

3. Принята Государственная программа «Цифровое развитие Беларуси» на 2021-2025 годы – 2021. [Электронный ресурс] // Министерство связи и информатизации Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://www.mpt.gov.by/ru/news/04-02-2021-6992>. – Дата доступа: 29.10.2023.

4. Шебуняева, Е. А. Особенности внедрения информационных технологий: зарубежный опыт / Е. А. Шебуняева, А.А. Локотков // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. – №3-4. – С. 333–342.

5. Головенчик, Г. Г. Цифровая экономика [Электронный ресурс] : учеб.-метод. комплекс / Г. Г. Головенчик. – Минск : БГУ, 2020. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). ISBN 978-985-566847-4. – Режим доступа: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/242300/1/Goloventchik%20.pdf>. – Дата доступа: 29.10.2023.

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

MANAGEMENT OF THE INNOVATION COMPONENT OF HUMAN CAPITAL IN MODERN CONDITIONS

Будурян Т.А.,

Брестский государственный технический университет,

Брест, Республика Беларусь

Buduryan T.A.,

Brest State Technical University,

Brest, Republic of Belarus

Аннотация

В статье исследованы проблемы и возможности инновационной составляющей человеческого капитала. Определены факторы, составляющие современную систему управления человеческим капиталом на предприятиях. Сформулированы рекомендации для увеличения эффективности управления формированием и развитием инновационного человеческого капитала.

Annotation

The article examines the problems and opportunities of the innovative component of human capital. The factors that make up the modern system of human capital management at enterprises are identified. Recommendations are formulated to increase the efficiency of managing the formation and development of innovative human capital.

Введение. Научно-технический прогресс и современные инновационные возможности предприятий, структур, организаций и даже отраслей страны, требуют нового подхода к восприятию и использованию человеческого капитала. Изучение влияния и значимости человеческого капитала, способного использовать и производить новейшие инновационные технологии приобретает особое значение для дальнейшего производительного развития предприятий в современных условиях трансформационных преобразований экономики нашей страны.

Вопросы привлечения, использование и развития человеческого капитала были рассмотрены и исследованы многими отечественными и зарубежными учеными. В работах многих ученых было рассмотрено множество проблемных вопросов, относительно управления и развития человеческого капитала, однако вопрос инновационной составляющей человеческого капитала недостаточно изучен и поэтому нуждается в дополнительном внимании с учетом роста актуальность этого вопроса.

Целью научной статьи является исследование инновационной составляющей человеческого капитала, а также путей и методов управления им.

Изложение основных результатов. Для экономики Республики Беларусь и для отечественных предприятий, в частности, понятие человеческое капитал достаточно ново и недостаточно активно используется в процессе хозяйственной деятельности. Хотя, в условиях современного развития мирового хозяйства, во времена, когда происходят значительные трансформационные сдвиги, интеграционные и интернациональные процессы, понятия и развитие человеческого капитала приобретают особое значение, как для предприятий, так и для экономики всей страны в целом.

Общепризнано, что человеческий капитал является важным фактором, способствующим развитию экономики, основанной на знаниях. Он определяет инвестиционный климат в экономике, особенно в новых отраслях и инновационных процессах. Знания считаются одной из главных движущих сил инноваций и научно-технического прогресса [1].

Понятие человеческий потенциал неотрывно связан с определенной совокупностью умственных, физических и предпринимательских способностей, знаний, опыта, навыков личности, что может быть использовано на предприятии в процессе производства товаров и услуг. Много ученых отмечают, что человеческий капитал – это сформированный, накопленный или развитый в результате привлечения разного рода инвестиций и накопленный личностью ее собственный запас знаний, навыков, опыта, здоровья, способностей, мотиваций, которые каждая человек может целенаправленно использовать в разных сферах общественного производства и, тем самым, способствовать росту эффективности и производительности труда.

Следует также отметить, что человеческий капитал может быть рассмотренным в разных аспектах его использование. Прежде всего – это личностный уровень – то есть уровень отдельного индивида, который имеет необходимый запас знаний и компетентностей, а также имеет силы и возможность использовать эти знания и навыки для удовлетворения своих потребностей. Второй уровень – это уровень отдельного предприятия. То есть, подразумевается уже не отдельное лицо, а целый штат работников фирмы или учреждения, владеющие необходимыми знаниями, навыками, полномочиями и возможностями, которые используются предприятием для получения прибыли в процессе осуществления хозяйственной деятельности. Третий уровень – это уровень государства – это самый широкий уровень, который охватывает всю совокупность работающего населе-

ния страны, используемых для улучшения экономического состояния и наращивания объемов ВВП государства в целом.

Говоря об инновационной составляющей человеческого потенциала, необходимо подчеркнуть, что сегодня инновации и технологии стали играть решающую роль как в развитии экономики страны в целом, так и в развитии производственной и сбытовой деятельности отдельных предприятий. Использование новейших технологий на предприятиях страны, требует и нового качественного состава человеческого потенциала организации.

Бурное развитие государственной инновационной системы непременно предполагает развитие инновационной культуры, то есть развитие уровня знаний, навыков и компетентностей кадров высокой квалификации. То есть, можем отметить, что в современных условиях привлечения новейших технологий на предприятиях, необходимым условием дальнейшего эффективного роста и развития производства и эффективной работы организаций, становится необходимость усовершенствования инновационной составляющей человеческого потенциала. Это может предусматривать формирование и развитие целой системы определенных форм и методов профессионального образования и подготовки кадров, что в свою очередь, должно обеспечить улучшение качества человеческого потенциала, который будет в состоянии работать с новейшими технологиями и инновациями. Здесь возникает вопрос исследования методов управления инновационной составляющей человеческого капитала.

Так, ученые отмечают, что формирование, развитие и использование инновационного человеческого капитала, нуждается в новых подходах к его управлению. Среди главных факторов, составляющих современную систему управление человеческим капиталом на предприятиях, можно выделить следующие: система мотивации, лидерство, современный стиль управление, определение приоритетов и удовлетворение потребностей личности, корпоративная культура, социальное партнерство, самосовершенствование, саморазвитие и ряд других. Для эффективного управление процессами формирования и развитием инновационной составляющей человеческого капитала целесообразно удовлетворение как материальных и социальных потребностей человека, так и его духовных потребностей, а также повышение их профессионального образования и содействие развитию его навыков, умений и способностей. Именно такой подход в управление инновационным человеческим потенциалом позволит развить инновационную и технологическую деятельность предприятий и государств в целом.

Для выявления направлений развития человеческого капитала в Республике Беларусь в первую очередь проведена оценка развития факторов, определяющих уровень его развития. Напомним, что глобальный индекс человеческого капитала фактически – это наличие людей в стране, обладающих знаниями и способностями, представляющими собой ценность в глобальной экономической системе. Такой показатель дает возможность создать основную картину как имеющегося, так и потенциального человеческого капитала в стране.

Республика Беларусь имеет значительный потенциал имеющегося человеческого капитала и высокие показатели возможного развития будущего инновационного и человеческого капитала, однако эти показатели в последние годы имеет тенденцию к снижению.

В новом рейтинге стран по индексу человеческого развития Беларусь заняла 60 место из 191 страны. В рейтинге 2021 года наша страна занимала 53 место, а в 2020 – 50-е. Республика Беларусь обладает достаточно высокоразвитым человеческим капиталом. Согласно докладу

Основные показатели, которые принимаются во внимание при разработке Глобального индекса человеческого развития – средняя продолжительность жизни (72,4 лет в Беларуси), продолжительность обучения (более 15,2 лет в Беларуси), валовый доход на душу населения с поправкой на паритет покупательной способности (\$ 18 849 в Беларуси) [3].

В ходе расчета индекса человеческого капитала (Human Capital Index – HCI) Беларусь заняла 36 место среди 174 стран мира. Для Беларуси он составляет 70%. Это исследование дает представление о производительности труда следующего поколения работников по сравнению с эталоном полного образования. Суммарный показатель HCI по Беларуси выше, чем в среднем для Европы и Центральной Азии и стран с уровнем дохода выше среднего [2].

Отметим, что среди основных показателей, которые учитываются при составлении глобального индекса человеческого капитала наша страна показала почти самые лучшие показатели существующего состояния и возможности ей развития по уровню грамотности (99,9 баллов) и образованность (100 баллов). Уровень безработицы уменьшается с ростом числа вакансий. Рост уровня образования работников является необходимым условием и важнейшим фактором научно-технического прогресса. Вот здесь уже и видим основную задачу – а именно – эффективно отлаженная система управления формирование и развитие человеческого капитала.

Анализируя данные по занятому населению по уровню образования, отметим, что у женщин более высокий уровень высшего и среднего специального образования, чем у мужчин. Если 39,2% женщин, занятых в экономике в 2021 году, имели высшее образование, то среди мужчин таких работников только 27%. Среднее специальное у женщин 27,2%, у мужчин – 19%. А вот по профессионально-техническому образованию мужчин уже больше – 36,2 и 20,9% соответственно. Такие профессии как строитель, рабочий. Рост уровня образования работников является необходимым условием и важнейшим фактором научнотехнического прогресса.

Вышесказанное позволяет утверждать, что в условиях глобальных катаклизмов человеческий капитал в значительной мере подвержен отрицательным эффектам и их преодоление лежит в плоскости интенсивного инвестирования системы образования и здравоохранения. Будет человеческое развитие, будет и экономическая динамика, даже в условиях и локальных, и глобальных катаклизмов. Можем отметить, что показатели экономики Беларуси демонстрируют боль-

шой потенциал развития, однако существует множество проблем, усовершенствование инноваций, повышение уровня благосостояния населения к общему показателю счастья и процветания. Все это свидетельствует о недостаточном уровне инвестирования в развитие человеческого капитала, особенно в его инновационной составляющей. Исходя из этого, можем утверждать, что такая ситуация складывается по причине недостаточно эффективного управления человеческим капиталом предприятий нашей страны.

Для налаживания эффективной системы управления инновационного человеческого капитала, необходимо обеспечение двух основных составляющих этого процесса. Прежде все – это отладка эффективной системы формирования человеческого капитала предприятия, а с другой стороны – это налаживание целой совокупности мероприятий, направленных на повышение уровня квалификации и качества человеческого капитала, отвечающего требованиям инновационного развития предприятия. Для достижения первой задачи необходимо формирование мотивационных мер, которые будут способствовать удовлетворению основных потребностей потенциальных рабочих кадров на предприятии. Для повышения качества уже существующего человеческого капитала, набор мер должен быть несколько более широким. Такие меры должны включать инвестиции в образование, повышение уровня квалификации работников, мотивацию саморазвития и самосовершенствования, а также увеличение эффективности отдачи от человеческих ресурсов, используемых предприятием.

В целом все основные методы и инструменты управления развитием инновационного человеческого капитала можно сгруппировать следующим образом: научно-технические, организационно-коммуникационные, финансово-экономические инструменты.

Таким образом, можем утверждать, что с целью дальнейшего развития инновационной составляющей человеческого капитала необходимо разработать целый ряд мероприятий и рекомендаций по улучшению системы эффективного управления инновационным человеческим капиталом для дальнейшего развития эффективности работы предприятий и экономики страны в целом

Выводы. Как выводы отметим, что среди основных мероприятий, что можно рекомендовать для увеличения эффективности управления формированием и развитием инновационного человеческого капитала, отметим следующие:

- вложение достаточного количества средств в подготовку высококвалифицированных кадров;
- инвестирование в охрану здоровья имеющегося на предприятии человеческого капитала;
- разработка эффективной системы мотивационных мероприятий рабочих инновационной сферы, включая премии, возможности карьерного роста, рост уровня заработной платы, обеспечение социальными льготами и прочее;
- обеспечение инфраструктуры предприятия и комфортные условия труда рабочих кадров;
- обеспечение здорового благоприятного эмоционального климата рабочих предприятия.

Литература

1. Карелин, И. Н. Оценка влияния человеческого капитала на объемы инвестиций в основной капитал в регионах / И. Н. Карелин // Развитие территорий. – 2020. – № 1. – С. 4453.
2. Рейтинг стран мира по индексу человеческого капитала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gtmarket.ru/ratings/human-capital/> - Дата доступа: 09.10.2023
3. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by/> - Дата доступа: 16.04.2022.

ИССЛЕДОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ К ЭКОЛОГИЧЕСКИ ОТВЕТСТВЕННОМУ ПОВЕДЕНИЮ

STUDY OF THE POPULATION'S READINESS FOR ENVIRONMENTALLY RESPONSIBLE BEHAVIOR

*Бунько С.А., Дементюк В.В.,
Брестский государственный технический университет,
г. Брест, Республика Беларусь
Bunko S.A, Dementeyuk V.V.,
Brest State Technical University,
Brest, Republic of Belarus*

Аннотация

В статье представлены результаты исследования готовности населения Республики Беларусь к экологически ответственному поведению в целях разработки в дальнейшем маркетинговых мер по повышению экологической безопасности Республики Беларусь.

Annotation

The article presents the results of a study of the readiness of the population of the Republic of Belarus for environmentally responsible behavior in order to develop marketing measures to improve the environmental safety of the Republic of Belarus in the future.

Для Беларуси в последние годы в рамках парадигмы устойчивого развития, принятой мировым сообществом, характерно повышенное внимание к обоснованности использования ресурсов, сокращению отходов и увеличению доли их переработки, снижению экологического следа. В связи с этим усиливается внимание и к процессам экологического просвещения, пропаганды экологически ответственного поведения потребителей в целях формирования экологической культуры населения, социально-ответственного потребления, бережного отношения к окружающей среде. Вместе с тем, ранее проведенные нами исследования, позволили нам уточнить, что при планировании мер по формированию экологической культуры необходимо учитывать ее структуру:

– экологические знания, обеспечивающие представления о взаимосвязях в системе человек-природа и в самой природе (интеллектуальный компонент);