

В современных условиях ведения предпринимательской деятельности появляется необходимость в применении инноваций и конкурентном использовании знаний, что способствует востребованности технологии кросс-маркетинга. Она малозатратна, универсальна, а также может применяться в сочетании с другими видами технологий продвижения товаров и услуг. Кроме того, в будущем данная технология может стать основой для более сложных форм продвижения товаров и услуг.

Дун Тин

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ СОВМЕСТНОГО БЕЛОРУССКО-КИТАЙСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В последние годы в двусторонних торгово-экономических связях Республики Беларусь и Китая наблюдается усиление интереса белорусских и китайских деловых кругов к взаимному сотрудничеству. В тоже время современный характер мировой экономики, делает сотрудничество белорусско-китайских предприятий недостаточно эффективным. В связи с этим необходимо формирование предпринимательской стратегии на качественно новом уровне. Совместное предприятие – это предприятие, которое выступает субъектом ВЭД, является наиболее развитой формой международной кооперации, основанной на совместном капитале субъектов хозяйственной деятельности одной страны и субъектов хозяйственной деятельности других стран на основе прямых иностранных инвестиций, на совместном управлении, совместном распределении результатов и рисков для получения прибыли.

В Беларуси реализуются два крупнейших совместных проекта, один – производство легковых автомобилей с участием китайской компании «Джили», другой – Китайско-белорусский индустриальный парк «Великий камень». Также следует отметить ряд других успешных совместных проектов, реализуемых на территории Беларуси, таких как совместное предприятие «Мидеа-Горизонт», ООО «Бел Хуавэй Технолоджис» и др.

В Китае также функционирует ряд успешных совместных белорусско-китайских предприятий. В их числе совместные предприятия «Санцзян-Волат компания Лтд.», ООО «Чунцин Гомель Предприятие сельскохозяйственного машиностроения», «Белмет (Шанхай) Трейдинг Ко., Лтд.» и др.

Для дальнейшего развития и повышения эффективности реализации совместных белорусско-китайских проектов целесообразны: 1) оптимизация структуры финансирования научно-технических инноваций двух стран на основе согласованного на государственном и бизнес-уровнях двустороннего или многостороннего кредитно-финансового сотрудничества, предусматривающего в том числе создание венчурных фондов для решения проблем финансирования; 2) разработка приоритетно направленного стратегического плана привлечения инвестиций, прежде всего для развития высоко-

технологичных предприятий, ориентированных на рыночную перспективу; 3) укрепление культурных обменов, интеграция образования и систем подготовки адаптированных к интеллектуальной экономике специалистов.

В последние годы количество совместных белорусско-китайских предприятий увеличивается. Страны продемонстрировали, что при твердом намерении расширять взаимовыгодное двустороннее сотрудничество есть желание находить и использовать не до конца реализованные возможности.

А. Ефимчик

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РАЗВИТИЯ СИСТЕМ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ HR-ДЕПАРТАМЕНТОВ

HR-аналитика (HRA) – формирование, обработка и анализ данных, которые обеспечивают реализацию функций по формированию и развитию человеческих ресурсов коммерческой организации – активно развивающееся направление информационно-аналитической деятельности, объединяющее задачи HR-менеджмента интеллектуальной обработки данных. Использование HRA значительно повышает эффективность работы как функциональных менеджеров и сотрудников HR-департаментов, так и групп стратегического руководства компаний, позволяя сфокусироваться на выполнении задач, связанных с разработкой кадровой стратегии и кадровой политики, сильной позитивной корпоративной культурой и созданием конкурентных характеристик предлагаемых на рынке труда вакансий. Для оптимизации работы сотрудников аналитических подразделений HR-отделов используются современные информационные технологии. Компании приобретают на рынке или разрабатывают информационные и коммерческие чатботы, специализированные аналитические утилиты, инструменты визуализации и HRM-системы. Такого рода программное обеспечение позволяет ускорить первичную обработку резюме («Experium», «E-Staff», «Microsoft Resume Assistant»), облегчить процесс удержания и развития работников («Workday Insights Applications», «IBM Kenexa», «Oracle HR Analytics»), обеспечить более оптимальный вариант визуализации и представления данных («AurionAnalytics», «R», «SAP AnalyticsCloud»). Кроме использования комплексных автоматизированных операционных средств, зарубежные компании вносят изменения в организационную структуру, создавая специализированные отделы HR-аналитики, как правило – в составе департаментов по управлению человеческими ресурсами. Развитие данного направления деятельности, тем не менее, требует от компаний значительных финансовых затрат и ориентировано на долгосрочное стратегическое развитие компании, затрудняя достижение целей текущего и оперативного управления. Исследования показали, что 78 % субъектов бизнеса за рубежом, сформировавших специализированные подразделения HR-аналитики – это крупные компании,