

3. Кокушкина, И. В. Рынок вооружений и военной техники: сущность, структура, тенденции развития / И. В. Кокушкина, Е. Ю. Шкодских // Вестник СПбГУ. – 2003. – № 29. – С. 47–52.

## **Аттестация руководителей и специалистов в современных условиях**

*Фурсевич И. Н., асп. БНТУ,  
науч. рук. проф. Карпенко Е. М., д-р эк. наук*

Востребованным методом оценки персонала на промышленных предприятиях является процедура аттестации сотрудников предприятия. Порядок проведения аттестации работников (руководителей и специалистов) регламентируется Положением № 784 от 25 мая 2010 г. [1]. Основные задачи аттестации работников: установление соответствия занимаемой должности; выявление потенциальных возможностей профессионального и служебного роста; определение необходимости повышения квалификации или переподготовки. Периодичность проведения аттестации сотрудников предприятия устанавливается руководителем предприятия, учитывая требования к трудовой деятельности разных профессиональных групп, однако не менее одного раза в три года. Такая периодичность аттестации, с одной стороны, является положительным критерием для предприятия, в связи с тем, что сама процедура аттестации занимает определенный период рабочего времени, требует дополнительных затрат и влечет финансовые затраты. Тем не менее, может сложиться ситуация, когда к моменту ротации работника прошел длительный период времени с момента его последней аттестации. Это может привести к профессиональному выгоранию креативных работников.

Аттестация сотрудников проводится аттестационной комиссией, создаваемой на предприятии, которая рассматривает предоставленные материалы на аттестуемого работника; заслушивает его непосредственного руководителя и самого работника; при необходимости проводит проверку знаний работника, предусмотренных квалификационными характеристиками и требуемых для качественного выполнения должностных обязанностей. По результатам аттестации комиссия путем тайного голосования принимает одно из решений: о соответствии сотрудника предприятия занимаемой должности; о неполном соответствии работника занимаемой должности с повторной аттестацией через один год; о несоответствии работника занимаемой должности. Аттестационная комиссия может давать рекомендации: о выдвигении работника на вышестоящую должность; о повышении квалификационной категории; о направлении работника на повышение квалификации или переподготовку; о зачислении работника в резерв на вышестоящую должность.

Таким образом, ротация руководителей и специалистов на промышленных предприятиях осуществляется путем зачисления их в резерв руководящих работников или перспективный резерв, специально разработанный для молодых работников, способных к творческому развитию в возрасте до 31 года. Работник предприятия может быть включен в резерв на несколько должностей. Включение в резерв руководящих работников не является безусловным основанием для назначения кандидата на планируемую к замещению должность. Срок пребывания руководителей и специалистов в резерве может достигать не одного десятка лет. Это является одной из основных причин того, что на предприятиях значительная часть специалистов и руководителей занимают должности более 15–20 лет [2].

В современных условиях существует риск, что данные методы в полной мере не удовлетворяют потребности предприятия. Сложившаяся традиционная оценка работников ориентирована на качественную оценку их профессиональных и личностных качеств по нескольким параметрам, что приводит к затруднению выбора из имеющихся кандидатов самого достойного. С другой стороны, при аттестации не всегда учитывается возраст и наличие хронических заболеваний. Данные критерии важны, поскольку с возрастом в связи с изменениями мышления, памяти, эмоций снижается работоспособность.

В условиях стремительно развивающейся цифровой экономики оценка работников должна проводиться не только с целью определения их профессиональной подготовки, квалификационных и личностных способностей, повышения их квалификации, качества труда, а направлено на рациональное использование кадрового потенциала подразделений предприятия, развитие их конкурентоспособности, путем выявления пробелов в компетенциях и нахождения путей по их устранению; выявление кандидатур к горизонтальной и вертикальной ротации кадров.

На основании вышеизложенного, предлагается проведение аттестации руководителей и специалистов в ротации кадров. Периодичность проведения аттестации назначать с учетом специфики производства и (или) должности работника на основании конкретных обстоятельств и необходимости, но не реже одного раза в 3 года. Рекомендуется проведение внеплановой аттестации в случае письменного обращения работника при наличии существенного вклада в развитие предприятия, в других случаях, предусмотренных законодательством.

## Литература

1. Типовое положение об аттестации руководителей и специалистов организаций [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь 25 мая 2010 г., № 784 // Законодательство Респ. Беларусь / Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2010. – Режим доступа: <https://belzakon.net>. – Дата доступа: 18.03.2019.

2. Гусаков, Б. И. Ротация инженерно-технических работников / Б. И. Гусаков, И. Н. Фурсевич // Сацьяльна-эканамічныя і прававыя даследаванні. Беларускі ін-т прававедзення. Экон. науки. – 2018. – № 3 (53). – С. 189–199.

## **Процессы дезинтеграции и их влияние на внешнеторговый потенциал ЕС**

*Харитонович В. О., студ. III к. БГУ,  
науч. рук. Юрова Н. В., канд. эк. наук, доц.*

Европейский союз – значимый участник мировой торговли, а значит, процессы, протекающие внутри объединения, в той или иной степени влияют на всю мировую экономику.

Процессы дезинтеграции вносят свои корректировки во взаимодействие государств-участников ЕС, так индекс региональной торговли в год крупнейшего расширения ЕС составлял 1,08, но уже через 10 лет он был равен 1,336. В 2016 г. показатель снизился до 1,302 [1, 3, 3]. Это означает, что страны стали торговать между собой чуть меньше, чем в предыдущие годы, хотя по-прежнему в большей степени, чем с остальным миром.

По данным ЮНКТАД, экспорт Великобритании в ЕС в 2017 г. составил 209,65 млрд долл. США, что составляет 47,5% всего экспорта Великобритании. Импорт – 340,67 млрд долл. США (52,9% всего импорта Великобритании) [4].

Всего совокупный экспорт товаров Европейского союза составил в 2018 г. 5,5 трлн евро, что на 4,7% больше, чем в предыдущем году. Стоит отметить, что доля Великобритании в 2018 г. составляет 7,5% совокупного экспорта товаров ЕС, в том числе 6% экспорта внутри блока и 11% всего экспорта ЕС за его пределы. Примечательно также то, что среднегодовой темп прироста экспорта Великобритании в страны, не входящие в ЕС, с 2014-го по 2018 г. составил 2,3% [1].

В 2018 г. совокупный импорт товаров ЕС составил 5,4 трлн евро. Доля Великобритании в совокупном импорте товаров ЕС составляет 10,5%, в том числе 8,7% – в импорте из стран блока, 13,6% – в импорте из стран вне интеграционного объединения [1].

На протяжении последних пяти лет ЕС осуществляет экспорт товаров преимущественно в США (20,8% от экспорта вне блока в 2018 г.), а также в Китай (10,7%), Швейцарию (8%) и Россию (4,4%). Также стоит отметить, что если экспорт в США и Китай с течением времени наращивался, то с Россией он существенно снизился вследствие введения санкций. При этом доля экспорта Великобритании в США составляет 9,8% от всего экспорта