

СЕКЦИЯ VI. ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ, ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ

УДК 338.45:621(476)

ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РАЗВИТИЯ МАШИНОСТРОЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

О. В. Арашкевич

*Учреждение образования «Гомельский государственный
университет имени Ф. Скорины», Республика Беларусь*

Машиностроение является одной из главных составляющих развития экономики в Республике Беларусь и представляет материальную базу научно-технического развития. Машиностроение занимает первое место по количеству занятых работников в промышленности и выступает валообразующей отраслью [1].

Однако сегодня существует ряд проблем, препятствующих наращиванию объемов производства машиностроения и выходу на качественно новый уровень развития отрасли. Прежде всего следует отметить высокий уровень износа основных производственных средств в машиностроении (около 70 %), низкие темпы обновления оборудования и выпускаемой продукции. В связи с этим возникает необходимость постоянного обновления основных средств, внедрения новых технологий, модернизации производства [2]. Но как показывает опыт, модернизация должна носить инновационный характер и учитывать ряд факторов: наличие подготовленных и высококвалифицированных специалистов; высокий уровень маркетинговой политики, направленной на исследование емкости рынков и возможностей сбыта продукции; наличие знаний и навыков управления высокотехнологичным оборудованием.

Также немаловажными проблемами развития машиностроительного комплекса являются: нарушение технологических связей; простои многих предприятий; несоответствие подавляющей части отечественного оборудования и машин мировым стандартам; высокая импортоемкость; низкая надежность производимых машин, вызванная невысоким качеством комплектующих деталей, которые в первый же год эксплуатации выходят из строя (20–30 %); диспропорции в темпах роста отдельных отраслей. В связи с этим одной из главных задач машиностроения является коренная реконструкция и опережающий рост таких отраслей, как станкостроение, приборостроение, электротехническая и электронная промышленность, производство вычислительной техники, что позволит Республике Беларусь приблизиться к мировому уровню развития экономики.

В настоящее время для решения вышеизложенных проблем государство видит привлекательной холдинговую организацию осуществления производственно-хозяйственной деятельности первоочередная задача которой заключается в том, чтобы все предприятия могли генерировать прибыль от производственной деятельности и самостоятельно себя обеспечивать оборотными средствами, не обращаясь за финансовой помощью к государству. В системе холдингов у предприятий появится больше возможностей для реализации программ импортозамещения, повышения их экспортного потенциала, увеличения объемов поставляемой продукции на экспорт, обновления основных средств. Кроме того, холдинги позволят сконцентрировать инженерный потенциал, активнее проводить опытно-конструкторские и научно-

исследовательские работы, облегчат привлечение средств для развития и модернизации производства.

Таким образом, перспективное развитие машиностроительной отрасли может быть обеспечено за счет привлечения инвестиций, вступления машиностроительных предприятий в холдинговые компании, интеграции академических институтов в реальный сектор экономики.

Л и т е р а т у р а

1. Национальная экономика Беларуси : учеб. пособие / В. Н. Шимов [и др.]. – Минск : БГЭУ, 2011. – 843 с.
2. Промышленный комплекс Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.minprom.gov.by>. – Дата доступа: 19.09.2016.

УДК 331.108

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ МАШИНОСТРОЕНИЯ: КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД

Л. В. Листопад

Учреждение образования «Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины», Республика Беларусь

Целью исследования является выявление путей повышения конкурентоспособности кадрового потенциала предприятия машиностроения, основные методы, используемые в научной работе – сбор теоретических и практических данных, анализ и синтез полученной информации. Полученные результаты – обоснована необходимость развития кадрового потенциала на основе компетентностного подхода, предложены практические методы развития компетенций работников машиностроительного предприятия и этапы их обучения.

Постиндустриальный этап экономического развития общества изменил принципиальные представления о менеджменте, выдвинул на первый план развитие человеческого потенциала в организации деятельности предприятия. Сегодня локомотивом повышения эффективности и результативности всех процессов на производстве является управление знаниями и талантами кадров, их системное развитие.

Основной характеристикой работника на машиностроительном предприятии в современных условиях выступает обладание должным набором компетенций, в отличие от необходимости наличия квалификации на более ранних временных этапах. Необходимые компоненты компетенций: мыслительная деятельность; знания как осведомленность работника о профессиональной деятельности; опыт как профессиональный, так и социальный; умения и навыки, способности; трудовая мотивация работника, ценностные ориентации.

Повышение конкурентоспособности кадров, развитие человеческого потенциала машиностроительного предприятия требует развития компетенций работников, обучения их компетентному поведению, для чего могут быть использованы все традиционные формы обучения на производстве. К ним можно отнести тренинги, основанные на компетенциях, рабочие задания, наставничество и коучинг, самообучение, дистанционное обучение, открытые диалоги с приглашением успешных руководителей и работников данной или смежной сфер, стажировки за границей и т. д.

Обучение как процесс развития компетенций кадров может быть представлено последовательной реализацией следующих этапов:

1. Планирование обучения:

1.1) выявление потребности в обучении на основе оценки компетенций;