

УДК 330.101.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ – ОСНОВА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

К.И. Шарова

*УО «Белорусский государственный экономический университет»,
г. Минск, Республика Беларусь*

На современном этапе знания, человеческий и интеллектуальный капитал организации становятся основой эффективного развития и одним из факторов конкурентоспособности национальных экономик.

В современных организациях инвестиции в повышение качественных характеристик персонала рассматриваются работодателями как предпосылка эффективного развития бизнеса. В то же время, хорошая профессиональная подготовка важны и для каждого отдельного работника, поскольку увеличивают его конкурентоспособность на рынке труда, способствуют росту его доходов и социального статуса.

Знания, навыки, квалификация работников приобретают форму интеллектуального капитала. В отношении этой категории сегодня сложилась ситуация, когда практика намного опережает теоретические исследования. Менеджеры фирм, руководители активно пользуются данным термином.

Наиболее актуальными остаются вопросы оценки и учета интеллектуального капитала на производстве, а также влияние размеров вложений в интеллектуальный капитал на прибыль и эффективность производства. Первой отчет об использовании интеллектуального капитала опубликовала шведская финансовая корпорация «Scandia». Сегодня уже многие фирмы составляют регулярные отчеты по интеллектуальному капиталу. За стоимость составляющих интеллектуального капитала на сегодняшний день принимается разница между рыночной и балансовой стоимостью компании.

Первым исследовал природу интеллектуального капитала Т. Стюарт. В статье 1991г. «Сила интеллекта: как интеллектуальный капитал становится наиболее ценным активом Америки» он представил интеллектуальный капитал как сумму всего того, что знают работники компании и что дает конкурентное преимущество компании на рынке. Основными работами по интеллектуальному капиталу, как уже упоминалось, являются результаты практической деятельности, реальные отчеты корпораций. Л. Эдвиссон, директор по интеллектуальному капиталу компании «Scandia» рассматривает интеллектуальный капитал как знание, которое можно конвертировать в стоимость.

Итак, большинство современных организаций осознают важность инвестиций в интеллектуальный капитал и определяют их в качестве одной из стратегических задач компании. Особая роль принадлежит образованию, характер и значение которого изменяются в наибольшей степени.

В современной экономике процесс образования, обучения, самообучения постоянный и неформальный. Сегодня многие компании на обучение тратят до 10% рабочего времени и оценивают это, как возвратные инвестиции. Получают распространение системы «обучения в течение всей жизни» и «непрерывного образования». Исследования, проведенные западными учеными, показали, что при десятипроцентном повышении уровня образования суммарная производительность возрастает на 8,6 %. В то же время при таком же увеличении основных средств производительность труда повышается всего на 3,4 %.

В то же время теория интеллектуального капитала предполагает зависимость зарплаток работников от уровня образования. Так, по результатам американских исследователей доходы работников с высшим образованием на 65 % превышают заработную плату

работников со средним образованием. При этом наблюдается тенденция к росту дифференциации в доходах работников с различным уровнем образования.

Кроме того, во всех развитых странах действует система надбавок за повышение квалификации. В западных странах практикуется подход, согласно которому повышение квалификации рассматривается в качестве одной из форм поощрения за эффективную работу. При этом доступ к наиболее дорогостоящим формам образования получает наиболее квалифицированный и хорошо работающий персонал.

Кроме того, с проблемой сохранения и увеличения интеллектуального капитала связана проблема удержания персонала в организации. Уход ценных людей снижает человеческие активы организаций, т.к. вместе с работниками теряются и сделанные в них инвестиции. Решению этой проблемы может способствовать грамотная кадровая политика на предприятии.

Итак, для обеспечения предприятий высококвалифицированными кадрами и предоставления им дальнейшей возможности для накопления интеллектуального капитала, необходима качественная система образования в стране.

Республика Беларусь имеет достаточно высокий образовательный уровень населения. По уровню образованности страна прочно удерживает позиции в группе стран с высоким индексом развития человеческого потенциала. Характерной особенностью развития высшей школы является переход к массовому высшему образованию. В расчете на десять тысяч населения приходится 435 студентов – это один из лучших показателей в Европе и мире.

Высшая школа Республики Беларусь готовит специалистов по 360 специальностям и более чем 1000 специализаций, что позволяет практически полностью удовлетворять потребности национальной экономики в специалистах с высшим образованием.

В соответствии с Законом Республики Беларусь “О высшем образовании” от 11 июля 2007 г. № 252-З в нашей стране закреплена двухступенчатая система подготовки специалистов. Первая ступень предполагает подготовку дипломированных специалистов для реального сектора экономики и бюджетной сферы. Вторая ступень высшего образования (магистратура) обеспечивает формирование знаний и навыков научно-педагогической и научно-исследовательской работы с целью подготовки к учебе в аспирантуре.

Однако для национальной системы высшего образования характерен ряд недостатков, которые препятствуют решению в полной мере задач кадрового обеспечения инновационного развития страны:

- низкий уровень компьютеризации учебных заведений, доступа в Интернет;
- отток квалифицированных кадров из сферы образования вследствие низкооплачиваемости и невысокой престижности научной сферы;
- наличие в числе педагогических работников значительного количества лиц, достигших пенсионного возраста, относительно невысокий удельный вес специалистов с высшей квалификационной категорией в общем числе педагогических кадров.

Для развития концепции образования «в течение всей жизни» необходимо больше внимания уделять совершенствованию заочного и вечернего образования. Возрастает роль системы повышения квалификации и переподготовки кадров в условиях инновационного развития страны и либерализации экономики для переобучения по востребованным специальностям.

Высокими темпами растет количество студентов, использующих заочную форму обучения: за 1990-2007 гг. число принятых студентов-заочников возросло в 3 раза (с 11,6 до 35,7 тыс. человек). Возможность заочного обучения создает благоприятные условия для продолжения образования, непрерывного расширения и обновления знаний, постоянного роста профессионального уровня. Вместе с тем на заочной форме обучения качество теоретической подготовки значительно хуже, чем на дневном обучении, требования к

студентам ниже, вследствие чего заочное обучение наиболее благоприятным представляется для получения второго и последующих образований.

Важнейшим направлением совершенствования современной системы образования может стать создание качественно новой системы дистанционного образования на основе быстро развивающихся информационных технологий.

Информационные технологии в образовании - это ответ на вызовы новой экономики, изменяющий роль обучения в современном мире и позволяющий сделать его непрерывным, массовым и эффективным. Дистанционное образование организуется так, что обучающийся имеет возможность пользоваться образовательными ресурсами и общаться с преподавателем в любое удобное для себя время в необходимом объеме. Место пребывания обучающегося не имеет значения, главное условие - наличие компьютера и доступа в Интернет. Соответственно, снимаются и возрастные ограничения. Дистанционное обучение дешевле очного в 2 - 4 раза, существующие средства связи позволяют учиться в любом учебном заведении планеты.

Развитый мир давно оценил указанные преимущества дистанционного образования. Сейчас примерно 1/5 всех образовательных услуг предоставляется через Интернет. Дистанционное образование присутствует почти в каждом серьезном западном вузе, даже если не является приоритетным.

Таким образом, современные белорусские предприятия уже осознали важность инвестиций в интеллектуальный капитал, выделяют средства для подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. В то же время необходимо создание такой системы образования, которая сможет удовлетворить потребности современных организаций в высококвалифицированных работниках, способных стать ее интеллектуальным капиталом.

УДК 004.823

ВЫЯВЛЕНИЕ НЕЯВНЫХ ЗАКОНОМЕРНОСТЕЙ ПРИ ПОСТРОЕНИИ МОДЕЛЕЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СИСТЕМЫ SPSS CLEMENTINE

В.Л. Шарстнёв, Е.Е. Витрук, В.С. Соловьёва
УО «Витебский государственный технологический университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь

В наше время во многих областях деятельности людям приходится сталкиваться с огромными массивами информации. В таких случаях провести какой-либо анализ очень сложно и порой невозможно в силу объёмов и неоднородности этой информации. Традиционные статистические методы подчас оказываются бессильны. Одним из перспективных направлений в анализе таких больших объёмов данных является применение технологии Data Mining.

Data Mining переводится как «добыча» или «раскопка данных». Согласно определению одного из основателей данного направления – Григория Пиатецкого-Шапиро, Data Mining — это процесс обнаружения в сырых данных ранее неизвестных, нетривиальных, практически полезных и доступных интерпретации знаний, необходимых для принятия решений в различных сферах человеческой деятельности.

В основу технологии Data Mining положена концепция шаблонов, представляющих собой закономерности. В результате обнаружения этих скрытых от невооруженного глаза закономерностей решаются задачи Data Mining. Большинство авторитетных источников