

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-

дов стимулирования обеспечивается за счет индивидуального (со стороны организаций) подхода к управлению развитием человеческого интеллектуального капитала.

Источники

1. *Пронина, И. В.* Интеллектуальный капитал: сущность, структура, функции / И. В. Пронина. — М. : ВЭШ, 2016. — С. 1–7.
2. *Бондарь, А. В.* Человеческий капитал: содержание, методология исследования и условия развития / А. В. Бондарь, И. В. Корнеевец // Белорус. экон. журн. — 2008. — № 3. — С. 89–102.
3. *Джейли, Д. А.* Микроэкономика: продвинутый уровень : учебник / Д. А. Джейли, Ф. Д. Рени ; науч. ред. В.П. Бусыгина [и др.]. — М. : ИД ГУ ВШЭ, 2016. — 733 с.

<http://edoc.bseu.by>

Yu. B. Vashkevich, Master of Economics
jvashkevich@gmail.com
BSEU (Minsk)

NATIONAL COMPETITIVENESS: METHODOLOGICAL CHALLENGES BEYOND THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION

The concept of national competitiveness constantly faces newly arising challenges. The World Economic Forum (WEF) — the trend-maker and issuer of the yearly Global competitiveness report (GCR) had to revise its approach to countries' competitiveness evaluation multiple times.

In 2018, reflecting the challenges as well as opportunities set by the Fourth industrial revolution, WEF introduced a newly revised version of its Global competitiveness index (GCI) — GCI 4.0. The report creators decided to level the playing field for all the countries. The late 20th century view of development through progressive industrialization has become less relevant in the wake of fast digitalization. Countries do not always need to go through a sequential process of resource-investment-innovation based growth. Access to technologies, still unequal, yet approachable even by the less advantaged countries, made WEF reconstruct its factor weighting policy. The assignment of equal weights to all the pillars of competitiveness throughout the whole panel of countries serves as a clear signal that it is a holistic approach to competitiveness rather than a factor-focused one that should shape national policy priorities. A strong performance in one pillar cannot compensate weak performance in another.

Another innovation, adopted in the GCI 4.0 was the introduction of newly emerging set of concepts and indicators. They include, among others, entrepreneurial culture, companies embracing disruptive ideas, multistakeholder collaboration, critical thinking, meritocracy, social trust. In the midst of intense technological and social change, this revision made much sense. Index recalibration seemed to consider all the latest trends and specificities of the fourth industrial revolution. But year 2020 challenged it still further on.

The 2020 health and economic crisis highlighted the disconnect between the modern economic system and societal resilience. The GCR-2020 responded to the situation with a special ranking-less edition. The World economic forum hopes to renew the ranking in 2021, yet the main challenge they still have to face is to find the way to integrate countries' ability to respond to health crises to the concept of country competitiveness.

Risks of ad-hoc protectionism, risks of economic lock-downs, risks of healthcare collapses go unexpectedly beyond all the advances of the fourth industrial revolution. GCI 5.0 will need to focus on the next revolution, it might not be an industrial, but a socially-focused one.