

Таким образом, можно сделать вывод, что в современных экономических условиях интеллектуальный капитал представляет собой накопленный ресурс интеллектуальных знаний и способностей, который, являясь неосязаемым и высоко мобильным, включается в процесс рыночного воспроизводства стоимости и на основе конкурентоспособности длительно приносит его собственнику добавочную стоимость. В свою очередь, сфера образования является ведущей в производстве интеллектуального капитала, фундаментом будущего благополучия человека и общества.

Литература:

1 Бондарь, А.В., Жебентяева, Н.А. Интеллектуальный капитал в системе интеллектуальной безопасности / А.В. Бондарь, Н.А. Жебентяева // Вестник ПГУ. – 2016. – № 14. – С. 7-13.

2 Менеджмент интеллектуального капитала: теория и практика: учебник для магистров / Л.И. Лукичева, Ю.А. Еленева, Е.В. Егорычева. – М. : Издательство «Омега-Л», 2014. – 323 с.

О.В. Зайцева

*УО «Белорусский государственный экономический университет»
(Республика Беларусь, Минск)*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ Е-ЗАНЯТОСТИ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ Е-ЭКОНОМИКИ

Е-занятость (дистанционная занятость, телетруд, телеработа) появилась в процессе формирования е-экономики, перехода к информационному обществу, развития коммуникационных технологий, которые обусловили возможность появления «дистанционных трудовых отношений» между работодателем и его сотрудниками. Несмотря на то, что дистанционная занятость появилась недавно, ее стремительное развитие оказывает все возрастающее влияние на рынки труда и международное разделение труда.

Существует множество понятий, характеризующих работу на расстоянии. В англоязычной литературе наиболее распространены такие понятия, как: telework, telecommuting, telejob, flexiplace, peripheral jobs, work-at-home, home-based work, remote work, eWork. В русскоязычных странах используются такие понятия, как: теле-

работа, дистанционная занятость, удаленная работа, фриланс, e-занятость, надомный труд и т.д. Однако, существует необходимость в их разграничении.

Целесообразно выделить 4 критерия, по которым можно разграничить данные определения:

1. Расстояние от работодателя;
2. Степень использования информационно-коммуникационных технологий;
3. Самозанятость / занятость по найму;
4. Работа на дому / работа в специально оборудованном месте.

На наш взгляд, идентичными являются понятия «дистанционная занятость», «удаленная работа», «телеработа», «e-занятость». Более узким понятием является «фриланс», так как данный тип работника характеризуется именно самозанятостью, свободой от работодателя, а также не всегда находится на расстоянии от работодателя. Однако, он может рассматриваться как одна из распространенных форм дистанционной занятости.

Наиболее широким понятием, на наш взгляд, является надомный труд, так как он по своей сути является дистанционной работой (т.е. работой на расстоянии от работодателя) и может предполагать, как работу с использованием информационно-коммуникационных технологий, так и без их использования, как самозанятость, так и занятость по найму. В соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь (глава 25, ст.304) «работниками-надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием оборудования, инструментов, механизмов и приспособлений, выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств этого нанимателя» [1]. То есть предполагается обязательное оформление трудовых отношений, а также нахождение дома (в отличие от определения надомного труда, данного в ст.1 Конвенции МОТ N 177 «О надомном труде» - здесь «надомный труд» означает работу, которую лицо, именуемое надомником, выполняет по месту жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя, за вознаграждение с целью производства товаров или услуг согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые

ресурсы, если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями [2].

Термин «е-занятость», на наш взгляд, наиболее полно отражает взаимосвязь данного понятия с использованием информационно-коммуникационных технологий и формированием новой модели экономики – е-экономики.

Таким образом, е-занятость – это тип занятости, характеризующийся двумя особенностями: нахождением работника на расстоянии от работодателя и использованием информационных технологий (для общения, контроля, передачи заданий, результатов труда, оплаты труда).

Е-занятость можно классифицировать по следующим критериям:

1) По расположению места работы:

- работа на дому (примером может служить SOHO (англ. Small office/home office – «малый офис / домашний офис»);
- работа в специально оборудованном офисе (например, коворкинг-центры);

2) По типу трудовых отношений:

- без оформления трудовых отношений (фриланс, неформальная занятость);
- работа по найму;
- работа по гражданско-правовым договорам.

Е-занятость получила широкое распространение благодаря своим преимуществам, как для работодателей и для работников, так и для общества в целом.

Возможные преимущества и недостатки е-занятости объясняют-ся различными теориями: теорией характеристик труда, двухфакторной теорией Герцберга, теорией социотехнических систем и др.

Обобщенно преимущества для всех участников социально-трудовых отношений представлены в таблице.

Несмотря на выявленные недостатки применения е-занятости, необходимые для развития работодателями данной формы занятости преимущества и экономические выгоды, способствуют расширению такой формы занятости и увеличению ее видов.

Таблица – Преимущества и недостатки е-занятости

Категория участников социально-трудовых отношений	Преимущества	Недостатки
Для работника	<ul style="list-style-type: none"> - экономия времени, которое ушло бы на дорогу до рабочего места; - самостоятельность в работе; - возможность творчества; - снижение транспортных затрат, затрат на деловую одежду, косметику и т.д.; - участие в семейной жизни; - гибкий график 	<ul style="list-style-type: none"> - низкая социальная защищенность фрилансеров; - отсутствие социальных гарантий; - риски недополучения дохода
Для организации	<ul style="list-style-type: none"> - экономия на организации рабочего места; - получение более эффективного сотрудника; - повышение производительности труда; - экономия на офисных помещениях и т.д. 	<ul style="list-style-type: none"> - утечка производственной информации; - сложность определения реальной квалификации работников и качества выполненной работы
Для государства, рынка труда	<ul style="list-style-type: none"> - включение в активную жизнь людей с ограниченными возможностями; - увеличение количества экономически активного населения (особенно групп населения, имеющих сниженную конкурентоспособность на рынке труда - инвалидов, родителей, не имеющих возможности оставить ребенка, людей, ухаживающих за пожилыми или больными родственниками и др.); - возможность повышения уровня жизни населения; - снижение рисков безработицы 	<ul style="list-style-type: none"> - опасность перехода в неформальную занятость, если они осуществляются без оформления трудовой сделки; - потеря государственным бюджетом значительной части средств в результате укрытия доходов от налогообложения

Составлено автором.

Е-занятость открывает новые возможности для работодателя выстроить эффективную политику управления трудом и персоналом, отвечающую современным требованиям внутрифирменных трудовых отношений.

Литература:

1 Трудовой Кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 24.10.2016 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

2 Конвенция № 177 о надомном труде [Электронный ресурс] / Международная организация труда. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c177_ru.htm – Дата доступа: 08.06.2017.

Е.А. Кадовба

*УО «Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины»
(Республика Беларусь, Гомель)*

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА И ПРОБЛЕМЫ ЕЕ ОЦЕНКИ

Современный мир характеризуется тем, что приоритет во многих сферах отдается непрерывному совершенствованию, созданию и применению различных новшеств, развитию науки, техники, построению так называемой «умной экономики» или «экономики, основанной на знаниях». Инновации приобрели статус ключевого фактора качественного и количественного роста, получения конкурентных преимуществ, завоевания новых рынков. Научно-техническая революция привела к масштабному производству высокотехнологичной продукции с высокой добавленной стоимостью и жесткой конкуренции отдельных предприятий, корпораций и экономик в целом. В таких условиях каждая страна, регион, компания стремятся поддерживать и увеличивать свои возможности в области науки и инноваций. Вся совокупность этих возможностей представляет собой *инновационный потенциал*.

Инновационный потенциал анализируется на разных уровнях: страна, регион, отрасль, предприятие и т.д. Исследованиями в данной области занимались и занимаются такие ученые как Б.К. Лисин, В.Н. Фридлянов, А.А. Шашко, С.Г. Алексеев, З.В. Банникова и др.