

Секция 4

ДИНАМИКА СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ПРОЦЕССОВ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

*О.В. Авдей, канд. экон. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Человеческий капитал является важным фактором социально-экономического прогресса. Очевидно значение экономических условий для научно-технического прогресса, инвестиционной политики, но не менее очевидна и все возрастающая роль субъективного фактора.

В последние годы экономическая наука уделяет большое внимание исследованиям в области инновационного развития экономики. Однако недостаточно изучены теоретико-методологические основы взаимосвязей инновационных изменений в экономике и развития человеческих ресурсов.

Основой инновационного развития человеческих ресурсов в организации является творческое отношение сотрудников к выполнению своих должностных обязанностей, что вначале побуждает «текущие инновации» (нахождение неиспользованных резервов экономии, усовершенствований, изменений в организации труда, которые не регистрируются как интеллектуальная собственность); затем они могут привести к изобретениям, побуждать масштабные инновационные процессы.

Исходными показателями инновационных способностей являются уровень профессионального образования работников и их квалификации.

Необходимо отметить особую значимость развития инновационной культуры на предприятиях, в организациях. Инновационная культура в наибольшей степени характеризует необходимость массовой вовлеченности работников, независимо от их профессионально-социального статуса, в инновационные процессы.

Кадровое обеспечение инноваций в практическом плане подразумевает формирование механизма управления как подготовкой кадров в соответствии с потребностями инновационных процессов в экономике, так и непрерывное развитие персонала в связи с разработкой и внедрением инноваций на предприятиях, организациях.

Научное и практическое значение имеет конкретизация инновационных способностей участников экономических процессов. Достаточно сложной является оценка инновационных личностных характеристик руководителей, специалистов и других работников, ибо это зачатую способность, которые способствуют формированию инновационной культуры в трудовом коллективе, но не поддаются прямому количественному измерению. В связи с этим, очевидно, лучше применять метод экспертной оценки.

Создание кадрового потенциала инновационного развития обуславливает создание и реализацию соответствующей стратегии на различных уровнях управления. В качестве ресурсов, обеспечивающих производительность труда квалифицированного работника, можно рассматривать навыки и знания (человеческий капитал в терминах современной экономической теории), а также связи (социальный капитал в терминах современной социологической теории). Накопление обоих видов ресурсов может происходить в течение жизни, как это предполагает концепция непрерывного образования. В совокупности указанные ресурсы могут рассматриваться как компетенции, формирование которых в настоящее время многими исследователями считается основной и наиболее актуальной задачей системы образования.

Задачу определения перспективных потребностей в квалифицированных кадрах для инновационной экономики можно решить через выявление возможных направлений развития технологий и установление потенциальных запросов кадрам, включенным в использование этих новых технологий.

Н.С. Артуганова
БГСХА (Горки)

ЧЕЛОВЕК В ТЕХНОГЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Научно-техническая революция, которая обеспечила быстрый рост производительности труда, благосостояния, изобилия, господства над природой, условий и средств человеческой свободы, явилась основополагающим условием процесса перехода общества в качественно новое состояние – постиндустриальное (информационное, техногенное) общество. Его ключевыми стратегическими ресурсами как для экономического, политического, так и для культурного и социального развития являются информация и знание.

В рамках складывающейся социальной ситуации техника и технология являют собой не столько средство для решения определенных проблем, сколько порождают трансформацию реальности, предписывая тем самым новое ее понимание. Вследствие этого происходит изменение потребностей и ценностных ориентиров человека. «В постиндустриальном обществе технические знания становятся основой, а образование – средством достижения власти; те (элитная часть общества), кто выдвигается на первый план, представлены исследователями и учеными» (Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: опыт социального прогнозирования. – М., 1999).

Появление нового типа человека в информационном обществе отмечали Р. Дарендорф («класс интеллектуалов» как правящая элита), Ф. Махлуп («работник интеллектуального труда»), Дж.К. Гэлбрейт («техноструктура» как носитель специализированных знаний, необходимых для управления современным производством), М. Кастельс (так называемая «взаимодействующая» часть общества, проявляющая глубокий интерес к использованию мультимедиа для доступа к информации, политической деятельности и образованию) и др.