

К ВОПРОСУ О СОДЕРЖАНИИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА

Применение новых технологий и за счет этого повышение производительности труда и конкурентоспособности организации дает наибольший эффект при умелом управлении инновационным потенциалом персонала, который является источником новых идей. Поэтому чрезвычайно важно создавать условия, способствующие повышению его креативности. Персонал является совокупностью отдельных работников, применение того или иного механизма управления их деятельностью может иметь разный эффект для каждого конкретного человека и, соответственно, по-разному влиять на результаты его работы в данной организации.

Инновационный потенциал человека включает связанные между собой блоки качеств: во-первых, толерантность к неопределенности, способность к оправданному риску, рефлексивность, ответственность, потребность в самореализации, творческий характер интеллекта, инициатива; во-вторых, компетенции; в-третьих, ценностно-смысловые особенности, жизнестойкость, мобилизационный потенциал, уровень саморегуляции и ориентация на определенное качество жизни.

Мы основываемся на следующем определении инновационного потенциала персонала (ИПП): это совокупность знаний, навыков, способностей и личностных характеристик персонала, определяющих меру его готовности к восприятию, внедрению и продуцированию инноваций, обеспечивающих эффективное функционирование организации в условиях повышенного уровня конкуренции и быстрого обновления производства. Управление ИПП — это целенаправленный, непрерывный, сознательно осуществляемый всеми участниками системы процесс проведения различных процедур, мероприятий и операций, направленных на повышение уровня инновативности персонала. Чтобы справиться с этими задачами, организация должна иметь четко сформулированную стратегию инновационного развития, учитывающую масштабы и темпы изменения материально-технической базы, а также знаний, умений и навыков. Немаловажную роль играет и соответствующая корпоративная культура, поддерживающая творчество и инициативу персонала. Возможно, при применении предложенного подхода каждой конкретной организации необходимо будет предусмотреть какие-либо дополнительные факторы, влияющие на эффективность реализации ее инновационной стратегии.

Тщательный анализ и оценка того фактического состояния, в котором находится организация в плане развития ИПП, позволят определить, каким образом действовать в дальнейшем. В частности, необходи-

мо выделить, какие инновационные технологии уже используются организацией, оценить имеющиеся в организации инновационные знания, умения и навыки, определить, в каких знаниях, умениях и навыках существует потребность.

Для более глубокого анализа работы с инновациями в организации следует установить, какие сдерживающие и усиливающие факторы развития «инновационного духа» имеются в ней, проанализировать существующую систему планирования инноваций, имеющуюся материально-техническую базу, идентифицировать наличие либо отсутствие упорядоченной системы работы с инновационными идеями, оценить применяемые формы материального и морального стимулирования.

Следующим шагом должен стать выбор пути изменения сложившихся условий, приведение их в соответствие с поставленными целями и задачами инновационного развития организации, исходя из имеющихся материальных и людских ресурсов. На данном этапе целесообразно осуществить выбор планируемых для освоения новых технологий, форм и способов приобретения персоналом необходимых знаний и умений, методов оценки ИПП, управленческих воздействий на факторы, определяющие развитие ИПП, и т.д. Когда созданы условия эффективного использования ИПП, осуществляется управление им с целью осуществления инновационной стратегии организации.

*Е.Е. Лебедько, канд. экон. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

МИРОВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КРИЗИС И ПРОБЛЕМЫ МЕТОДОЛОГИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКИ

Экономическая наука является важнейшим звеном системы управления экономикой, образует фундамент экономического образования общества. В этом смысле методология в значительной мере определяет ракурс и предмет анализа, влияет на ход исследований и полученные выводы.

Многие ученые, признавая кризис современной экономической теории, и в особенности его основного направления, связывают его с недостатками и проблемами методологии. Последствия этого кризиса сказались и на учебной литературе (отечественной и зарубежной), которая не может сформировать единой теоретической платформы для объяснения сложных экономических проблем.

Общепризнанным стало существование нескольких ведущих теоретических направлений и соответствующих исходных парадигм. К ним относятся неоклассика (с консервативным теоретическим ядром), институционализм и т.н. «новый неоклассический синтез». Однако данная общепринятая классификация вызывает ряд вопросов методологического и теоретического характера.