

ВЛИЯНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА НА ЦИФРОВОЕ РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Введение. Эффективное использование интеллектуального капитала становится все более важным фактором экономического роста, получения передовых позиций в разных направлениях научно-технического и технологического развития.

Основная часть. Социальная сфера — особая сфера институтов, отношений и процессов, направленных на создание социальных благ и услуг, обеспечивающих социально-экономическую активность, устойчивость и развитие субъектов общества [1].

Главной функцией и особенностью социальной сферы является то, что она служит формированию людей как членов общества и прежде всего, как субъектов экономики. Объектами социальной сферы являются человек, люди, удовлетворение их социальных потребностей и обеспечение их социального развития.

На формирование интеллектуального капитала в стране влияет целый ряд факторов, которые можно подразделить на факторы:

– связанные с природными, естественными характеристиками человека. К ним относятся здоровье, работоспособность, физические и умственные природные задатки, волевые качества и др.;

– определяемые материально-техническим состоянием экономики на данном этапе. Это технико-технологический уклад, господствующий в экономике, ее ресурсная база и, наконец, эффективность функционирования;

– определяемые средой обитания человека, то есть благоприятным или неблагоприятным состоянием окружающей среды;

– и качества социальной сферы: образование и его уровень; доступность образования; воспитание; охрана здоровья; жилищные условия; уровень получаемых доходов; социальная защищенность; социальная устойчивость; общая культура и образ жизни.

Особую значимость имеют факторы социальной сферы, где непосредственно формируется качество будущих работников и их интеллектуальный капитал.

Социальная сфера — многогранная система. Она состоит из целого комплекса составляющих. Такими являются социальные отрасли, к которым относятся:

- 1) здравоохранение;
- 2) образование;
- 3) культура;
- 4) жилищное хозяйство;
- 5) социальное страхование и обслуживание;
- 6) физическая культура и спорт.

Среди наиболее важных последствий цифровизации выделяют:

– возможность увеличения степени направленности информации на социальную сферу, создание предпосылок роста культурного уровня населения вследствие стремительного развития цифровой среды (online-доступ к хранилищам музеев, библиотечных фондов и т.п.).

– «цифровое неравенство», «элитарность знаний»

– стремительный рост числа новых профессий, возникновение новейших компетенций, с одной стороны, и риск исчезновения в среднесрочной перспективе целого ряда профессий.

Особо следует отметить важнейшие тенденции современности. Происходящее в мире формирование новой, интеллектуально-информационной экономики требует нового работника, т. е. человека, обладающего особым, «интеллектуальным капиталом». Эти перемены имеют далеко идущие последствия для всей мировой экономики в целом.

Новая направленность высшего образования требует учета этих перемен и на уровне среднего образования. Такая тенденция обусловлена прежде всего тем, что резко возросла скорость обновления знаний. Если в середине XX в. знания обновлялись через 7—10 лет, то теперь каждые два года. Развитие системы непрерывного образования охватило уже почти всю Европу: Великобританию, Германию, Францию, Швейцарию, Норвегию и ряд других стран. Оно активно развивается и в Республике Беларусь.

Примером служит скандинавская. Имеет место и заключение двусторонних договоров между факультетами ведущих вузов стран СНГ. Например, факультет международных отношений Белорусского государственного университета заключил договора и ведет совместную подготовку специалистов с факультетом международных отношений Санкт-Петербургского государственного университета и с факультетом экономики и политики Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов.

Возрастающая роль в новой экономике интеллектуального капитала сделает в ближайшее время эти и подобные изменения в образовании еще более бурными и важными, так как именно интеллект становится определяющим фактором новой экономики, а значит, и благосостояния стран и народов. Важно подчеркнуть, что интеллект в связи с этим превращается и в главный фактор конкурентоспособности страны, т. е. ее места в современной мировой экономике.

Зависимость новой экономики от развития социальной сферы ведет к необходимости не только признания ее объективности и важности, но и отказа от еще распространенного благотворительно-милосердного взгляда на социальную сферу, а также остаточного принципа ее организации, так как в современных условиях социальная сфера становится важнейшим инструментом формирования главного, интеллектуального капитала — основы «новой экономики».

Из государственной программы «Цифровое развитие Беларуси» на 2021—2025 гг.: «В рамках Государственной программы предусматривается выполнение мероприятий по созданию (развитию) современной информационно-коммуникационной инфраструктуры, внедрению цифровых инноваций в отраслях экономики и технологий «умных городов», а также обеспечению информационной безопасности таких решений. Результаты выполнения данных мероприятий будут непосредственно способствовать достижению на национальном уровне Целей устойчивого развития на период до 2030 года».

Кардинальные изменения в сфере управления предприятиями, происходящие под влиянием цифровой экономики обусловили формирование новой экономической парадигмы в последние десятилетия. Новый тип экономики — цифровой, вызвал трансформацию моделей управления бизнесом. Снизилась значимость материальных активов как базового источника доходов. В развивающемся цифровом обществе отношения между экономическими субъектами опираются на информационные ресурсы и нематериальные активы. Свободное распространение информации приближает рынки к состоянию, близкому к совершенной конкуренции: растет количество производителей и продавцов товаров и услуг, растет осведомленность покупателей. Параллельно происходит дробление бизнеса, разрушаются вертикально-интегрированные холдинги. Производители приобретают значительную гибкость и становятся более специализированными. Расширяются неформальные связи между компаниями, управленческие модели децентрализуются, меняются внутренние организационные структуры.

Существенным фактором в модели управления бизнесом является цифровизация предприятий, которая представляет собой систему экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых информационно-коммуникационных технологий. Высокий уровень автоматизации всех процессов на предприятии, электронное хранилище данных, наличие корпоративных социальных сетей меняют требования к персоналу. Автоматизация бизнес-процессов в комплексе с внедрением соответствующей культуры, делает компанию «цифровой», отвечающей современным требованиям бизнес-пространства, обеспечивая тем самым повышение ее эффективности, продуктивности и конкурентоспособности. На сегодняшний день рост эффективности практически всегда связан с наукоемкими технологиями, материалами, автоматизацией и точным планированием, т. е. с реализацией информационно-коммуникационных процессов и цифровой трансформации [2].

Проблемы цифрового сектора неминуемо сказываются на конкурентоспособности экономики, поскольку отставание в получении и обработке актуальных данных, неумение использовать цифровой ресурс в конце концов сопровождается утратой прежних рыночных позиций.

Таким образом, уровень реализации человеческого потенциала должен быть достаточным для обеспечения устойчивого экономического роста в новых условиях цифровой экономики.

Вызовы цифровизации экономики к управлению персоналом ставят задачи поддержания и повышения интеллектуального потенциала как на уровне государства, так и на уровне предприятий. В частности, создание условий, обеспечивающих непрерывное образование для повышения уровня интеллектуального потенциала и формирования системы мотивации, обеспечивающих увеличение отдачи от его использования в виде роста инноваций.

Основными стимулами его развития являются инвестиции, инновации, конкуренция. Инновационный сектор экономики, креативная часть общества, государства являются источниками интеллектуального потенциала, который в свою очередь лежит в основе инновационной системы и экономики. Тенденция роста проектных решений по цифровой трансформации в организациях актуализирует потребность в рабочих местах, требующих проектно-ориентированных навыков. В то же время многими специалистами отмечается факт разрыва между потребностью работодателей в квалифицированных работниках по управлению проектами и наличием профессионалов, способных заполнить эти роли [3].

Анализ путей развития цифровой экономики, позволяет утверждать, что подавляющее число развитых стран, уделяющих внимание развитию интеллектуального потенциала, пытаются создать благоприятные условия для реализации возможности системы воспроизводить и реализовывать научно-технические новшества в сфере материального производства, науки, техники и в духовно нравственной сфере

Заключение. Интеллектуальный и капитал являются результатом обеспечения и эффективной реализации соответствующих форм экономического потенциала общества, цифровизацию социальной сферы. Предпосылки цифровизации социальной сферы заключаются в использовании информационных технологий для повышения качества жизни и улучшения условий расширенного воспроизводства человеческого капитала. На микроуровне в качестве предпосылок цифровизации принято рассматривать информационные потребности и ожидания различных социальных групп, а также их готовность к процессу информатизации.

Список цитируемых источников

1. Роль социальной сферы в формировании интеллектуального капитала [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <https://studall.org/all-181836.html>. — Дата доступа : 14.09.2021.
2. Дятлов, С. А. Информационно-сетевая экономика : структура, динамика, регулирование / С. А. Дятлов, В. П. Марьяненко, Т. А. Сегищева. — СПб. : Астерион, 2008. — 413 с.
3. Зазерская, В. В. Компетенции менеджера в условиях цифровой экономики / В. В. Зазерская // Менеджмент субъектов хозяйствования: проблемы та перспективи розвитку : зб. матер. III Міжнар. науково-практ. online конф. (19—21 груд. 2019 р.). — Житомир : ЖДТУ, 2019. — С. 149—152.

УДК 331

ЦЯО Цзыцзюнь, О. А. Лабейко

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

МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Введение. Усложнение условий хозяйствования, обострение конкуренции при значительном подорожании ресурсов приводят к необходимости совершенствования управленческих процессов на предприятиях и усиливают требования к качеству ресурсов, использующих предприятия в производственном процессе. Теоретики и практики указывают, что развитие предприятий невозможен без эффективной управленческой деятельности и усиления роли интеллекта и компетенций, которые персонализированы в человеке. К тому же в условиях перехода стран к новой парадигме экономического развития, базирующаяся на использовании знаний, фундаментальные источники создания конкурентных преимуществ предприятий становятся все больше связанными с качественным управлением человеческими ресурсами, в том числе с их профессиональной подготовкой, мотивацией к повышению качества труда и самосовершенствованию, постоянным профессиональным ростом, приобретением новых знаний и компетенций.

Основная часть. Различные методики оценки эффективности позволяют получить представление о наборе качеств каждого сотрудника, что помогает оставлять рабочие группы, в которых коллеги дополняют друг друга. В результате экономится рабочее время и прочие ценные ресурсы предприятия.

Метод аттестации, часто применяющийся в процессе оценки эффективности работы сотрудников, позволяет определить уровень профессионализма как коллектива, так и отдельных сотрудников. Вынесение решений возлагается на комиссию, которая состоит из специалистов производственных направлений. Согласно законодательству Российской Федерации, аттестация — единственная методика, по неудовлетворительным результатам которой работодатель имеет безоговорочное право расторгнуть трудовой договор с сотрудником.

Специальные тесты помогают сформировать объективное мнение о соискателе или действующем сотруднике. Комплекс тестов может включать опросники как профессионального, так и психологического направления. Квалификационные тесты помогают получить представление об уровне знаний сотрудника, а психологический опрос позволяет судить об уровне стрессоустойчивости, конфликтности, этичности человека. Данный аспект исследования особенно важен в тех профессиях, что тесно связаны с постоянными социальными контактами: консультанты, продавцы, менеджеры.

В результате анкетирования кадровый работник получает представление о личных качествах тестируемого, а также оценивает наличие необходимого набора профессиональных навыков [1, с. 44].

Методика «Assessment Centre» заключается в моделировании ключевых моментов бизнес-процессов, которые входят в сферу компетентности сотрудника. Проще говоря, несколько экспертов наблюдают за тем, насколько хорошо испытуемый справляется с реальными производственными ситуациями, и выставляют оценки, ориентируясь на заблаговременно составленный список критериев (компетенций) для данной должности.

Формализованный метод, основанный на изучении представленных соискателем документов, позволяет оценить квалификацию, опыт и другие важные аспекты, составляющие профессиональный портрет потенциального работника.

Система оценки эффективности персонала включает и такой интересный метод, как деловые игры. Имитация определенных рабочих ситуаций дает руководителю возможность оценить сотрудников по таким факторам, как активность, предусмотрительность, коммуникабельность, быстрота реакций, инициативность, организаторские способности.

По результатам игры становится возможным формирование группы кадрового резерва. Конечно, нельзя забывать, что игровая методика может выступать только в качестве вспомогательного средства оценки, так как сама по себе деловая игра недостаточно объективна.

С помощью специальной аппаратуры руководитель может постоянно наблюдать за рабочим процессом и выставлять оценки по различным критериям: компетентность, организованность и т. п. Методика имеет два существенных недостатка. Первый: субъективное мнение начальника может не соответствовать действитель-