

усилению интеграции науки с практикой с целью оптимального выбора варианта будущего развития.

В современном формате необходимо с инновационных позиций выработать и реализовывать деятельностную концепцию взаимодействия власти с гражданским, экспертным, научно-образовательным сообществом и трансформировать данный опыт в информационном сегменте.

Поскольку современное развитие государства является сложным, социальным, политико-правовым процессом, то только диалектическая взаимосвязь теоретического и практического начал, продуманность инноваций и последовательность проводимых модернизаций смогут дать необходимые для государственного развития качество и стабильность результатов при возрастающей поддержке со стороны общества.

## **ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**Фурсевич И. Н.**

Республика Беларусь, г. Минск

Белорусский национальный технический университет,

аспирант кафедры инженерной экономики

В отличие от классических традиционных методов и методик, которые были востребованы до настоящего времени, в современных реалиях предприятия машиностроения нуждаются в динамичных и эффективных методах организации и управления персоналом. Это можно увязать с тем, что конкурентоспособные, инновационные предприятия предъявляют к своим сотрудникам дополнительные требования: креативность, коммуникабельность, стремление к самосовершенствованию, способному к переобучению и проявлению инициатив. Современному инженеру необходимо владеть не только специальной подготовкой, но и креативным мышлением, гибкостью ума, способностью к адаптации в стремительно меняющихся условиях, склонностью к обучению, быть коммуникабельным. Современный специалист обладает несколькими специальностями. Особую привлекательность составляют инженеры с экономическим образованием.

Поиск новых подходов в развитии управленческого персонала машиностроительных предприятий является неизбежным условием для успешного функционирования предприятия. В условиях кадровой политики предприятия внедрение нововведений становится острой необходимостью.

Важно учесть, что специалисты при реализации профессиональных функций используют не только явную квалификацию, но и могут проявлять скрытую. Одним из видов скрытого потенциала, является инновационный потенциал, который может проявляться, например, при ротации кадров. В связи с этим, задачами каждого руководителя предприятия является планомерное выявление инновационного потенциала у своих сотрудников, наличие которого позволяет решать важнейшие производственные задачи, среди них:

1. Повышение уровня конкурентоспособности предприятия, призванное укрепить статус предприятия на рынке. В случае системного подхода сотрудники предприятия, владеющие инновационным потенциалом, могут существенно повысить конкурентоспособность и инновационную привлекательность предприятия;

2. Повышение эффективности рабочих мест. Благодаря ротации руководителей и специалистов, руководство предприятия имеет возможности качественного назначения лучших претендентов на вакантные должности, повысить эффективность деятельности структурных подразделений предприятия в минимальные сроки;

3. «Точечное» увеличение эффективности деятельности предприятия. В случае возникновения проблемных ситуаций на отдельных производственных участках сотрудники, обладающие инновационным потенциалом, могут предложить пути повышения их эффективности и, более того, могут стать исполнителями предложенных идей.

Важной особенностью наличия инновационного потенциала у сотрудников предприятия – является универсальность при реализации задач в сложившихся производственных условиях. Предложенные задачи качественно характеризуют общую особенность применения инновационного потенциала сотрудников предприятия. На предприятиях могут быть поставлены иные задачи.

При использовании инновационного потенциала своих сотрудников, машиностроительные предприятия могут ставить следующие функциональные критерии:

1. Многозадачность: руководители и специалисты предприятия, обладающие инновационным потенциалом, хорошо выполняют различные виды деятельности;

2. Устранение «пробелов»: при ротации кадров по структурным подразделениям предприятия, специалист или руководитель овладевает отсутствующими по различным причинам знаниями, умениями и навыками;

3. Профессиональная гибкость и мобильность: возможность выполнения специалистом и руководителем профессионально-квалификационных обязанностей в изменяющихся трудовых условиях;

4. Психологический климат коллектива: специалист или руководитель с инновационным потенциалом содействует образованию в трудовом коллективе комфортных условий труда, необходимых для качественного выполнения поставленных задач;

5. Определение неэффективных сотрудников: при использовании инновационного потенциала сотрудников предприятия, вычлняются работники, не способные к эффективной профессиональной деятельности и тормозящие развитие предприятия в целом [1].

Специалисты с инновационным потенциалом обладают конкурентным преимуществом по отношению к другим специалистам предприятия. Среди них: профессиональная подготовка, уровень квалификации, профессиональная мобильность, профессионально-квалификационный рост. Современный конкурентоспособный специалист способен применить свои знания при выполнении нестандартных задач предприятия, проявляет инициативу при решении нетиповых проектов; стремится охватить больший объем знаний и стремится к саморазвитию; активно усваивает информации, которую применяет в трудовой деятельности. Важная особенность применения инновационного потенциала сотрудников предприятия: чем активнее используется потенциал, тем более интенсивно он развивается. Это значит, что при пассивном использовании инновационного потенциала, ослабевают приобретенные навыки и квалификация, пропадает стремление к профессиональному росту, развитию.

## Право. Экономика. Социальное партнерство

Конкурентные преимущества могут быть взаимозаменяемыми и дополнять друг друга. Например, специалисты старших возрастных групп, обладающие потенциалом, менее конкурентоспособны относительно категории «молодые специалисты», однако их конкурентным преимуществом выступает опыт работы по специальности. С другой стороны, молодым специалистам с незначительным опытом работы свойственно стремление к познанию нового, готовность к обучению и переобучению, повышению квалификационного уровня, высокая активность и креативность.

Учеными, исследующими инновационный потенциал персонала, выделены качественные характеристики инновационных работников, среди них: скорость освоения знаний, навыков, интеллектуальное развитие; творческий подход к работе, проявление инициатив; профессиональная компетентность; рационализация труда; неординарный склад ума; готовность к новым установкам и производственным переменам; стремление к профессиональному росту и обмену идеями с коллегами по работе [2].

На основании проведенного исследования, с целью повышения инновационной привлекательности предприятия, развития его конкурентоспособности, предложены следующие авторские рекомендации:

1. Применение на машиностроительных предприятиях успешного зарубежного метода управления персоналом: японской «системы репутаций» [3], использование которой позволяет выявить лучших руководителей и специалистов к ротации кадров.

2. Для оптимизации процесса аттестации руководителей и специалистов использовать балльную оценку уровня их профессионализма с применением авторской компьютерной программы [4].

3. Для учета снижения творческих способностей руководителей и специалистов, рассчитывать потерю креативности за каждый год после 45 лет по формуле (ф.1):

$$ПКр = - 0,5 * (\text{Возраст} - 45 \text{ лет}) \quad (1)$$

где ПКр – потеря креативности руководителя и специалиста,  
возраст – количество полных лет руководителя или специалиста, подлежащего аттестации.

4. Для успешной адаптации специалистов и руководителей к новой должности рекомендуется применять модификацию метода анализа иерархий [5], учитывающий требования к основным компетенциям специалистов и руководителей (профессиональные качества, коммуникабельность, креативность).

*Список цитированных источников*

1. Пережогина, К. А. Инновационные изменения в системе управления персоналом / К. А. Пережогина // Молодой ученый. – 2015. – № 4. – С. 403–408.

2. Донской, Д. А. Основы инновационного потенциала сотрудника организации / Д. А. Донской // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 9–2. – С. 338–341.

3. Фурсевич, И. Н. Ротация руководителей и специалистов как часть кадровой политики предприятия / И. Н. Фурсевич // Проблемы управления. Экон. науки, социол. науки, психологич. науки. – 2019. – № 2 (72). – С. 71–76.

4. Компьютерная программа «Программное обеспечение «Выбор формы ротации руководящих работников и специалистов» : а. с. № 1148 Респ. Беларусь / И. Н. Фурсевич ; дата публ.: 19.02.2019.

5. Фурсевич, И. Н. К вопросу адаптации персонала на промышленных предприятиях: проблемы и пути решения / И. Н. Фурсевич // Промышленное развитие России: проблемы, перспективы : сб. ст. XVII Междунар. науч.-практ. конф. преподавателей, ученых, специалистов, аспирантов, студентов, 27 нояб. 2019 г. : в 2 т. – Н. Новгород : Мининский ун-т ; редкол. : В. П. Кузнецов [и др.]. – Н. Новгород, 2019. – Т. 1. – С. 227–230.