

УПРАВЛЕНИЕ КАДРАМИ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РОССИИ И БЕЛАРУСИ

Эффективное управление кадрами является ключевым фактором успеха для промышленных предприятий в России и Беларуси. В условиях быстро меняющейся экономической ситуации компании должны уделять особое внимание подбору и мотивации персонала.

В России и Беларуси, где промышленность играет важную роль в национальных экономиках, управление кадрами на производственных предприятиях имеет свои особенности и нюансы. Это связано с историческими, культурными и правовыми факторами, которые формировали подход к работе с персоналом на протяжении десятилетий.

В данной статье мы рассмотрим основные аспекты управления персоналом на промышленных предприятиях России и Беларуси, включая кадровую политику, системы мотивации, развитие сотрудников, а также инновационные подходы, которые помогают повысить эффективность и конкурентоспособность этих организаций.

Начнем анализ и сравнение управления с кадровой политики. Российские предприятия уделяют большое внимание формированию высокопрофессиональной и лояльной команды сотрудников. Особое внимание уделяется преемственности управления и передаче опыта. Белорусские промышленные предприятия традиционно уделяют большое внимание формированию стабильного, опытного и лояльного кадрового состава. Кадровая политика направлена на привлечение молодых специалистов, их эффективную адаптацию и дальнейшее развитие.

Неотъемлемой частью является мотивация, а особенно на предприятиях такого вида. Чтобы постоянно не искать новых сотрудников, затрачивая баснословные суммы на обучение, необходима система мотивирования. В России, помимо конкурентоспособной заработной платы, широко используются бонусные программы, социальные льготы и пакеты. Большое значение придается развитию корпоративной культуры, созданию программ признания заслуг сотрудников. В Беларуси широко применяются различные системы материальной мотивации, включая премии и компенсации.

Инвестиции в обучение и развитие персонала рассматриваются российскими промышленными предприятиями как ключевой фактор обеспечения конкурентоспособности. Реализуются программы переподготовки кадров. Активно применяются наставничество и другие методы передачи знаний. Отличие Беларуси в этой сфере состоит в постоянной ротации. В Беларуси считается, что

ротация дает возможность руководству лучше узнать сотрудников, выявить их скрытые таланты.

В современных реалиях необходимо не отставать от инноваций. Поэтому в России идет активное внедрение передовых HR-технологий. А вот в Беларуси распространено более поступательное и постепенное внедрение инноваций в HR-сферу по мере их апробации и доказанной эффективности, а также большой консерватизм в вопросах внедрения гибких форм занятости и удаленной работы.

Таким образом, эффективное управление персоналом является ключевым фактором успеха для промышленных предприятий в России и Беларуси. В условиях растущей конкуренции, компании в обеих странах уделяют пристальное внимание различным аспектам работы с человеческими ресурсами.

И с т о ч н и к

1. *Афонин, А. М.* Основы управления бизнесом : учеб. пособие / А. М. Афонин, Ю. Е. Ефремова, В. Е. Афолина. — М. : Форум, 2019. — 264 с.

Д. А. Дрозд

*Научный руководитель — кандидат технических наук А. М. Седун
УО БГЭУ*

ИССЛЕДОВАНИЕ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ В КОНТЕКСТЕ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ РАЗРАБОТОК И ПАТЕНТНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Управлением в широком смысле называется деятельность по упорядочению процессов, протекающих в природе, технике и обществе, устранению, дезорганизации и приведению в новое состояние с учетом тенденций их развития и изменения среды.

Эффективное использование искусственного интеллекта для управления интеллектуальной собственностью позволяет предприятию быть более адаптивным, инновационным и конкурентоспособным в быстро меняющейся бизнес-среде (см. таблицу).

Рейтинг стран мира по количеству патентов

Рейтинг	Страна	Заявки, всего	Заявки резидентов	Заявки нерезидентов
1	2	3	4	5
1	Китай	1 400 661	1 243 568	157 093
2	США	621 453	285 113	336 340