

создать и внедрить на базе 1С ERP-систему «Управление швейным предприятием», которая позволит не только автоматизировать все участки выпуска продукции, но и станет внутренней улучшающей инновацией.

УДК 331

ВЛИЯНИЕ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

Петрашкевич А.К.

Белорусский национальный технический университет

Человеческий капитал можно рассматривать как в узком, так и в широком смысле слова. Если рассматривать в узком смысле, то одной из форм человеческого капитала является образование. Но если взять в широком смысле, то человеческий капитал образуется при помощи инвестиций (долгосрочных капиталовложений) в одного определенного человека в виде затрат на образование и подготовку работника на предприятии, на охрану здоровья, миграцию, а также на поиск информации о ценах и доходах [1].

Развитие человеческого капитала связано с качественной трансформацией рабочей силы. Наиболее важными элементами деятельности в этой области является обучение и развитие персонала, а также стремление улучшить его структуру, тем самым формируя одну из составляющих человеческого капитала, а именно интеллектуальный капитал.

Автор определяет интеллектуальный капитал как знания, опыт, технологии, отношения с клиентами и профессиональные навыки, которые являются источником конкурентного преимущества организации. Этот капитал, помимо характеристик, приносимых сотрудником в организацию, также состоит из:

- способность сотрудников к обучению;
- мотивация;
- обмен информацией и знаниями;
- стремление к достижению поставленных целей;
- умение работать в команде;
- проявление креативности и инновационности рабочих команд.

Эти особенности оказывают существенное влияние на эффективность хозяйственной деятельности и, следовательно, являются источником будущих заработков как персонала, так и организации, его нанимающей.

Поскольку человеческий капитал принадлежит самим сотрудникам и может вместе с ними покинуть компанию, инвестирование в него связано с более высоким риском, чем инвестирование в другие активы.

Обучение персонала – это одно из важнейших действий по увеличению человеческого и интеллектуального капитала организации, а значит - росту стоимости компании в целом. Оценить эффективность деятельности в области управления человеческими ресурсами сложно из-за отсутствия измеримых и общепринятых критериев для такой оценки.

Основным методом повышения ценности человеческого капитала внутри организации является процесс обучения. Условием достижения целей обучения является должным образом подготовленный и проведенный тренировочный процесс, наиболее важными этапами которого представлены следующими этапами:

1. Определение потребностей и целей в обучении.
2. Разработка плана и программы обучения.
3. Правильное проведение тренинга.
4. Оценка его эффективности.

Определение того, насколько обучение способствовало повышению уровня человеческого капитала, должно основываться на оценке эффективности обучения, понимаемой как сравнение программа обучения оплачивается в полном объеме. Необходимо помнить, что эта оценка является приблизительной из-за отсутствия возможности точного выделения эффектов программы обучения из числа всех факторов, влияющих на эффективность организации.

Компании, стремящиеся повысить ценность человеческого капитала, должны предпринять три направления действий, а именно:

- стремиться поддерживать существующий человеческий капитал в компании;
- стремиться приобрести его извне;
- стремиться к развитию человеческого капитала внутри компании.

Компонентом поддержания человеческого капитала в организации является надлежащее управление знаниями, то есть создание и соблюдение соответствующих процедур, обеспечивающих обмен знаниями, что защищает организацию от их потери в случае ухода существующего персонала

Таким образом поддержание человеческого и интеллектуального капитала заключается в удержании существующего персонала в организации. Решающую роль в этом играет система вознаграждения, созданная возможности развития компании и кадровые стратегии, используемые организацией.

Литература

1. Кобелева, А. А. Человеческий капитал: понятийный аппарат и структура / А. А. Кобелева // Экономические исследования. – 2017. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-ponyatiynuu-apparat-i-struktura/viewer>. –Дата доступа: 02.04.2023.

УДК 339.97

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ИСКАЖЕНИЙ

Жевлакова А.Ю.

Белорусский национальный технический университет

В современном мире наблюдается постоянное ускорение протекающих социально-экономических процессов, которое, зачастую, носит неритмичный характер. Также неустойчивая эпидемиологическая и политическая ситуации в мире становятся катализаторами для возникновения рыночных искажений.

Под рыночными искажениями принято понимать ситуацию на рынке, когда на цену товара оказывают влияние не только спрос и предложение, но и иные внешние и внутренние факторы [1].

Согласно приведенному определению, практически все рынки характеризуются наличием рыночных искажений, поэтому в мировой практике к рыночным искажениям относят только те ситуации, когда посторонние факторы оказывают значительное влияние на цену товара или принятие риска и распределение активов.

Источниками большинства рыночных искажений выступают государство и крупные корпорации. Это обусловлено тем, что у государства имеется большое количество инструментов для регулирования национальной экономики, а корпорации создают условия для развития монополистических рынков. При этом, большинство мер, принимаемых государством для защиты благосостояния граждан, даже при условии возникновения рыночных искажений воспринимаются положительно и в большинстве стран рассматриваются как необходимые.

К основным предпосылкам возникновения рыночных искажений можно отнести следующие:

– применение государством необоснованно высоких или низких ставок налогов, субсидирование отдельных отраслей;