

НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ АКТИВЫ В СИСТЕМЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Цифровизация экономики инспирирует развертывание глобальных процессов в мировом хозяйстве, упрощение и более тесное взаимодействие стран в различных сферах. За счет цифровизации общения увеличивается способность перенимать накопленную информацию и технологии, в результате происходит повышение уровня и качества жизни людей. Наряду с этим появляются и определенные киберугрозы, из-за чего возникает необходимость разрабатывать и использовать технологии и методы, обеспечивающие информационную безопасность, создавать и совершенствовать соответствующую законодательную базу.

В цифровизованной экономике по-новому реализуются и традиционные экономические отношения ввиду их сочетания и взаимосвязи с цифровыми технологиями. Под влиянием этих технологий протекают серьезные изменения в правилах рыночных взаимодействий, ведения бизнеса, в проявлениях традиционных для индустриальной экономики принципов и закономерностей экономического развития.

Для цифровизованной экономики характерно изменение соотношения материально-вещественных и неосязаемых факторов общественного производства в сторону уменьшения доли и значения первых. Например, в развитых странах материалоемкость продукции за последние десятилетия значительно снизилась благодаря возрастанию роли и значения информационно-цифровой составляющей в затратах на производство. Лавинообразно нарастают объемы самой информации, цифровых технологий, интернет-услуг и сервисов, программных продуктов и т.д. При этом информатизация и цифровизация экономики не являются самоцелью, а становятся всеобщей тенденцией из-за их высокой эффективности.

Рыночная капитализация высокотехнологичных компаний все больше определяется знаниями работников, человеческим интеллектуальным капиталом, идеями, искусственным интеллектом и интеллектуальной собственностью, т.е. нематериальными активами, обеспечивающими их конкурентные преимущества и рыночную устойчивость.

Особое значение в цифровизации экономики имеет такой нематериальный актив, как человеческий интеллектуальный капитал, поскольку генерирование идей и взаимосвязь всего нового в общественном производстве обеспечиваются людьми — его носителями. Интеллектуальный потенциал людей не имеет предела в своем развитии, а его наращивание обуславливает социально-экономический прогресс. Человеческий интеллектуальный капитал выступает ключевым ресурсом развития и функционирования цифровизируемой экономики. Если традиционные технологии в рыночной экономике доступны практически всем компаниям, то доступность новых цифровых технологий производства для бизнеса какое-то время полностью зависит от образованности и компетентности персонала компаний, накопленного в них человеческого интеллектуального капитала. Обладающие им работники способны трудиться творчески, инновационно, опираться на цифровые технологии, поэтому составляют креативное ядро современных высокотехнологичных компаний. Это предполагает и соответствующие методы управления персоналом в таких компаниях, направленные не только на максимальное использование человеческого интеллектуального капитала, но на его приращение и сохранение, поскольку работники-интеллектуалы обладают высокой конкурентоспособностью на рынке труда, а их потеря отрицательно влияет на креативность и устойчивость компаний. Цифровая

трансформация экономики страны может быть реализована тогда, когда ее элементы создаются и интегрируются во все сферы этой экономики, становятся все более совместимыми с уже работающими технологиями, а нематериальные активы имеют достаточный для этого уровень развития.

<http://edoc.bseu.by>

А. В. Бондарь, д-р экон. наук, профессор
kerol@bseu.by

А. С. Козлова, магистрант
alishakozlova@mail.ru
БГЭУ (Минск)

СТИМУЛИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА НА МИКРОУРОВНЕ

Интеллектуальный капитал организации — это совокупность знаний, опыта, информации, квалификации и мотивации сотрудников, организационных возможностей, каналов и технологий коммуникаций, а также других неосязаемых активов, способная создавать добавленную стоимость, стимулировать инновации и обеспечивающая конкурентные преимущества организации на рынке [1, с. 3]. Человеческий интеллектуальный капитал является его главной составляющей. Последний правомерно определить как совокупность предпринимательских, интеллектуальных и инновационных способностей, мобильности, креативности и других качественных характеристик работников, приобретаемых в течение жизни и используемых для повышения производительности труда и роста эффективности производства [2, с. 94]. От уровня развития человеческого интеллектуального капитала зависит результативность экономической деятельности предприятий, поэтому предприятия заинтересованы в управлении человеческим интеллектуальным капиталом для повышения уровня его развития и достижения высокой эффективности труда работников.

Управление человеческим интеллектуальным капиталом организации основывается на использовании различных способов стимулирования индивидов, являющихся средствами их мотивирования [3, с. 117]. Стимулирование — это процесс регулирующего воздействия на человека извне с целью повышения его трудовой активности. Если мотивация подталкивает деятельность работника изнутри, то стимулирование делает это снаружи на основе возможности удовлетворения его потребностей.

Выбор стимулов должен осуществляться с учетом социально-экономических особенностей организации и ее трудового коллектива. В качестве стимулов могут выступать: повышение заработной платы; компенсация расходов на повышение квалификации; кредитование работников; создание комфортных условий труда; вынесение как благодарности, так и порицания; медицинское страхование работников; организация посещения культурных мероприятий; поощрение инициативы; возможность карьерного роста, самосовершенствования и др. При этом необходимо оптимизировать систему материальных, моральных и административных стимулов.

Мотивирование и стимулирование трудящихся оказывают значительное влияние на развитие таких важных характеристик их трудовой деятельности, как креативность, инновационность, результативность, старание, усердие, настойчивость, добросовестность и т.д.

Таким образом, стимулирование носителей человеческого интеллектуального капитала в современных условиях становится важным фактором достижения организациями конкурентных преимуществ. Наибольшая эффективность применения различных мето-