

УДК 331



Косякова Виктория Валерьевна
старший преподаватель базовой кафедры менеджмента
и информационных технологий
Братский государственный университет
г. Братск, Россия



Башилова Илона Юрьевна
аспирант кафедры мировой экономики и экономической
безопасности
Байкальский государственный университет,
г. Иркутск, Россия

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА

Аннотация. Проникновение цифровых технологий и интернета в отрасли, которые традиционно считались офлайн-овыми, стало одним из основных трендов последних лет. Поэтому можно говорить о цифровой трансформации всех отраслей экономики, жизни обществ и о формировании цифровой экономики. Одним из основных двигателей является внимание к цифровой экономике со стороны государства. Но главным драйвером является, несомненно, малый бизнес. Это в первую очередь люди. В статье рассматриваются требования к компетенциям персонала в предпринимательских структурах для повышения эффективности их работы.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, предпринимательство, трудовой потенциал, компетенции, цифровая экономика.

Статья издана по результатам проведенной II Международной научно-практической конференции «Развитие малого предпринимательства в Байкальском регионе» в рамках Всемирной недели Предпринимательства, кафедра Экономики предприятий и предпринимательской деятельности (ФГБОУ ВО Байкальский государственный университет, Иркутск, Российская Федерация, 20.11.2019 г.).

Victoria Valeryevna Kosyakova
senior lecturer, Basic department of management and information technologies
Bratsk State University

*Bratsk, Russia****Iлона Юрьевна Башилова****post-graduate student, Department of world economy and economic security**Baikal state University**Irkutsk, Russia*

IMPROVING THE EFFICIENCY OF LABOR POTENTIAL USE IN THE SYSTEM OF INTELLECTUAL CAPITAL ASSESSMENT

Abstract. The emergence of digital technologies and the Internet in areas that have traditionally been considered offline, has become one of the main trends of recent years. Therefore, we can talk about the digital transformation of all sectors of the economy, the life of societies and the formation of the digital economy. One of the main drivers is the government's focus on the digital economy. But the main driver is undoubtedly small business. It is primarily people. The article considers the requirements to the competence of personnel in business structures to improve the efficiency of their work.

Keywords: competence, digital economy, employment potential, entrepreneurship, intellectual capital.

Введение

В России изживает себя модель управления, связанная с упором на государственные инвестиции. Полагается, что такая модель управления в государстве уже не будет так эффективна относительно скоро. Поэтому следует искать другую модель экономического развития. И необходимость этого назрела в России и мире. Поэтому стоит заниматься тем, что может быть максимально востребовано и максимально эффективно. Главная проблема состоит в том, что мы живем сейчас в ситуации, когда жизнь меняется. И как она будет выглядеть, никто точно не знает, но контуры уже видны. Основой развития являются инвестиции в информационные технологии и человека, который будет грамотным настолько, чтобы уметь эффективно их применять [1,2]. При экономии на этом обучении трудовой потенциал будет либо не того качества, либо продолжит эмигрировать за границу. И получается горестное: наиболее активные люди, которые вполне могут, хотят и должны работать на благо и процветание родной страны - они уезжают. Вообразим дальше: они даже могут не выезжать, а дома за компьютером работать не на экономику своей страны, а выкладываться в работе на экономику другой страны [3-5]. Это большое упущение, скрытый экспорт мозгов или импорт, если смотреть с позиции другой страны. Этот животрепещущий вопрос составляет основу современной экономики. Значимо ещё понимать, что происходит изменение сознания людей. Если раньше в основном место проживания формировало людей как личность, то теперь формирует интернет. Человек может сидеть дома и жить, потреблять информацию, к которой есть доступ почти в любой точке мира. И по сути тогда возникает такой новый человек мира.

Сознание такого нового человека мира непременно размыкает границы любого места проживания, поэтому правителям надо рассматривать любой город,

и вообще любой населенный пункт как часть чего-то большого. Это даст задел для формирования будущей мировой экономики.

На национальном уровне Россия увлекается глобализмом, любит делать гигантские проекты, тратить на это громадные силы и громадные деньги. Нам кажется, сейчас настал другой период, и что страна немного отстала в технологиях. И что касается отдельных исследователей - нужно заниматься микроэкономикой [6-8]. Мы можем искать современные пути снижения затрат, улучшения производительности труда и находить в мировом разделении труда те точки, где Россия может быть самой конкурентной и забирать в масштабах мирового производства продукции эти элементы разделения производства отдельных видов продукции.

Чтобы предпринимательским структурам успешно действовать в условиях новой экономики, необходимо усовершенствовать их трудовой потенциал. В системе оценки интеллектуального капитала предлагается сформировать ряд требований к компетенциям работников.

Цель и задачи исследования

Целью является повышение эффективности использования трудового потенциала в системе оценки интеллектуального капитала предпринимательских структур на основе определения новых требований к компетенциям работников в новой экономике. Были поставлены задачи: 1. Сравнить, как изменились проблемы управления предпринимательскими структурами во времени;

2. для оценки интеллектуального капитала сформировать новые требования к компетенциям работников в новой экономике;

3. наметить дальнейшие пути совершенствования системы оценки интеллектуального капитала.

Методы исследования

Аналитический, индукции, дедукции.

Полученные результаты

Традиционными проблемами управления предпринимательскими структурами считались:

- Переоценка сущности производства.
- Нацеленность на выпуск продукции:
 - главными показателями эффективности считались производительность и прибыльность;
 - обладание оборудованием и персоналом, которые бы соразмерны периоду наибольшей загрузки производства;
 - ценообразование по методу «издержки = прибыль»;
 - ориентация вовнутрь.
- Руководители, понимающие в основном авторитарный стиль руководства, которых не научили самостоятельно принимать решения, и они ждут указаний.
- Недостаток творческой работы.
- Сильно раздутые обслуживающие подразделения.

–Недостаток базового образования и практики.

–Малая ротация.

В условиях новой экономики проблемами управления предпринимательскими структурами стало обеспечение этих структур следующим: умные головы, капитал и сотрудничество стартапов, малого и среднего бизнеса и промышленности стало являться основанием для осуществления цифровых бизнес-процессов и моделей в стране.

И главным в реализации этих инновационных процессов являются люди. Для повышения эффективности использования трудового потенциала предлагается ряд новых требований к компетенциям работников. Потому что они помогут более точно оценить интеллектуальный капитал предпринимательских структур в условиях цифровой экономики:

- подготовка менеджеров в соответствии с мировыми стандартами; в том числе активное внедрение в процесс управления элементов информационного менеджмента;

- понимание предпринимателями сущности новой экономики;

- комплексное решение проблем - умение целостно подходить к решению проблем в работе и жизни и находить оптимальное решение;

- способность прибегать к услугам независимых консультантов и консультационных фирм;

- критическое мышление - система суждений, помогающих создавать собственную оценку происходящему, интерпретировать его, анализировать и формулировать обоснованные выводы;

- навыки проектного менеджмента;

- лидерские качества, потому что в новой экономике «принцип первого руководителя» на главном месте;

- культура мышления - способность быстро собирать информацию, а затем генерировать и принимать удачное решение;

- высокая квалификация персонала. У работников должно быть время и возможность комплексно заниматься повышением своей квалификации, а не быть занятым на износ на двух работах. Высокая квалификация – это в том числе есть человеческое внимание, возможность качественно учиться и развиваться без ущерба для здоровья и семьи.

Выводы

Россия находится в преддверии огромных изменений, и у нас уже есть много сфер, в которых страна может по праву очень гордиться, есть успехи и решения. Одной из таких сфер должно быть предпринимательство.

Далее в исследованиях авторов для повышения эффективности использования трудового потенциала в системе оценки интеллектуального капитала предпринимательских структур видится разработка детального механизма оценки интеллектуального капитала. В нем будут выделены этапы оценки, действия на каждом этапе и ответственные лица.

