах, которые будут управлять организациями физкультуры и спорта [3, с. 313].

В современном обществе физическая культура и спорт сформировались в самостоятельную отрасль народного хозяйства, основным продуктом которой являются спортивные услуги, предусматривающие организованные формы занятий физическими упражнениями и видами спорта с различными целями. Специфичность этих услуг заключается в их неоднородности [4, с. 190].

#### Список цитируемых источников

1. Государственная программа «Физическая культура и спорт» на 2021-2025 годы. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.pravo.by>. — Дата доступа: 24.04.2024.
2. Богаревич Н. О. Роль и значение физической культуры и спорта в экономике / Н. О. Богаревич // Бухгалтерский учет и анализ. — 2020. — № 11. — С. 9—11.
3. Маркова, Е. А. Современные проблемы развития спортивного менеджмента / Е. А. Маркова // Инновационный потенциал молодежи: спорт, культура, образование. — 2022. — № 5. — С. 309—314.
4. Скворода, Е. В. Сфера спортивных услуг как составляющая социально-экономического развития общества / Е. В. Скворода // Общественные и гуманитарные науки : материалы 85-й науч.-технич. конференции с международным участием, Минск, 1—13 фев. 2021 г. — Минск : БГТУ, 2021. — С. 190-193.

УДК 33

**Я. Е. Гулевич, С. В. Гордейчик**

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,  
Барановичи, Республика Беларусь*

### КОЛИЧЕСТВЕННО-КАЧЕСТВЕННАЯ ОЦЕНКА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Введение.** Интеллектуальный капитал играет важную роль в устойчивом развитии высших учебных заведений. Он представляет собой совокупность нематериальных активов, включая знания, навыки, творческий потенциал и инновационные способности сотрудников и студентов, которые создают ценность для организации. Количественная и качественная оценка ИК ВУЗа позволяет определить его сильные и слабые стороны, а также разработать стратегии для его развития и укрепления. Понимание и оценка ИК играют решающую роль в обеспечении долгосрочного успеха и конкурентоспособности ВУЗов в современной образовательной сфере.

**Основная часть.** Интеллектуальный капитал ВУЗа это совокупное прогрессирующее богатство интеллектуальных и творческих способностей, знаний, умений, навыков и опыта, непрерывно и продуктивно реализуемое с одной стороны в научно-педагогическую, а с другой — в учебно-познавательную деятельность [1].

Интеллектуальный капитал состоит из трех частей: человеческого, структурного и потребительского капиталов. Данная методика предполагает отдельное оценивание каждого структурного элемента интеллектуального капитала.

Применительно к вузу человеческий капитал — это та часть интеллектуального капитала, которая имеет непосредственное отношение к сотрудникам вуза, вне зависимости от того, участвуют ли они в реализации основных или сопровождающих образовательных процессов. Это — знания, практические навыки, творческие и мыслительные способности людей, их моральные ценности, культура труда, готовность к нововведениям. Оценка человеческого капитала важна для планирования и оценки темпов продвижения инноваций и любого обновления.

Оценить объем человеческого капитала можно через численность интеллектуальных работников и объем информации, знаний и навыков, которым они владеют. Ценность знаний и умений персонала характеризует способность специалистов решать сложные, нестандартные, неожиданные проблемы; самостоятельность и обучаемость работников; способность менеджеров руководить преобразованиями; творческая активность; склонность к партнерскому взаимодействию и т. д. Развитие человеческого капитала мы можем оценить через удельный вес видов деятельности, «вдохновляющих» на поиск новых решений, заставляющих

сотрудников учиться новому. Степень закрепления человеческого капитала оценивается через приверженность персонала к видению и ценностям организации, удовлетворенность сотрудников работой и отношениями в коллективе, лояльность персонала и закрепление ведущих сотрудников и т. п. Показателями оценки человеческого капитала могут быть:

- состав и уровень компетенций человеческих ресурсов вуза;
- формы оплаты труда;
- степень удовлетворенности сотрудников результатами своего труда;
- затраты на обучение и повышение квалификации в расчете на одного сотрудника вуза, занятого в основном бизнес-процессе вуза;
- динамика творческой активности;
- уровень текучести персонала и др.

Структурный капитал — та часть интеллектуального капитала, которая имеет отношение к вузу в целом. Это управленческие процедуры, технологии преподавания, системы управления и механизмы реализации, применение IT-технологий, формы взаимодействия организационных структур, научные школы, признанные и продвинутые результаты научных исследований, культура отношений сотрудников организации, методы и средства мотивации, отношения к договорным обязательствам. Структурный капитал — это организационные возможности вуза. Он отвечает за то, как человеческий капитал используется в организационных системах, преобразующих управленческую информацию, необходимую для принятия решений. Структурный капитал является собственностью вуза и может быть относительно самостоятельным объектом, как для оценки инновационной зрелости вуза, так и предметом рыночного распространения. Показателями оценки структурного капитала выступают:

- состав информационных систем, позволяющих проводить эффективный обмен знаниями и снабжать партнеров и потребителей необходимыми званиями;
- состав и эффективность реорганизации административных систем и организационных структур;
- объемы инвестиций в новые методы управления вузом, НИОКР, информационно-технологические системы поддержки управления учебными и образовательными процессами, информационные технологии в рамках всей организации, рост качества подготовки выпускаемых специалистов, рост компетенций сотрудников;
- стабильность вуза, его возраст, текучесть управленческого персонала, доля молодежного персонала по отношению к общему составу сотрудников;
- уровень организации контроля качества обучения и др.

Потребительский капитал вуза — это капитал, который складывается из связей и устойчивых отношений с партнерами и потребителями образовательных услуг. Потребительский капитал отражают следующие показатели:

- состав потребителей образовательных услуг, формы взаимодействий с ними и степень удовлетворения их потребностей;
- отношение партнерских финансирования к объему собственных финансирования в расчете на одного или группу выпускников специальности;
- формы и уровень партнерских отношений с поставщиками абитуриентов; формы участия сотрудников вуза в школьной подготовке будущих абитуриентов;
- партнеры, формирующие имидж и высокий рейтинг вуза;
- количество партнеров, их временная структура;
- соотношения потребностей партнеров в выпускников вуза к общему объему выпускников;
- динамика финансовых поступлений от продаж разработок НИР и НИОКР, а также коммерческих систем, построенных на основе IT-технологий;
- повторяемость заказов на проведение НИР.

Предлагаемый набор показателей для оценки человеческого, структурного и потребительского капитала универсален и с небольшими корректировками может быть применен в любом вузе.

Для оценки отдельных объектов интеллектуальной собственности вуза можно использовать учебники, учебные пособия, методические указания и рекомендации, учебно-методические комплексы, учебные программы, авторские права, инновационная продукция, базы данных, монографии, публикации, научные отчеты, научные и научно-методические доклады [2].

Для оценки человеческого капитала вуза предлагается использовать удельный вес специалистов высшей квалификации в профессорско-преподавательском составе вуза и объем доходов вуза от выполнения учебно-научной деятельности, приходящийся на одного работника профессорско-преподавательского состава.

Расчет вышеуказанных показателей предлагается осуществлять по следующим формулам:

$$K_p = (P_1 + kP_2) / P, \quad (1)$$

где  $K_p$  — удельный вес специалистов высшей квалификации;

$P$  — общее количество работников профессорско-преподавательского состава;

$P_1$  — количество докторов наук;

$P_2$  — количество кандидатов наук;  
 $k$  — отношение ставки доцента, кандидата наук к ставке профессора, доктора наук.

$$D_p = D / P, \quad (2)$$

где  $D_p$  — объем дохода ВУЗа от учебно-научной деятельности в расчете на одного сотрудника профессорско-преподавательского состава;

$D$  — общий объем доходов ВУЗа от выполнения работ по учебной и научной деятельности.

Для оценки структурного капитала предлагается также использовать индекс удельного веса специалистов высшей квалификации и индекс доходов от выполнения работ по учебно-научной деятельности, приходящихся на одного сотрудника профессорско-преподавательского состава. Расчет значений данных показателей предлагается осуществлять по следующим формулам:

$$I_p = K_{p1} / K_{p2}, \quad (3)$$

$$I_d = D_{p1} / D_{p2}, \quad (4)$$

где  $I_p$  — индекс удельного веса специалистов высшей квалификации;

$K_{p1}$  — удельный вес специалистов высшей квалификации в отчетном периоде;

$K_{p2}$  — удельный вес специалистов высшей квалификации в базовом периоде;

$I_d$  — индекс доходов от выполнения работ по учебно-научной деятельности, в расчете на одного сотрудника профессорско-преподавательского состава;

$D_{p1}$  — объем доходов вуза в расчете на одного сотрудника профессорско-преподавательского состава в отчетном периоде;

$D_{p2}$  — объем доходов вуза в расчете на одного сотрудника профессорско-преподавательского состава в базовом периоде.

Для оценки потребительского капитала, представляющего платежеспособную клиентскую базу, целесообразно осуществлять на основе индекса принятых в вуз по всем формам обучения и индекса доходов от выполнения работ по учебно-научной деятельности в расчете на одного сотрудника профессорско-преподавательского состава. Расчет индекса принятых студентов в вуз по всем формам обучения предлагаем осуществлять по следующей формуле:

$$I_n = \Pi_1 / \Pi_2, \quad (5)$$

где  $I_n$  — индекс принятых студентов в вуз по всем формам обучения;

$\Pi_1$  — количество принятых студентов в вуз по всем формам обучения в отчетном периоде;

$\Pi_2$  — количество принятых студентов в вуз по всем формам обучения в базовом периоде [3].

**Заключение.** Таким образом, оценка интеллектуального капитала вуза представляет собой совокупность оценок его основных структурных частей. Данная модель может быть подобрана и преобразована для каждого вуза индивидуально. Результаты, полученные в процессе оценки интеллектуального капитала, могут быть очень полезны для определения рейтинга вуза, для выделения средств из бюджета и для определения эффективности преподавания в вузе. Инвестируя в интеллектуальный капитал, ВУЗы могут повысить свою привлекательность для студентов, работодателей и исследователей, стимулировать инновации и улучшить качество образования.

#### Список цитируемых источников

1. Руденко, А. Н. Интеллектуальный капитал вуза: структура и показатели оценки [Электронный ресурс] / А. Н. Руденко. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/intellektualnyy-kapital-vuza-struktura-i-pokazateli-otsenki>— Дата доступа: 01.05.2024.

2. Иванов, В. В. Интеллектуального капитала высших учебных заведений / В. В. Иванов // Проблемы современной экономики. — 2010. — № 4. — С. 334—337.

3. Стюарт, Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций // Новая постиндустриальная волна на Западе / под ред. В. Л. Иноземцева. — М. : Academia, 2009. — 377 с.

УДК 659

Я. Е. Гулевич, М. М. Хованская

Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,  
Барановичи, Республика Беларусь

## ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОДУКТА НА РЫНКЕ

**Введение.** В современном глобализованном мире конкурентоспособность является решающим фактором для успеха любой организации. В условиях постоянно меняющейся деловой среды организации сталкиваются с острой необходимостью оптимизировать свои производственные системы и гарантировать, что их продукция отвечает нынешним потребностям рынка.