

ботки университета демонстрировались на международной выставке «Ганновер-мессе 2002» и ряде других выставок.

В сферу деятельности ЦТТ входит также:

- организация и проведение научно-практических и научно-информационных, в том числе международных мероприятий;
- установление эффективных взаимовыгодных контактов между научными подразделениями университета и представителями машиностроительного комплекса;
- подготовка предложений по заключению договоров и контрактов на внедрение завершённых научных работ и инновационных технологий ученых вуза на предприятиях области и республики;
- патентно-правовая защита разработок университета и оказание услуг по защите объектов промышленной собственности;
- подготовка предложений по включению разработок университета в Государственные научно-технические программы и проекты.

### УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКА ПРЕДПРИЯТИЯ, ОСНОВАННОЕ НА ИННОВАЦИЯХ

*В. В. Клейман*

*УО «Гомельский государственный технический университет имени П.О. Сухого»*

Существует три подхода к трактовке сущности трудового потенциала. Сторонники первого (Л.С. Дятляр, В. Костаков, Л. Кунельский, А. Попов, А.В. Коровяковская и др.) рассматривают трудовой потенциал как совокупность ресурсов, используемых производственной системой для своего развития. Второй подход (В.К. Врублевский, Б.М. Сухаревский и др.) предполагает изучение трудового потенциала как формы личного фактора производства, рассматриваемой как совокупность внутренних возможностей работника. Мы, вместе с рядом ученых (И.С. Маслова, А.С. Панкратов, Э.Р. Саруханов, А.И.Тяжов, Г.В. Якшибаева и др.) придерживаемся третьего подхода, при котором трудовой потенциал работника рассматривается как совокупность его способностей и условий их реализации. Способности находятся в постоянном развитии, и, поэтому, категория потенциал, применяемая к изучению трудовых процессов, носит динамичный характер.

Системный подход к исследованию категории предполагает изучение структуры трудового потенциала, процесса его текущего формирования, и развития. Анализ теоретических подходов к структуре трудового потенциала привел к предложению сформировать структуру трудового потенциала таким образом, чтобы ее элементы были связаны диалектическим взаимодействием (см. рис. 1). Предлагаемая структура позволяет создать методическую основу для анализа процессов, протекающих под влиянием развития диалектических противоречий.

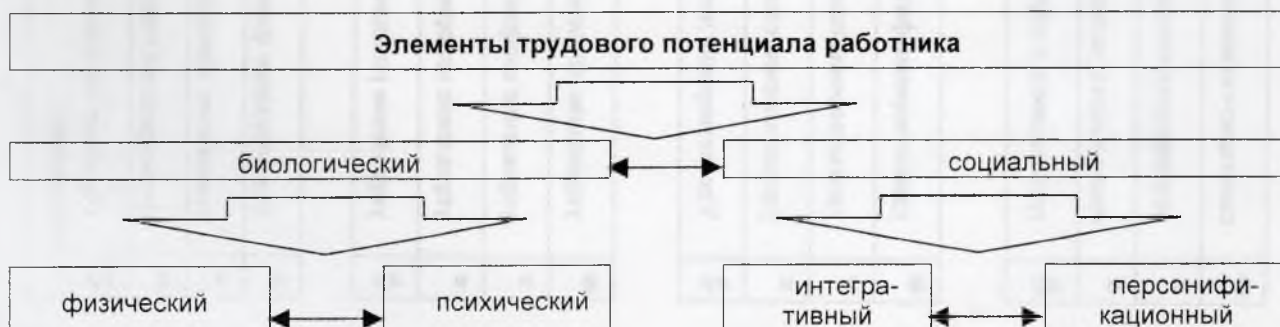


Рис. 1. Предлагаемая структура трудового потенциала

Первый элемент структуры – **физический**, характеризует физическую основу человека, особенности его тела. Второй элемент – **психический**, характеризует психическую сферу индивида, отра-

жает его психологический портрет. Третий элемент – **интегративный**, характеризует способности индивида к интеграции в определенный социум. Четвертый элемент – **персонализационный**, характеризует способности личности к самосовершенствованию, самовыражению, персонализации в определенной социальной среде.



Рис. 2. Предлагаемая схема управления трудовым потенциалом работника

Процессный аспект системного подхода предполагает рассмотрение категории в процессе развития характеризуемого ею объекта. С развитием микроэлектроники и персональных эвм рутинный труд работников многих отраслей промышленности и непромышленной сферы с помощью соответ-

ствующих программных комплексов и технико-технологических разработок был переложен на электронно-вычислительную технику. Растет роль творчества в процессах создания продукта труда, изменяется состав ключевых способностей, формирующих трудовой потенциал работников. Если в начале XX века работник был «приложением» к средству труда, то, начиная с 60-х годов XX века он постепенно становится основной производительной силой. Заканчивается эра производства средств производства и предметов потребления. Наступает эра производства информационных технологий, в котором специалист (личный фактор производства) играет главенствующую роль. В связи с развитием электротехники и сопутствующих отраслей, появлением глобальных информационных сетей, скорость научно-технического прогресса значительно увеличилась. Это приводит к быстрой девальвации имеющегося у работника набора знаний. Появляется необходимость в специалистах, способных быстро и много учиться, уметь качественно обновлять свои знания. В структуре потенциала работника большое значение получает способность к восприятию инноваций.

Если ранее выделенные элементы трудового потенциала связаны в процессе диалектического взаимодействия постоянно, то инновационная восприимчивость характеризуя направленность исторического развития производительных сил, отражает направленность развития всего структурного комплекса потенциала на момент начала XXI века. Поэтому управление развитием трудового потенциала должно включать блок управления инновационной восприимчивостью работника.

Предлагаемая схема управления трудовым потенциалом работника предприятия представлена на рис. 2.

Сокращения на рисунке обозначают элементы трудового потенциала: «ф» – физический, «п» – психический, «и» – интегративный, «пер» – персонификационный.

Предлагаемая на рис. 2. схема позволяет управлять трудовым потенциалом работника, учитывая диалектическое его элементов и инновационный характер развития экономики в начале XXI века.

## ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

*Л. К. Климович, Е. В. Ермольчик*  
*УО "Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации"*

Чаще всего в процессе своей деятельности человек осознает, что ему не хватает знаний для качественного выполнения возложенных на него функций, что вполне нормально и закономерно. Ведь для того, чтобы справиться с современными экономическими, социальными и экологическими проблемами, нам нужно изменить образ мышления, а в связи с этим и подходы к обучению специалистов для всех сфер деятельности.

Комплекс элементов, содействующих повышению кадрового потенциала организации в соответствии с ее целями, называется системой развития персонала. В основе этой системы находятся отношения к конкретным должностям и рабочим местам, информационные и образовательные процессы прямого и косвенного повышения квалификации сотрудников.

Важнейшим средством профессионального развития персонала является профессиональное обучение – процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков и знаний. Профессиональное обучение и развитие персонала служат одной цели – подготовке кадров к успешному выполнению стоящих перед ними задач.

Для того, чтобы организации успешно реагировали на изменения окружающей среды, управленческий персонал должен постоянно совершенствовать свои знания и навыки. С учетом этого положения необходимо проводить постоянный анализ и прогноз спроса на персонал, разрабатывать программы развития персонала и осуществлять постоянный контроль за их развитием.

Развитие персонала традиционно основано на учебных процессах. Цель обучения – развитие интеллектуального потенциала сотрудников. При этом сам процесс получения образования не менее важен, чем его формальный результат или достигнутый уровень образования. Развитие персонала означает:

- способность сотрудника осознать необходимость регулярной учебы, чтобы соответствовать растущим требованиям;