

ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ В ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ КОМПЛЕКСЕ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

канд. экон. наук, доцент **О. Н. Монтик., В. А., Друзик, ФММП БНТУ, г. Минск**

Резюме – в статье рассматриваются проблемы, препятствующие инновационному развитию предприятий ТЭК Республики Беларусь.

Ключевые слова: инновация, топливно-энергетический комплекс, пути решения проблем.

Введение. Большое количество предприятий, работающих в инновационной сфере, сталкиваются с множеством трудностей. К их числу относят: экономические, производственные, финансовые и прочие. К проблемам, связанных с экономикой можно отнести: недостаток собственных денежных средств, высокую стоимость инноваций, а также риски их введения на предприятия, небольшую долю инвестирования в сферу инноваций, недостаточную финансовую поддержку со стороны государства, окупаемость капиталовложений в инновации имеет долгосрочный характер[5]. Существует ряд проблем, связанных с производством: со стороны государства существует недостаточная поддержка сферы технических достижений. Дефицит информации о новых технологиях и квалифицированных специалистов в сфере инноваций влечет недоверие со стороны руководства предприятий к нововведениям. Также существует нехватка нормативных правовых актов, которые регулируют инновационную деятельность и проблема несовершенства инновационной инфраструктуры и рынка технологий [1].

Основная часть. Проблемы внедрения инноваций в топливно-энергетическом комплексе и пути их решения. Анализ экономической литературы и статистические данные по ТЭК показывают, что:

Зависимость ТЭК от внешних поставщиков энергоресурсов и оборудования. Решением может служить разработка и добыча нефти на трех новых месторождениях Республики Беларусь[2]. Переход на ветряные двигатели и солнечные энергоустановки позволит сократить зависимость от поставок электроэнергии. Отказ от закупки импортного оборудования, с учетом того, что Республика Беларусь обладает достаточными производственными мощностями для изготовления его самостоятельно.

Недостаточность проектных институтов, нацеленных на разработку инноваций в ТЭК, что приводит к зависимости от внешних инновационных разработок. Одним из путей решения должно стать внедрение национальной инновационной системы (НИС) в мировую инновационную систему.

В кадровом потенциале ТЭК есть 4 проблемы: в базовых отраслях ТЭК (электроэнергетика, нефтедобыча, нефтепереработка и т.д.) произошло старение кадров, которые были обучены за пределами Республики Беларусь, а имеющиеся в стране учебные заведения не в состоянии обеспечить их замену; подготовку специалистов для новых отраслей (ветроэнергетика, солнечная энергетика и т.д.) осуществляется за рубежом; дефицит персонала, занятого в сфере инноваций. Необходимость повышения квалификации персонала, его переобучение в связи с внедрением инноваций, что вызывает сопротивление персонала, привыкшего работать по-старому.

Общие пути решения кадровых проблем ТЭК: предприятиям разработать планы потребности в работниках по годам, с учетом профессии и квалификации. учебным заведениям (от колледжа до университета) перепрофилироваться на подготовку работников, необходимых предприятиям профессий и специальностей; по возможности отказаться от направления на учебу за пределы Республики Беларусь, а приглашать преподавателей необходимых специальностей для работы в республиканских учебных заведениях. Государственное подчинение основных объектов ТЭК несет в себе как положительные, так и отрицательные качества. К отрицательным можно отнести то, что руководители в основном лишены самостоятельности. Принося положительные результаты для государства в целом, несут потери для предприятия в целом. Решением правительства Республики Беларусь убыточные предприятия были присоединены к успешным предприятиям.

Слаборазвитая система тендеров, которая может приводить к заключению невыгодных для предприятия договоров и коррупции; Отсутствие сложившейся культуры проведения тендеров. Решением тендерных проблем может быть следующее: обязать предприятия более широко извещать о проведении тендера. Создавать рабочие группы по проведению тендеров и приглашать для участия в их работе независимых экспертов[3]. Проводить разъяснительную работу об необходимости использования тендера для заключения договоров.

Незаинтересованность предприятий ТЭК во внедрении инноваций, так как практически все они являются монополистами (отсутствие конкуренции), внедрение инноваций требует дополнительных расходов на разработку, закупку материальных ресурсов, переобучение и сокращение персонала. Необходимо поощрение со стороны государства для заинтересованности во введении инноваций. Недостаточность и несовершенство нормативных правовых актов, регулирующих инновационную деятельность. В результате анализа Государственной программы инновационного развития Республики Беларусь было выявлено, что законодательство является несовершенным в этой сфере. Для решения данной проблемы необходима разработка на государственном уровне мер по возмещению предприятиям затрат на инновации и, возможно, поощрение за инновационную деятельность на уровне законодательства. Длительный срок окупаемости инноваций ТЭК. С этим приходится смириться, так как ТЭК специфическая отрасль и трудно ускорить окупаемость (примерный срок окупаемости белорусской АЭС – 15 лет) [4].

Существует трудность в инвестировании инновационных проектов. По результатам исследований, современные менеджеры делают акцент на том, что инновационные проекты имеют высокий риск потери денежных средств в кризисных ситуациях.

Заключение. На данный момент ТЭК Республики Беларусь испытывает объективные сложности для внедрения инноваций и требует комплексного подхода к решению данных проблем. Внедрение инноваций влечет за собой обновление существенной части уже введенных в работу мощностей и изменения алгоритмов управления действующего ТЭК[1]. Необходимо учитывать степень влияния человеческого фактора, в связи с тем, то предприятия ТЭК являются крупными, введение инноваций обычно проходит поэтапно, необходимо синхронизировать работу инновационного и старого оборудования (инструмента), то является сложным процессом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анализ технологических инноваций и факторов, препятствующих их внедрению [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lektsia.com/19x72c0.html>,
2. В Беларуси открыты три новые залежи нефти [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.neft.by/2020/01/10/v-belarusi-otkryty-tri-novye-zalezhi-nefti>
3. Подготовка и проведение тендера на предоставление услуг в сфере управления персоналом[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=586>
4. В Белоруссии назвали сроки окупаемости своей атомной станции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://eadaily.com/ru/news/2020/07/30/v-belorussii-nazvali-sroki-okupaemosti-svoey-atomnoy-stancii>, свободный.
5. Проблемы внедрения инноваций в энергетической отрасли Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rep.bntu.by/handle/data/70998>

УДК 331.441/446

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ НА СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

канд. экон. наук. **О.Н. Монтик**, студент **М. Г. Хононов**, ФММП БНТУ, г. Минск

Резюме – в данной статье рассмотрено влияние мировой пандемии COVID-19 на работу управляющего персонала и сотрудников организации в целом. Проанализирована способность персонала выполнять установленные трудовые функции в новых условиях, минимизируя потери эффективности. Предложены способы решения кадровых проблем, создающих дополнительные риски для организации. Определены характеристики рабочего и управляющего персонала, необходимые для сохранения эффективного функционирования предприятия.

Ключевые слова: COVID-19, HR, адаптация, менеджмент, организация, пандемия, персонал, психология, система управления персоналом, эффективность.

Введение. Грамотная координация трудового коллектива — залог успеха любой организации. Однако даже самому предусмотрительному менеджеру не всегда удаётся в полной мере оценить возможные риски и их последствия. Именно это и стало «камнем преткновения» в работе управляющего персонала в 2019-2021 гг.

Определим и задачи системы управления персоналом (далее СУП). СУП представляет собой целый комплекс методов и решений по работе с персоналом, осуществляя его координацию и, вследствие чего, реализует последующую максимизацию эффективности деятельности всего предприятия. Объектами этих систем являются как целые коллективы, так и отдельные работники, в то время как субъекты — это линейный/функциональный руководитель (рисунок 1).



Рисунок 1 — Пример задач системы управления персоналом

Источник: [3]