

освоения курса, дисциплины и получения необходимых знаний по выбранной специальности); модульность (в основу программ ДФПО целесообразно закладывать модульный принцип, когда отдельная дисциплина или ряд дисциплин, которые освоены обучающимся, создают целостное представление об определенной предметной области, что находит отражение и в учебных планах); параллельность (обучение может проводиться при совмещении основной профессиональной деятельности студента с учебой); дальное действие (расстояние от места нахождения обучающегося до учреждения образования не является препятствием для эффективного образовательного процесса); асинхронность (в процессе обучения обучающийся и обучаемый независимы во времени, могут выполнять и проверять задания в удобном для каждого темпе в рамках обозначенных предельных сроков); рентабельность (экономическая эффективность ДФПО); возможность использования эффективных элементов ДФПО при обучении по другим формам получения образования; новые информационные технологии (используются компьютеры, аудио-видео-техника, интерактивное оборудование, системы и средства телекоммуникаций и др.); оперативное обновление методического обеспечения учебного процесса; тандем преподавателя (координирование познавательного процесса, корректировка преподаваемого курса, консультирование и т. д.) и обучающегося (развиваются исследовательские навыки, мотивированность, самоорганизация, трудолюбие, концентрация).

Список цитируемых источников

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс] : 7 дек. 1998 г., № 218-3 : принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г. : одобр. Советом Респ. 22 дек. 2010 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь, 14 янв. 2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2016.

2. О дистанционной форме получения образования при реализации образовательных программ высшего образования [Электронный ресурс] : постановление Мин-ва образования Респ. Беларусь, 8 нояб. 2022 г., № 430 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2016.

УДК 33

М. Д. Сергеева, И. Х. Тысевич

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

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ КАК ОСНОВА ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ВУЗА

Введение. Оценка качества образования в любом высшем учебном заведении производится путём анализа его интеллектуальной собственности. Этот критерий объединяет в себе все основные направления деятельности ВУЗА, целью которых является улучшение условий обучения, коммуникация и обмен опытом с другими заведениями, обновление технического оборудования, расширение и повышение квалификации преподавательского состава, и прочее. В данной научной работе рассмотрены основные понятия, связанные с оценкой интеллектуальной собственности и интеллектуального капитала ВУЗА, а также их составляющих.

Основная часть. Интеллектуальная собственность — это продукты творческой деятельности, носящие нематериальный характер. В экономической сфере принято использовать понятие интеллектуальный капитал — знания, навыки и производственный опыт конкретных людей и нематериальные активы, включающие патенты, базы данных, программное обеспечение, товарные знаки и др., которые производительно используются в целях максимизации прибыли и других экономических и технических результатов. Основоположителем данного понятия считается Немецкий математик Давид Гилберт. Дальнейшее развитие термин получил уже как человеческий капитал - совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом [1]. Интеллектуальная собственность используется практически в любой деятельности, связанной с творческим подходом и индивидуальной деятельностью человека. Интеллектуальный капитал ВУЗА включает в себя такие компоненты как:

1. Интеллектуальная собственность, под которой понимают творения человеческого интеллекта.

2. Персональный интеллектуальный капитал — научную и педагогическую деятельность преподавательского состава университета (публикации в научных сборниках, написание книг, разработка уникальных методик обучения)

3. Организационный интеллектуальный капитал — сотрудничество с другими учебными заведениями, репутация ВУЗА, традиции и локальные мероприятия.

В зарубежной практике используются следующие методы развития интеллектуального капитала ВУЗа:

1. Академические и частные инвестиции с целью поддержки научно-практических идей.

2. Сотрудничество с государственным сектором экономики с целью внедрения инновационных идей в экономические процессы государства.

3. Финансирование научных инициатив ВУЗов со стороны государства.

В настоящее время различные аспекты управления интеллектуальной собственностью исследуют международные организации и профессиональные сообщества, и в первую очередь, Всемирная организация

интеллектуальной собственности (ВОИС) [2] которой подготовлен ряд информационно-статистических отчетов и методических рекомендаций, включая:

- международные показатели в сфере интеллектуальной собственности и ежегодный Доклад о положении в области интеллектуальной собственности в мире;
- рекомендации по развитию и управлению нематериальными активами как ключевой стратегии экономического роста;
- инструментарий аудита интеллектуальной собственности;
- рекомендации по разработке политики управления интеллектуальной собственностью для высших учебных заведений и исследовательских организаций.

Особого внимания в контексте проводимого исследования заслуживают рекомендации ВОИС для вузов. В них актуализирована необходимость разработки вузами целостной управленческой политики в сфере интеллектуальной собственности, в которой должны быть представлены следующие структурные элементы:

- сфера действия политики
- права собственности на объекты интеллектуальной собственности
- раскрытие информации
- маркетинг, коммерциализация и лицензирование
- распределение доходов
- права и обязанности изобретателя и учреждения
- прочие вопросы.

ВОИС оказывает белорусской стороне техническую помощь по повышению квалификации экспертов в сфере интеллектуальной собственности, в том числе посредством проведения тематических семинаров и круглых столов.

3—5 июня 2019 г. состоялся официальный визит в Беларусь Генерального директора ВОИС Ф. Гарри, в ходе которого был подписан новый Меморандум о взаимопонимании между Правительством Республики Беларусь и ВОИС. 1 октября 2019 г. подписан Меморандум о взаимопонимании между НЦИС Беларуси и ВОИС по процедуре альтернативного разрешения споров в сфере интеллектуальной собственности. 19 апреля 2021 г. в рамках рабочего визита Швейцарскую Конфедерацию Министр иностранных дел Республики Беларусь В. Макей передал Генеральному директору Всемирной организации интеллектуальной собственности Д. Тангу инструмент о присоединении к Гаагскому соглашению о международной регистрации промышленных образцов. При использовании материалов сайта ссылка на МИД Беларуси обязательна

В рамках деятельности ВОИС проводятся различные мероприятия, позволяющие представителям вузов обмениваться опытом организации интеллектуальной политики. 26—27 апреля 2018 года в Полоцком колледжуме в рамках реализации стратегии Республики Беларусь в сфере интеллектуальной собственности на 2012—2020 годы прошел республиканский семинар «Политика в области интеллектуальной собственности для университетов и научно-исследовательских учреждений», приуроченный к Международному дню интеллектуальной собственности. В этом году он прошел под эгидой: «Движущая сила перемен: женщина в сфере инноваций и творчества». Участники республиканского семинара поделились опытом развития сферы интеллектуальной собственности в своих странах, а также более подробно рассказали о проблемах и перспективах в данной области.

В Базе данных по политике в области интеллектуальной собственности в университетах и научно-исследовательских институтах представлены данные о семи белорусских вузах, среди которых: БГТУ, БНТУ, ГГУ и ПолесГУ.

БНТУ стал одним из первых университетов Республики Беларусь, в котором принята политика в области интеллектуальной собственности [3]. Политика университета направлена на реализацию единого подхода к принятию управленческих решений в области интеллектуальной собственности и создает концептуальную основу для дальнейшего развития и совершенствования процессов создания и использования объектов интеллектуальной собственности в рамках образовательной, научной и инновационной деятельности. В вузе отметили, что принятая Политика в области интеллектуальной собственности является документом стратегического характера, который определяет цели, базовые принципы и концептуальные подходы к управлению интеллектуальной собственностью в БНТУ.

Заключение. Интеллектуальная собственность является одним из определяющих факторов при выборе учебного заведения, поэтому в Республике Беларусь каждый университет стремится к увеличению своего интеллектуального капитала, повышению квалификации преподавательского состава, и созданию новой, уникальной интеллектуальной собственности, в связи с чем многие из них входят в базу данных всемирной организации интеллектуальной собственности. Однако со стороны государства и инвесторов реализуются далеко не все методы поддержки ВУЗов, в связи с чем качество образования не всегда соответствует мировым стандартам.

Список цитируемых источников

1. Большой энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://gufo.me/dict/bes>. — Дата доступа: 21.03.2023.
2. Всемирная Организация Интеллектуальной Собственности (ВОИС) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.wipo.int/portal/ru/index.html>. — Дата доступа: 21.03.2023.
3. Белорусский Национальный Технологический Университет [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://bntu.by>. — Дата доступа: 21.03.2023.

УДК 159.964.3

Ю. В. Стальмакова

*Учреждение образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»,
Минск, Республика Беларусь*

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Введение. В настоящее время на предприятиях металлургической отрасли Республики Беларусь стремительно внедряются новейшие технологии и идёт процесс модернизации оборудования, в связи с этим актуальным становится вопрос по подбору молодых специалистов, которые являются стратегической категорией трудовых ресурсов нашей страны, а именно перспективной её частью [1].

Основная часть. Со стороны государства в настоящее время проводится системная работа в сфере молодежной политики, которая подготовлена на основании Кодекса Республики Беларусь об образовании, Закона Республики Беларусь от 7 декабря 2009 г. № 65-З «Об основах государственной молодежной политики» [2]. Также существует государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2021—2025 годы, в структуре которой есть подпрограмма «Молодежная политика», на основании которой создаются необходимые условия для самореализации молодежи, с учетом основных тенденций развития мирового образовательного пространства, отвечающих национальным интересам и потребностям инновационной экономики, принципам устойчивого развития страны, а также усиление профессионального потенциала молодежи и ее вовлечение в общественно полезную деятельность.

В Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г. определена задача по увеличению эффективности применения кадрового потенциала, а именно предоставление максимальных возможностей для реализации личностного потенциала человека [3]. В условиях трансформации современного общества и в ходе этого изменением актуальных проблем современности существует ряд трудностей по адаптации молодых специалистов, которые сталкиваются с принципиально иными задачами, чем их сверстники ещё 10—15 лет назад. Это выявление и продвижение талантливой молодёжи, создание условий адаптации молодых специалистов, включения их в наукоемкие инновационные проекты металлургической промышленности.

На указанные проблемы влияют внешние и внутренние факторы. К внешним основным факторам можно отнести:

- несоответствие предложения и спроса на рынке труда для работников определенных специальностей (кузнец на молотах, техник-технолог и другое);
- отсутствие чёткого механизма, который контролирует трудоустройство выпускников учебных заведений;
- недостаточная работа по доведению информации «вчерашним студентам» о развитии рынка труда, его перспективах и о современном его состоянии (о востребованных профессиях, о требованиях к профессиональным, и надпрофессиональным компетенциям и другое);
- отсутствие или медленный профессиональный рост;
- социально-психологические особенности коллектива;
- низкий уровень заработной платы [4].

Внутренние факторы включают:

- представления молодых специалистов, которые не совпадают с требованиями работодателя (завышенные требования молодых специалистов к своим способностям, к оплате труда и т.д.), что приводит к незаинтересованности во многих предложениях по трудоустройству;
- боязнь молодого специалиста проявлять инициативу и брать на себя ответственность;
- неверный выбор специальности или профессии;
- неготовность молодого специалиста к труду из-за недостаточного количества знаний и навыков в работе;
- несоответствие профессиональной компетентности необходимой для решения поставленных задач;
- психологические особенности личности и деловые качества;
- некоторая часть выпускников не ознакомлена со способами грамотного поиска рабочего места и методами успешного представления себя на рынке труда [5].