

Тут стоит обратить внимание на такую идею, как «любовь к малой родине», ведь для достойного развития регионов необходим сильный институт гражданства.

Граждане должны осознавать значимость каждого своего экономического поступка, руководствоваться рациональным началом и любовью к своему краю, стремиться к труду для его благополучия. Правительство давно работает в сфере воспитания патриотизма к малой родине. Например, 2018–2020 года прошли под знаком Года малой родины.

### 3) Интеллектуальная страна.

Институт образования требует больших капиталовложений, но с лихвой окупится в будущем. Качественное образование является мерилем перспектив для страны, ведь лучший вклад – это вклад в человека. Образованное население сможет после принести огромную пользу для инновационного развития страны, а также выступить авангардом прогресса. Здесь требуется значительная консолидация общества и экономики в целях достижения цели, ведь образование финансируется из государственного бюджета и зависит от ВВП.

Немалое внимание уделяется задаче сократить зависимость экономического роста от углеводородного сырья. Для осуществления этого замысла требуется упорная работа в области дипломатии, а также культуры, для налаживания интернационального диалога и пропаганды использования возобновляемых источников энергии среди белорусов.

Изучению данных проблем посвятили свою работу ряд белорусских исследователей-институционалистов – доктор, профессор Петр Сергеевич Лемещенко [1], доктор Сергей Анатольевич Кристиневич [4], доктор, профессор Елена Борисовна Дорина [5] и др. В Брестском государственном техническом университете научными исследованиями в области институциональной экономики занимается Александр Михайлович Омелянюк [6].

Как итог можно отметить – институты играют серьезную роль в экономике Беларуси. Они могут оказывать значительное влияние на принятие решений по построению экономической модели Республики Беларусь. Это выражается в ориентации государства на развитие образования, института семьи и права. Наша страна имеет достаточно перспектив для развития в сторону институционализма и постепенно делает шаги в этом направлении.

### **Список использованных источников**

1. Лемещенко, П. С. Современная экономическая наука: в поисках лучшей теории / П. С. Лемещенко. – Минск : Белорусский государственный университет, 2011. – 340 с.
2. Малкина, М. Ю. Институциональная экономика : учебное пособие / М. Ю. Малкина, Т. П. Логинова, Е. В. Лядова. – Нижний Новгород : Нижегородский госуниверситет, 2015. – 258 с.
3. Commons J. R. Marx Today: Capitalism and socialism (1925) // J. of Institutional Economics. 2009. – Vol. 5, N 1. – P. 117–136.
4. Кристиневич, С. А. Институциональные интервенции: концепция и механизмы реализации в национальной и мировой экономике. Разделы в коллективных монографиях / С. А. Кристиневич. – Минск : ИВЦ Минфина, 2020. – 234 с.
5. Дорина, Е. Б. Формирование институциональной структуры белорусской экономики в условиях трансформации: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.01 – экономическая теория / Е. Б. Дорина ; УО «Белорусский государственный экономический университет». – Минск, 2007. – 47 с.
6. Омелянюк, А. М. Формализация институционально-экономических отношений участников инновационной деятельности / А. М. Омелянюк // Вестник Брестского государственного технического университета. – 2016. – № 3 : Экономика. – С. 22–24.

**Т. А. Будурян**  
**Брестский государственный технический университет**  
**ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКА**

**T. A. Buduryan**  
**Brest State Technical University**  
**ASSESSMENT OF EMPLOYEE COMPETITIVENESS**

*Аннотация. В статье обоснована научная и практическая актуальность развития теории и методологии управления конкурентоспособностью персонала. Рассматривается*

методика оценки конкурентоспособности персонала ОАО «Брестский радиотехнический завод».

*Annotation.* The article substantiates the scientific and practical relevance of the development of the theory and methodology of personnel competitiveness management. The methodology for assessing the competitiveness of the personnel of JSC "Brest Radio Engineering Plant" is considered.

*Ключевые слова:* КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА, МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ И ОЦЕНКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА, ЗАВИСИМОСТЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ОТ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА.

*Keywords:* PERSONNEL COMPETITIVENESS, METHODOLOGICAL APPROACH TO DETERMINING AND ASSESSING THE PERSONNEL COMPETITIVENESS, DEPENDENCE OF LABOR EFFICIENCY ON THE PERSONNEL COMPETITIVENESS.

На современном этапе отечественные предприятия вынуждены выдерживать конкуренцию не только на внешнем рынке, но и на внутреннем. Одним из главных ресурсов обеспечения стратегической конкурентоспособности организации является высокий уровень конкурентоспособности персонала. В этих условиях перед руководителями предприятий остро встает задача принятия быстрых и обоснованных управленческих решений. С учетом современных тенденций, согласно которым персонал рассматривается как важный ресурс в деятельности предприятия, что наряду с техникой, технологией обеспечивает предприятию стабильное состояние на рынке, исследование человеческого фактора позволяет выявить дополнительные источники повышения эффективности деятельности предприятия. Поэтому вопрос конкурентоспособности персонала предприятия, которая существенно влияет на формирование конкурентоспособности предприятия, требует дальнейших исследований.

Теоретическим и методологическим аспектам конкурентоспособности персонала, методам их оценки посвящена значительное количество научных публикаций авторов, среди которых труды исследователей: Н. Н. Борисовой [1], Ли Жуньнань [2], М. В. Казакова [3], А. А. Гармидер [4]. Конкурентоспособность персонала с позиции соответствия требованиям работодателя рассматривается в публикациях С. А. Шапиро [5] и других. Методы оценки и повышения конкурентоспособности персонала как способности полноценно выполнять свои функциональные обязанности для обеспечения эффективности функционирования предприятия, изучены в работах В. Б. Артемьева, Н. В. Галкиной, В. Ф. Горшенина [6].

Для повышения уровня конкурентоспособности персонала должен быть разработан механизм, который будет базироваться на сохранении и развитии потенциала персонала. В частности: на эффективном использовании человеческого ресурса, росте уровня оплаты труда, мероприятиях по мотивации к труду, повышению уровня социальной безопасности и социальной защищенности работников, привлечении инвестиций в непрерывное профессиональное обучение и повышение квалификации персонала.

Для определения конкурентоспособности работников предприятия ОАО «Брестский радиотехнический завод» применена балльная оценка (если работник имеет наивысшее значение показателя – ему придается максимальный балл, наименьшее – минимальный балл) и рассчитана интегральная оценка конкурентоспособности с корректировкой значимости каждого показателя. Рейтинговая шкала оценок для определения уровня конкурентоспособности работника представлена следующим образом: 1 – отлично; 2 – хорошо; 3 – удовлетворительно; 2 – плохо; 1 – неудовлетворительно. Была разработана специальная шкала соответствия рейтинговой оценке (таблица 1).

Таблица 1 – Ключ к рейтинговой оценке

Показатели	Рейтинг	Шкала, баллов	Комментарии
1. Результаты работы	5	100–91	Соблюдение плана количества выполненных работ, качества (выпуск продукции без брака), срока выполнения.
	4	90–76	Соблюдение плана количества выполненных работ с долей брака 0–1,5 %, срока выполнения.
	3	75–65	Несоблюдение плана количества выполненных работ с долей брака в 1,5 %, срока выполнения плана.
	2	64–51	Несоблюдение плана количества выполненных работ с долей брака 1,5–2,5 %, срока выполнения плана.
	1	Меньше 50	Несоблюдение плана количества выполненных работ с долей брака более 2,5 %, срока выполнения плана.
2. Производительность труда	5	100–91	Затраты времени на изготовление единицы продукции ниже нормы времени.
	4	90–76	Соблюдение нормы времени на изготовление единицы продукции.
	3	75–65	Соблюдение нормы времени на изготовление единицы продукции с затратами ресурсов, не превышающими норму на 1,5 %.
	2	64–51	Несоблюдение нормы времени на изготовление единицы продукции с расходами ресурсов, не превышающих норму на 1,5 %.
	1	Меньше 50	Несоблюдение нормы времени на изготовление единицы продукции со значительными затратами ресурсов (более 1,5 %).
3. Трудовая дисциплина	5	100–91	Отсутствие прогулов без уважительной причины и нарушений трудовой дисциплины.
	4	90–76	Отсутствие прогулов без уважительной причины, незначительное нарушение трудовой дисциплины.
	3	75–65	Наличие незначительных прогулов без уважительной причины (менее 3 дней за год) и нарушений трудовой деятельности.
	2	64–51	Наличие прогулов без уважительной причины (более 3 дней в году) и нарушений трудовой деятельности (выговоры в личном деле).
	1	Меньше 50	Значительное количество прогулов без уважительных причин и значительные нарушения трудовой дисциплины (кандидат на увольнение).
4. Личные качества	5	100–91	Лидерский уровень.
	4	90–76	Сильный уровень.
	3	75–65	Достаточный уровень.
	2	64–51	Базовый уровень.
	1	Меньше 50	Неудовлетворительный.
5. Деловые качества	5	100–91	Лидерский уровень.
	4	90–76	Сильный уровень.
	3	75–65	Достаточный уровень.
	2	64–51	Базовый уровень.
	1	Меньше 50	Неудовлетворительный.
6. Профессиональные качества	5	100–91	Лидерский уровень.
	4	90–76	Сильный уровень.
	3	75–65	Достаточный уровень.
	2	64–51	Базовый уровень.
	1	Меньше 50	Неудовлетворительный.
7. Здоровье	5	100–91	Отсутствие на рабочем месте по уважительной причине, во время прохождения ежегодного медосмотра не обнаружено никаких заболеваний.
	4	90–76	Незначительное количество пропусков по уважительной причине, во время прохождения ежегодного медосмотра не обнаружено никаких заболеваний.
	3	75–65	Незначительное количество пропусков по уважительной причине (больничный), во время прохождения ежегодного медосмотра обнаружены слабые заболевания.
	2	64–51	Значительное количество пропусков по уважительной причине, во время прохождения ежегодного медосмотра обнаружены слабые заболевания.
	1	Меньше 50	Значительное количество пропусков по уважительной причине, во время прохождения ежегодного медосмотра обнаружены тяжелые заболевания.
8. Профессиональная мобильность	5	100–91	Высокий уровень готовности к освоению дополнительной профессии, повышение квалификации, профессионального роста; очень быстрая адаптация на новом месте работы.
	4	90–76	Средний уровень готовности; быстрая адаптация на новом месте.
	3	75–65	Достаточный уровень готовности; не очень быстрая адаптация на новом месте работы.
	2	64–51	Низкий уровень готовности; постепенная адаптация на новом месте работы.
	1	Меньше 50	Отсутствие готовности; трудная адаптация на новом месте работы.

*Личные качества:* активность, организованность, усердие, коммуникабельность, интеллигентность, инициативность, смекалка. Лидерский уровень – самый высокий уровень проявления качеств, при котором работник полностью берет на себя ответственность при принятии решения, четко организует и планирует, тщательно выполняет порученные задания, умеет рационально использовать рабочий время, сосредоточиться на главном, занимает активную позицию. Сильный уровень – высокий уровень проявления личных качеств, но не всегда в полной мере. Характеризуется значительной активностью работника в трудовой деятельности, усердием при выполнении поручений, умением сосредоточиться на главном, но время от времени наблюдаются незначительные спады. Достаточный уровень – средний уровень проявления личных качеств, в некоторых случаях выражаются в зависимости от личного положения работника и настроения. Трудовая активность наблюдается в первой половине рабочего дня, работник не берет на себя инициативу в исполнении служебных поручений, не в полной мере использует рабочее время, позволяя себе дополнительный отдых. Базовый уровень – низкий уровень проявления личных свойств. Работник не проявляет инициативы, он не способен брать на себя ответственность при исполнении порученных задач, неусердно выполняет работу, не умеет концентрировать внимание на главном, медленно воспринимает информацию и не способен самостоятельно выполнять поставленные задачи. Неудовлетворительное – отсутствует проявление личных качеств. Работник не может выполнять работу самостоятельно, никогда не берет на себя ответственность, некоммуникабелен.

*Деловые качества:* работоспособность, целеустремленность, стрессоустойчивость, эмоциональная устойчивость, организованность, ответственность, трудолюбие, самоорганизация, умение ставить и достигать цели. Лидерский уровень – самый высокий уровень проявления качеств, при котором работник проявляет себя как усердный человек, который самостоятельно может организовать свой трудовой процесс, несет ответственность за результаты своего труда, самостоятельно ставит цель и упорно ее достигает, трудоспособен и с уважением относится к своему труду. Сильный уровень – высокий уровень проявления личных качеств, но не всегда в полной мере. Прослеживаются незначительные спады в работоспособности, однако устойчивость к стрессам и эмоциональная стойкость находятся на самом высоком уровне; работник тщательно и самостоятельно выполняет порученные задачи, проявляет трудолюбие и ответственность. Достаточный уровень – средний уровень проявления деловых свойств. Работник имеет средний уровень работоспособности, не всегда самостоятельно может организовать свою работу, самостоятельно планирует выполнение поручений, однако не всегда достигает поставленных целей. Базовый уровень – низкий уровень проявления деловых качеств. Работник не способен самостоятельно организовать выполнение своей работы, быстро устает, не способен самостоятельно планировать свой рабочий день, не несет ответственности за полученные результаты, не справляется со стрессовыми ситуациями. Неудовлетворительный уровень – отсутствует проявление деловых свойств. Работник недисциплинированный, безответственный, несамостоятельный, выполняет задания, не соблюдает качества работы и сроки выполнения.

*Профессиональные качества:* уровень квалификации, образование, опыт, координация движений, концентрация внимания, тщательность, настойчивость, внимательность, качество работы, уровень мотивации, желание профессионального роста. Лидерский уровень – самый высокий уровень проявления профессиональных качеств, при котором работник имеет высокий уровень квалификации, высшее образование в направлении своей деятельности, опыт работы более 5 лет, внимательно выполняет работу, концентрируется на важных и ответственных задачах, тщательно следит за рабочим процессом и упорно идет к своей цели. Сильный уровень – высокий уровень проявления профессиональных качеств. Работник с высоким уровнем квалификации, высшим образованием и опытом работы до 5 лет в направлении своей деятельности, безупречно выполняет свои обязанности и задачи, имеет высокий уровень внимательности и концентрированности на работе, координирует свои движения действия и четко планирует свой карьерный рост. Достаточный уровень – средний уровень проявления деловых качеств, при котором работник может иметь средний уровень квалификации, среднее или специальное образование с опытом работы до 5 лет, однако не всегда тщательно выполняет свои обязанности, отвлекается на посторонние дела, выполняет порученные задания с

незначительными ошибками, не всегда внимательный, недостаточно мотивированный на результат. Базовый уровень – низкий уровень проявления профессиональных качеств. Работник может иметь низкий уровень квалификации, базовое образование и незначительный опыт работы по специальности, не выполняет порученные задачи, невнимательный при выполнении работы, не стремится к карьерному росту, отсутствует мотивация на результат и улучшение своего труда. Неудовлетворительный уровень – отсутствует проявление профессиональных качеств. Работник рассеян в своей работе, поручение не выполняет вообще, что влияет на конечные результаты, делает много ошибок, не имеет профессиональной цели и не желает развиваться как личность.

По описанным составляющим выполнена оценка уровня конкурентоспособности отдельного работника, результаты которой приведены в таблице 2.

*Таблица 2 – Оценка конкурентоспособности отдельного работника изучаемого предприятия по выбранным критериям*

Показатели	оценки					Весомость
	1	2	3	4	5	
1. Результаты работы				X		0,2
2. Производительность труда			X			0,18
3. Трудовая дисциплина			X			0,09
4. Личные качества				X		0,1
5. Деловые качества					X	0,11
6. Профессиональные качества				X		0,14
7. Здоровье				X		0,1
8. Профессиональная мобильность		X				0,08

Рассчитывается коэффициент индивидуальной конкурентоспособности работника по данным таблицы 2:  $K = 0,2 \times 0,4 + 0,18 \times 3 + 0,09 \times 3 + 0,1 \times 4 + 0,11 \times 5 + 0,14 \times 4 + 0,1 \times 4 + 0,08 \times 2 = 3,77$ . Полученный коэффициент соответствует среднему уровню конкурентоспособности, который можно повысить благодаря развитию персонала. Аналогичным образом была рассчитана конкурентоспособность каждого работника предприятия и сделан вывод о их соответствии занимаемой должности. Основной целью на современном этапе для этого предприятия является сохранение существующего персонала и развитие их профессионализма для улучшения результатов работы с наименьшими затратами.

Развитие персонала способствует повышению уровня конкурентоспособности самих работников на рынке труда. Каждый работник должен задумываться над своей карьерой и дальнейшим профессиональным развитием на предприятии. В этом большую роль играет образование, его качество, различные формы обучения на производстве и за его пределами. Речь идет как о личных капиталовложениях в образовательное-квалификационное развитие работника, так и инвестирование за счет средств компании. Целесообразно осуществлять финансирование подготовки и развития персонала в соотношении 70/30, где 70 % составляет инвестирование предприятия в обучение персонала и 30 % – личные капиталовложения работника. Самофинансирование предполагает необходимость планирования и осуществление постоянных инвестиций в поддержание здоровья, получение знаний, повышение квалификации, осуществление творчества на протяжении всей жизни. Такое распределение затрат будет эффективным, поскольку, с одной стороны, происходит финансирование предприятия достижения главной цели, а именно: увеличение прибыли, а с другой стороны – выделение работником собственных средств, а следовательно и личной заинтересованности в своем профессиональном развитии, поэтому такие инвестиции должны быть оправданы.

### **Выводы**

Разработанная комплексная методика оценки конкурентоспособности рассчитывается методом бальной оценки критериев конкурентоспособности, скорректированных на значимость каждого показателя. Рассчитанный коэффициент индивидуальной конкурентоспособности показывает уровень личных, деловых и профессиональных свойств работника, его производительность и результаты труда, состояние здоровья. По результатам этой оценки делается вывод о соответствии работника занимаемой должности и предлагается повысить уровень по-

средством прохождения обучения, направленного на улучшение тех качеств, которые негативно влияют на результат конкурентоспособности. Справедливое вознаграждение за высокий уровень конкурентоспособности будет стимулировать работников к сохранению полученного уровня конкурентоспособности и его повышению.

#### **Список использованных источников**

1. Борисова, Н. Н. Факторный анализ конкурентоспособности персонала / Н. Н. Борисова // Статистика и Экономика. – 2013. – № 3. – С. 20–24.
2. Ли Жуньнань. Конкурентоспособность персонала на предприятии: сущность и классификация факторов формирования / Ли Жуньнань // Социология. – 2018. – № 4. – С. 58–62.
3. Казаков, М. В. Роль конкурентоспособности персонала в конкуренции между субъектами предпринимательства / М. В. Казаков // Современная конкуренция. – 2010. – № 5 (23). – С. 45–52.
4. Гармидер, А. А. Методический подход к оценке конкурентоспособности персонала предприятия / А. А. Гармидер // Экономика строительства и природопользования. – 2018. – no. 1 (66). – С. 102–109.
5. Шапиро, С. А. Формирование конкурентоспособности работников организации: учебное пособие / С. А. Шапиро [и др.]. – М. : Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 224 с.
6. Артемьев, В. Б. Подходы к формированию системы управления конкурентоспособностью персонала / В. Б. Артемьев, Н. В. Галкина, В. Ф. Горшенин // Вестник Челябинского государственного университета. – 2011. – № 6.

**Д. А. Фролова, П. Д. Булахова**

**Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники  
КОНТЕНТ-МАРКЕТИНГ: КОГДА СЛОВА ПРОДАЮТ**

**Daria Frolova, Polina Bulahova**

**Belarussian State University of Informatics and Radioelectronics  
CONTENT MARKETING: WHEN WORDS SELL**

*Аннотация. В данной статье авторы рассматривали основные аспекты использования контент-маркетинга для продвижения бизнеса в Интернете. У компаний появилась возможность размещать информацию везде, куда попадает взгляд потребителя. Скорость и непредсказуемость, с которой развиваются технологии, мобильная связь и социальные сети, вынудили компании пересмотреть свой подход в продвижении и обратить внимание на новый метод в маркетинге – контент-маркетинг.*

*Annotation. This article discusses the main aspects of using content-marketing to promote a business on the Internet. Companies have the opportunity to post information wherever it is possible to change the views of users. companies are forced to reconsider their approach and pay attention to a new method in marketing – content-marketing.*

*Ключевые слова:* МАРКЕТИНГ, КОНТЕНТ-МАРКЕТИНГ, СТРАТЕГИЯ КОНТЕНТ-МАРКЕТИНГА, ДОВЕРИЕ КЛИЕНТОВ, ПЕРЕЛИНКОВКА, ОПТИМИЗАЦИЯ КОНТЕКСТА, АДАПТАЦИЯ САЙТА.

*Keywords:* MARKETING, CONTENT-MARKETING, CONTENT-MARKETING STRATEGY, CUSTOMER TRUST, RELINKING, CONTEXT OPTIMIZATION, SITE ADAPTATION.

Традиционный маркетинг становится менее эффективен, контент-маркетинг набирает все большую популярность в сфере маркетинга, так как способствует привлечению трафика для компании и формирования у потребителей доверия, влияет на увеличение конверсии и развития бизнеса.

Контент-маркетинг – подход в маркетинге, который направлен на создание и распространение полезной и актуальной информации для привлечения и удержания целевой аудитории. Информация может быть представлена через различные каналы: социальные сети, блоги, веб-сайты, подкасты, приложения, пресс-релизы, печатные публикации. Другие варианты каналов для продвижения стратегии контент-маркетинга представлены на рисунке 1.

Маркетинг в компании невозможен без качественного и интересного контента. Независимо от того, какую маркетинговую тактику использует компания, контент-маркетинг должен