

лиала БГУИР, прошедшие обучение в кружке МРК по данной тематике. Руководитель работ совместно с ОДО «АвангардСпецМонтаж» предложили ряд измерительных комплексов типа [3] для натурной видеополяриметрии с целью использования их в работах на стенде. Такой характер организационных связей будет способствовать быстрейшему внедрению разработанных инновационных технологий в космическую практику.

#### **Список литературы**

1. Аззам, Н. Башара. Эллипсометрия и поляризованный свет / Н. Башара Аззам. – М. : Мир, 1981.
2. Гаврилович, А. Б. Эллипсометрия поляризованного излучения в системе подготовки специалистов инновационных технологий / А. Б. Гаврилович // Теория и практика развития инженерно-педагогического образования в рамках МГВРК. – Минск, 2014. – С. 13–18.
3. Гаврилович, А. Б. Видеоспектрополяриметрический комплекс для атмосферно-оптических исследований / А. Б. Гаврилович // Оптика атмосферы и океана. – 1995. – Т. 8. – № 5 – С. 766–700.

## **НЕОБХОДИМОСТЬ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ**

Д. С. ГАРДЕЕНЯ

*Учреждение образования*

*«Белорусский государственный технологический университет»*

**Аннотация.** Грамотно организованный инновационный процесс основывается на понимании особенностей инновационного персонала, членов инновационных команд как при подборе, так и при развитии и стимулировании работников. Также в данной статье рассматривается актуальность применения концепции управления человеческими ресурсами в современных организациях.

Персонал любой организации является активным элементом, влияющим на результаты ее деятельности. Чем более инновационной становится экономика, тем большее значение приобретает грамотное использование трудового потенциала сложной системы, каковым является современный объект хозяйствования. И именно персонал, люди, объединенные для совместной деятельности через эффективное управление, составляют основное конкурентное преимущество организации.

Для определения перспектив развития и оценки состояния человеческих ресурсов в настоящее время недостаточно знать абсолютные количественные показатели, характеризующие численность работников организации, большее значение имеют качественные характеристики персонала.

П. Друкер справедливо отмечает: «Количество почти не имеет смысла по отношению к людям, обладающим знаниями. Их качество имеет гораздо большее значение. ... Нужен, следовательно, глубокий анализ, который показал бы качество выделенных ресурсов и их конкретное использование или предназначенную им цель» [1, с. 481].

В условиях инновационной экономики главным фактором конкурентоспособности, экономического роста и эффективности производства в организации являются ее сотрудники, способные профессионально решать поставленные перед ними задачи. Благодаря квалифицированным работникам достигаются высокие результаты, воплощаются новые идеи, обеспечивается эффективность деятельности предприятия.

Система управления персоналом – это совокупность связанных и взаимодействующих друг с другом элементов, составляющих единое целое и выполняющих функции управления персоналом.

Изменение, усовершенствование системы управления персоналом представляет собой сложный процесс, требующий учета многих переменных. При этом само изменение системы управления персоналом целесообразно рассмотреть с точки зрения инновации. Реальная возможность для организации иметь существенные преимущества – инвестировать в обучение и развитие своих сотрудников. Обучение квалифицированных кадров будет эффективным в том случае, если связанные с ним издержки будут в перспективе ниже издержек организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы [2, с. 404].

Успешные организации инвестируют в системы и бизнес-процессы, которые позволят сотрудникам, подрядчикам и партнерам получить необходимые знания и опыт для достижения бизнес-целей. Человек становится важнейшим элементом производственного процесса на предприятии. Вложения в человеческие ресурсы становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания любой организации. Три условия, при которых инновации в управлении персоналом создают долгосрочные преимущества: инновации базируются на принципах, бросающих вызов традиционному управлению; инновации должны быть системными, включающими большой спектр методов и процессов; инновации являются частью непрерывного процесса нововведений [3, с. 178].

Предприятие заинтересовано в повышении конкурентоспособности, что требует отбора как высокоэффективных технологий, так и способных работников. Все больше организаций стремится создать для сотрудников такие образовательные курсы и программы, которые позволят им самосовершенствоваться и проявить свои способности, чтобы работать с максимальной отдачей.

Таким образом, практика подтверждает, что человеческие возможности являются определяющими в достижении поставленных целей. Какие бы ни были прекрасные идеи, новейшие технологии, без хорошо подготовленного персонала добиться высокой эффективности работы невозможно.

### **Литература**

1. Друкер, П. Ф. Управление, нацеленное на результаты : пер. с англ. / П. Ф. Друкер (Драккер). – М. : Технологическая школа бизнеса, 1992. – 693 с.
2. Пережогина, К. А. Инновационные изменения в системе управления персоналом / К. А. Пережогина // Молодой ученый. – 2015. – № 4. – С. 403–408.
3. Морозов, Ю. П. Инновационный менеджмент / Ю. П. Морозов, А. И. Гаврилов, А. Г. Городнов. – М. : ЮНИТИ, 2003. – 472 с.