

прикладной основы. В «эпоху Возрождения» научные знания университет включали в себя опытные исследования. Теперь университет не только сохраняет знания и передает их через обучение, но и постоянно выполняет исследовательскую деятельность, открывая новые знания.

Становление индустриального общества оказали значительное влияние на функционирование университетов. В обществе увеличивается роль знаний, увеличивается спрос на продукцию, созданную при помощи интеллектуального труда. В университетской жизни сформировалась новая самостоятельная сфера – научно-исследовательская деятельность.

Главное задачей университетов становится сохранение и получение новых знаний, роль инициатора внедрения разработок в индустриальный период взяла на себя промышленность.

В постиндустриальном обществе функцию коммерциализации университеты берут на себя. Деятельность университета начинает преследовать коммерческие цели, что приводит к изменению основных задач. На данный момент университет являются не только образовательным центром науки, выпускающих высококвалифицированных специалистов, но также становится субъектом рыночной экономики, осуществляющим реализацию результатов своей научной деятельности на рынке.

В современных условиях университет как экономический субъект должен эффективно существовать в условиях рисков и динамично меняющегося спроса, быстро реагировать на изменения предпочтений своих потенциальных потребителей. Перестроив организационную структуру университетов, налаживая сотрудничество с сектором промышленности и элементами инновационной инфраструктуры, в частности с научно-технологическими парками.

УДК 331.08

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

Магистрант Третьяков-Савич Е. С.<sup>1</sup>

Ст. преподаватель Третьякова Е. С.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Каунасский технологический университет

<sup>2</sup>Белорусский национальный технический университет

В современных условиях эффективное использование кадрового потенциала рассматривается как главный резерв повышения результативности работы предприятия, руководителям необходимо анализировать аспекты полного выявления и реализации способностей работников, повышении их профессионально-квалификационного уровня с учетом оценки вклада каждого члена коллектива в конечные результаты деятельности.

Поэтому все предприятия должны уделять пристальное внимание вопросам оценки эффективности использования кадрового потенциала организации, так как это является основой для выработки предложений по оптимизации распределения области ответственности и функциональных обязанностей между отдельными подразделениями и сотрудниками [1]. Для оценки эффективности использования кадрового потенциала применяют различные технологии. Контроллинг персонала используется как система планирования и контроля в сфере работы с человеческими ресурсами, позволяет формировать основные положения по управлению сотрудниками. Мониторинг – непрерывное систематическое отслеживание состояния системы управления персоналом и ее составных элементов, а также создание условий для оптимизации управленческих функций на основе полученной информации. Кадровый аудит это комплексная оценка трудовых ресурсов и системы работы с ними на предмет их соответствия стратегии предприятия, а также выявление причин возникновения проблем в функционировании компании, с последующими рекомендациями по приведению системы управления предприятием в соответствие с потребностями производства. Целью кадрового аудита является выявление потенциальных рисков возникновения конфликтных ситуаций, аудит может входить в комплекс мероприятий по кадровому консалтингу, а может проводиться независимо от него.

### Литература

1. Показатели эффективности оценки кадрового потенциала предприятия / Н.Р. Балынская [и др.] // Вопросы управления. – 2015. – № 2. – С. 127–137.

УДК 388.45

### **ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПОРТФЕЛЯ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ**

Магистрант гр.1-25 80 04 Шпак Е. А.

Ст. преподаватель Козленкова О. В.

Белорусский национальный технический университет

Для благополучной деятельности предприятий и их успешного развития, должно существовать несколько тенденций, идей на будущее, одной из таких идей можно назвать, портфель инновационных идей, который время от времени развивается и дополняется. Существует ряд особенностей формирования портфеля инновационных проектов. Одна из них заключается в том, что формирование портфеля инновационных проектов не может обойтись без использования методов, которые нужны для разра-