

Основной целью устойчивого развития регионального продовольственного рынка, в частности и в Брестской области, является обеспечение продовольственной безопасности в условиях стабилизации собственного производства, а также повышения конкурентоспособности продукции местных товаропроизводителей. В рамках реализации данной цели необходимо решение следующих задач: гарантированное обеспечение населения качественными продуктами питания в количестве, соответствующем медицинским нормам потребления, формирование современной рыночной инфраструктуры, адекватной уровню развития АПК региона и требованиям внешнего рынка; эффективная организации сбыта на рынке продовольственных товаров.

#### Литература

1. Хамаганова, Т.К. Стратегия развития продовольственного рынка региона в условиях особой экономической зоны туристско-рекреационного типа: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Т.К. Хамаганова; Восточ.-Сибир. гос. технол. ун-т. – Улан-Удэ, 2009.

*В.Ф. Стульский, канд. филос. наук, доцент  
Филиал БГЭУ (Бобруйск)*

### **ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ: ТРАДИЦИОННАЯ И НЕТРАДИЦИОННАЯ ТОЧКИ ЗРЕНИЯ**

Понятие «*инновации*» в научной и популярной литературе употребляется в различных смыслах. В экономической сфере, например, они определяются как портфель высокорисковых и низкорисковых проектов и концепций, как линейка продуктов, услуг, процессов и стратегий, обеспечивающих осознанные преимущества для компании, корпорации, сотрудников и клиентов, и возврата денежных средств, вложенных в инвестиции. Имеются и другие подходы в объяснении этого сложного феномена, причем все эти подходы можно отнести либо к традиционной, либо нетрадиционной точке зрения.

Традиционная (*прагматичная*) точка зрения исходит из того, что инновации – это *безусловное благо*, что они приносят новые осознанные преимущества или ценности там, где их внедряют в повседневную практику, и тем, кто рискнул применить их раньше других. Эта точка зрения сегодня является наиболее распространенной. Ее можно назвать *оптимистической*, и не без оснований. Диапазон преимуществ, получаемых от инноваций, весьма широк. Они могут быть разными: технологическими, функциональными, организационными, финансовыми и т.д. Однако не только реальные преимущества так сильно подняли престиж инноваций.

Успеху такой точки зрения во многом способствовала широкая пропагандистская компания, развернутая на всех уровнях: в научных исследованиях, в сфере организации и управления, на предприятиях и в учреждениях и, конечно

же, в СМИ. Сегодня можно говорить о своеобразном «буме» и даже «моде» на инновационные процессы и технологии. Международные съезды и конференции, многочисленные публикации, инновационные программы и проекты – все это развернуто в самостоятельную сферу, своеобразную инновационную индустрию. Достаточно перечислить наиболее обсуждаемые проблемы из этой области: балансные карты по инновациям, управление инновациями, профессиональная подготовка менеджеров, директоров и бакалавров по инновациям и др. Все здесь призвано служить успеху в конкурентной борьбе. Полезность инноваций – вот главный аргумент сторонников традиционной точки зрения. Стоит ли удивляться, что в подобной ситуации с необходимостью, как реакция на этот феномен, возникает альтернативный, нетрадиционный взгляд на проблемы инноваций.

Нетрадиционная точка зрения на инновации не отличается особым оптимизмом. Напротив, оценки инноваций здесь более сдержанные, а аргументы используются преимущественно гуманитарные. Такую точку зрения правомерно называть *гуманитарной*. Современный инновационный стиль мышления с этих позиций рассматривается как производная маркетинговых технологий, как плод всеобщей «маркетингизации». Исходным принципом альтернативной точки зрения является принцип относительности в оценке инноваций, т.е., не всякое нововведение есть благо для человека, а сами инновации *не цель*, а только *средство*. Человек, раскрытие его сущностных сил – вот главная цель и основной критерий оценки всякой инновации. Ключевыми понятиями в оценке инноваций здесь являются не успех в конкурентной борьбе, не физические и экономические преимущества нововведений, не ориентация на потребление и удовольствия, а гуманитарные, человеческие измерения вводимых новшеств, где есть место для представлений о добре и зле, о красоте, об ответственности и самоограничении личности.

Действительно, современное инновационное мышление, а также внедрение инновационных технологий в реальные процессы охватили сегодня не только техническую, военную, социальную сферы. Они неудержимо проникают в экономику, политику, мир искусства, моды, в сферу коммуникаций. Однако суть не в самой экспансии инноваций в бытие человека. В целом инновации – это необходимое условие всякого прогрессивного развития. Опасность же состоит в том, что в основе *современных инноваций* потенциально заложен характерный и тревожный симптом – *возможность дегуманизации* многих важных сфер человеческого бытия, потери человеком своей индивидуальности.

Противостоять такой тенденции можно и нужно путем последовательной гуманизации и гуманитаризации самого характера и содержания инноваций, используя для этого систему экспертных оценок на соответствие их, в первую очередь, человеческим, нравственным, социокультурным измерениям. «Не навреди» – вот главный критерий, которым необходимо руководствоваться в оценке всякого инновационного процесса. Не бездушная погоня за быстрым «успехом», а серьезная, кропотливая работа по прогнозированию возможных последствий предлагаемых инновационных программ и технологий.

Внедрение инноваций во всех сферах общественной жизни сегодня, как никогда ранее, требует высокой гражданской и моральной ответственности за принимаемые решения, а также строгого государственного и общественного контроля над этими процессами на всех уровнях и этапах их внедрения.

*Н.А. Тарелко  
Филиал БГЭУ (Бобруйск)*

## **МЕТОДИКА ВЫЯВЛЕНИЯ ФАКТОРОВ, ТРЕБУЮЩИХ ИЗМЕНЕНИЙ, В ОРГАНИЗАЦИИ**

В качестве одного из главных направлений перевода промышленных организаций в разряд инновационно активных предполагается создание механизма обновления системы управления разных уровней предприятий. В силу этого, целесообразно предложить методику выявления факторов, требующих изменений, в организации.

Разработанная методика построена на применении метода экспертных оценок и проведении стохастического анализа результирующего показателя деятельности работников – производительности труда. Рассмотрена на примере РУП «Бобруйский завод тракторных деталей и агрегатов».

Метод экспертных оценок используется для изучения множества факторов, влияющих на производительность труда. Разрабатывается анкета, где предлагается проранжировать двенадцать факторов, которые могут прямо или косвенно воздействовать на выработку рабочего. Так, восемь работников РУП «БЗТ ДиА» (начальник планово-экономического отдела, экономист по труду, начальник отдела кадров предприятия, экономист по планированию, фрезеровщик 4-го разряда, токарь 4-го разряда, 2 мастера участка механосборочного цеха № 1) выполняли роль экспертов. Были предложены следующие факторы (X<sub>j</sub>): X<sub>1</sub> – улучшение условий труда; X<sub>2</sub> – коэффициент износа основных производственных фондов; X<sub>3</sub> – работа по выполнению государственного заказа; X<sub>4</sub> – уровень безработицы в регионе; X<sub>5</sub> – размер фонда оплаты труда ССЧ<sub>нмн</sub>; X<sub>6</sub> – внедрение нового технического оснащения производства; X<sub>7</sub> – перспектива карьерного роста рабочего; X<sub>8</sub> – удельный вес руководителей в ССЧ<sub>нмн</sub>; X<sub>9</sub> – повышение квалификации и переподготовка рабочих; X<sub>10</sub> – проведение соревнований на звание лучшего мастера и т.д.; X<sub>11</sub> – кадровая политика в области мотивации и стимулирования труда в целом; X<sub>12</sub> – нерациональное размещение оборудования в цехах. Фактору, оказывающему наибольшее влияние на производительность труда, по мнению эксперта, присваивается ранг 1, следующему – 2 и т.п. В результате проведенного исследования было установлено, что, по мнению экспертов, наибольшее влияние на выработку работника оказывает фактор X<sub>5</sub> – размер оплаты труда работников (см. рисунок). На второе место эксперты поставили улучшение условий труда, а затем удельный вес руководителей в среднесписочной численности промышленно-производственного персонала.