

Трафимчик П.М.

Научный руководитель: к.с.н., доцент, Кандричина И.Н.

Белорусский национальный технический университет

Под инновационным потенциалом понимают совокупность всех видов ресурсов и условий, обеспечивающих освоение результатов научных исследований и разработок. При анализе уровня развития и возможностей инновационного потенциала страны, региона или отрасли используются показатели, отражающие параметры потенциала, значения которых, содержатся в регулярной статистике: численность ученых и инженеров в сфере НИОКР; национальные расходы на науку; количество зарегистрированных в стране и за рубежом патентов; объем торговли технологиями; объем экспорта наукоемкой продукции; объем добавленной стоимости в обрабатывающей промышленности; объем экспорта технологий.

Указанные показатели инновационного потенциала страны характеризуют количественную сторону инновационного потенциала, его масштабы (численность ученых и инженеров, занятых в сфере НИОКР, национальные расходы на науку), затем его потенциальные возможности (количество зарегистрированных в стране патентов, объем торговли технологиями, объем экспорта наукоемкой продукции) и, наконец, уровень реализации этих возможностей, эффективность инновационного потенциала (число патентов, объем добавленной стоимости, объем экспорта технологий).

Для всесторонней оценки инновационного потенциала страны целесообразно также использовать социологический способ изучения инноваций, который дает возможность определить их сущность, функции, потенциал, выявить их влияние на различные социальные процессы; проанализировать противоречия и конфликты инновационной практики; репрезентировать общественное мнение о происходящих переменах и новых потребностях в них. Социологический анализ инновационного потенциала предполагает две проекции: статическую, отражающую изучение состояния инновационного потенциала отдельной сферы или отрасли народного хозяйства, региона или страны в целом как совокупности социальных организаций, предприятий и фирм ее составляющих, и динамическую, показывающую перспективы использования и наращивания инновационного потенциала отдельной отрасли народного хозяйства, региона или страны в целом, его роли в инновационном развитии национальной экономики.

Результаты подобного изучения необходимы для прогнозирования и диагностики инновационных процессов, для их информационного обеспечения, для фиксации тенденций в их развитии.

УДК 316.334.2

## **МЕЖДУНАРОДНОЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Трафимчик П.М.

Научный руководитель: к.с.н., доцент Кандричина И.Н.  
Белорусский национальный технический университет

Международное управление персоналом как области HR-менеджмента, зародившись в конце 20 века, сегодня оно рассматривается как научная прикладная теория и технология кадрового менеджмента, направленная на повышение конкурентоспособности и эффективности организации в глобальной сфере. Первоначально международное управление персоналом было ориентировано на изучение систем управления экспатриантами, сегодня акцент исследования смещен к более разнообразному набору кадровых стратегий и процедур, включающих в себя: перемещение иностранных сотрудников из одной страны в другую, согласование основной кадровой политики с местными потребностями и использование уникальных перспектив и опыта, присущих уроженцам определенных регионов.

Функции и задачи международного управления персоналом в настоящее время можно систематизировать и разделить на три достаточно широкие области: привлечение и удержание сотрудников во многих разных странах для достижения стратегических глобальных бизнес-целей, управление мобильными сотрудниками на международном уровне; приведение основных политик и практик в области управления персоналом в соответствие с требованиями международной конкуренции при одновременном реагировании на местные проблемы, нормативные правовые акты и институциональные требования в каждой стране присутствия; развитие глобальных компетенций и возможностей создания глобальных центров передового опыта, центров совместного обслуживания и овладения кадровой экспертизой, необходимой при трансграничных слияниях и поглощениях.

Сегодня международное управление персонала наиболее активно развивается в двух направлениях: поиск глобальных компетенций и международное управление талантами.

Глобальные компетенции представляют собой не конкретные навыки, а сочетание знаний, умений, взглядов и ценностей, успешно применяемых