

Список использованных источников

1. Доклад Организации Объединенных Наций (ООН) «Перспективы мировой урбанизации» за 2014 год (United Nations 2014)
2. Hall RE. The Vision of a Smart City. In: Proceedings of the 2nd International life extension technology workshop; 2000 September 28; Paris, France. Upton: Brookhaven National Laboratory; 2000. p. 1–6.
3. Что такое технология блокчейн? [Электронный ресурс] – Параметр доступа: <https://aws.amazon.com/ru/what-is/blockchain/> – Дата доступа: 02.11.2022.
4. Blockchain for Smart Cities Series [Электронный ресурс] – Параметр доступа: <https://www2.deloitte.com/za/en/pages/financial-services/articles/blockchain-for-smart-cities-article-3-of-3.html> – Дата доступа: 03.11.2022.

УДК 339

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Исметова А. Р., Устинович И. В.

*Белорусский национальный технический университет
e-mail: arina.ism@mail.ru*

Summary. *The corporate training personnel systems features are studied. It is shown what gives this system to employees of organizations and their managers, its key features.*

Обучение сотрудников является трудоемким процессом. Но последние несколько лет показывают, что менеджеры по персоналу считают обучение и развитие (L&D) важным фактором, способствующим развитию бизнеса.

Обучение и развитие сотрудников (L&D – learning & development) – это организованный метод развития знаний и навыков сотрудников, требуемых в интересах их определенных ролей.

Когда компания инвестирует в удовлетворение потребностей своих работников в знаниях и развитии навыков, их желание остаться в соответствующей организации возрастает. В результате компания экономит ресурсы на найме и обучении сотрудников.

Корпоративная система управления обучением (**LMS**) обеспечивает основу, которая управляет всеми аспектами обучения своих сотрудников – от размещения до доставки и отслеживания содержания обучения. Корпоративная LMS предназначена для облегчения жизни команд, обучения и развития в компании, помогая им определять и оценивать как индивидуальные, так и организационные цели обучения, отслеживать прогресс в достижении этих целей и собирать данные для контроля и улучшения процесса обучения.

Рассмотрим несколько наиболее часто встречающихся особенностей корпоративных систем управления обучением:

1. Мультимедийные функции. Корпоративная LMS включает в себя мультимедийные файлы, такие как изображения, презентации PowerPoint, аудио, видео и т. д. Чтобы сделать учебный контент организации более интерактивным и привлекательным для сотрудников.

2. Отзывы учащихся. Для успешной и эффективной работы LMS необходима обратная связь с учащимися. Корпоративная LMS позволяет учащимся оставлять свои отзывы об учебных курсах в форме опросов обратной связи после обучения. Это дает организациям возможность оценивать эффективность и результативность учебных программ, улучшать их содержание и организацию обучения, выявлять сильные стороны и проводить улучшенные уроки, которые приносят пользу всем сотрудникам.

3. Персонализация. Разные учащиеся имеют уникальные потребности в обучении, стили обучения или технологические способности. Корпоративные инструменты LMS удовлетворяют различные потребности каждого человека в обучении, предоставляя индивидуальные учебные программы в различных форматах в соответствии с их предпочтениями в обучении,

целями и предпочитаемым языком. Важно подбирать для каждого сотрудника те обучающие материалы, которые интересны конкретно ему и удовлетворяют его потребности в обучении.

4. Мобильное обучение. Хорошая корпоративная LMS позволяет сотрудникам получать доступ к учебным программам на своих мобильных устройствах и учиться в любом месте и в любое время.

Например, в компании «Глобал Бизнес» коллектив состоит из 7 человек: 2 директора (один из них является бухгалтером), 2 менеджера по продажам, 1 бухгалтер (также является и юристом в данной компании), 1 маркетолог и 1 сборщик-упаковщик заказов на склад. Наличие высшего образования есть у всех, кроме сборщика-упаковщика заказов. Однако, этот фактор не показывает то, что у всех сотрудников тот уровень знаний, который соответствует современным программам обучения. В процессе работы директора данной компании не проводили какого-либо обучения для новых сотрудников, только указывали на ошибки в их работе. Поэтому конкретно для компании «Глобал Бизнес» можно предложить следующую систему корпоративного обучения. Прежде чем новый сотрудник приступит к выполнению своих должностных обязанностей, стоит проводить производственный инструктаж. Далее в течении первого месяца закрепить за ним наставника. Наставником рекомендуется быть одному из директоров. В это время он будет следить внимательнее за работой сотрудника, подсказывать что-либо, мотивировать и тому подобное. Для всех сотрудников рекомендуется посещать курсы в соответствии со своей специализацией, организовывать тренинги, предоставить доступ к платформам, которые будут содержать мультимедийные файлы по различным направлениям, но в приоритете должны быть направления, которые связаны с их специальностью.

Таким образом, были рассмотрены особенности системы корпоративного обучения и выявлены наиболее часто встречающиеся особенности.

УДК 338.1

РАЗРАБОТКА ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ УНИВЕРСИТЕТАМИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Калинин А. Ю.

Научно-технологический парк БНТУ «Политехник»

e-mail: kalinin@park.bntu.by

Summary. The article considers the progress of implementation and results of the project on the development of institutional policies in the field of intellectual property for universities and scientific organizations of the Republic of Belarus.

Политика в области интеллектуальной собственности является документом стратегического характера, который определяет цели, базовые принципы и концептуальные подходы к управлению интеллектуальной собственностью. Практика принятия данных политик получила широкое распространение среди ведущих университетов мира [1]. Также данная практика в настоящий момент поддерживается со стороны Всемирной организации интеллектуальной собственности.

В соответствии с Меморандумом о взаимопонимании между Правительством Республики Беларусь и Всемирной организацией интеллектуальной собственности был реализован Национальный проект по развитию институциональной политики в области интеллектуальной собственности для учреждений высшего образования и научно-исследовательских организаций Беларуси. Проект был реализован реализуется на базе ведущих университетов и научных организаций Республики Беларусь при поддержке Национального центра интеллектуальной собственности и Всемирной организации интеллектуальной собственности.

Была осуществлена разработка институциональных политик в области интеллектуальной собственности следующих университетов:

– Белорусский национальный технический университет;