

## **КАДРОВАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ**

Инновационная экономика предполагает обеспечение более двух третей экономического роста за счёт использования новейших научных знаний. Эксперты Всемирного банка, формируя стратегию перехода к экономике знаний, разработали обязательные требования, применимые к любой стране: 1) относительно стабильный экономический и институциональный режим; 2) образованность населения; 3) динамичная информационная инфраструктура; 4) эффективная система продвижения инноваций [1].

Экономика знаний предъявляет новые требования к подготовке кадров, способных не только проводить исследования, но и внедрять их результаты в производство. От характера структурных связей в классической «инновационной цепочке», связывающей образование, науку, производство и рынок, зависит содержание программ подготовки кадров для звеньев названной цепочки. Специалисты выделяют четыре звена: 1) фундаментальная наука: идея – исследования – выводы; 2) прикладная наука: выявление возможностей достижений науки для создания инновационного объекта – технико-экономическое обоснование – разработку инновационного объекта – опытный образец – защита интеллектуальных прав – выход на рынок; 3) опытное производство: отбор инновационного объекта на рынке инноваций – оформление документов на право пользования – доработка объекта с первоначальным создателем – изготовление опытной партии; 4) организация массового производства. Подготовить специалиста, способного одинаково успешно проявить себя во всех четырёх звеньях, практически невозможно. Следовательно, необходимы профессионалы для каждого звена, да и внутри его нужны работники разного профиля. Основу первого должны составлять учёные; второго – инженеры-конструкторы, изобретатели, технологи; третьего – менеджеры, экономисты, организаторы малых производств, люди энергичные с предпринимательским чутьём; четвёрто-

го – топ-менеджеры, способные подготовить базовое оборудование для массового производства, выделить инженерные и рабочие кадры, готовые к восприятию новых технологий [2].

Реализованное автором в 2007 году эмпирическое социологическое исследование методом нестандартизированного интервью было сконцентрировано на анализе инновационного сознания руководителей малых научно-технических организаций Беларуси, а так же изучении инновационного климата в коллективах указанных субъектов хозяйствования [3]. Инновационное сознание определяется как совокупность интересов, целей, мотивов, ориентаций человека, связанных с осуществлением инновационной деятельности. В структуре инновационного сознания выделяют следующие компоненты: ценность инновационной деятельности в сравнении с традиционной; мотивация инновационного поведения; инновационные потребности; инновационные замыслы. Анализ инновационного сознания руководителей малых научно-технических организаций Беларуси свидетельствует, что их возглавляют люди, для которых деятельность по разработке и внедрению новшеств является сферой реализации личных и профессиональных интересов. От своего участия в деятельности фирмы они ожидают условий для интересной и продуктивной работы над сложными наукоёмкими проблемами, возможностей для совершенствования и реализации своих способностей. Материальное вознаграждение рассматривается как значимый, но вторичный, результирующий фактор мотивации трудового поведения. Анализ психологической предрасположенности руководителей к изменениям показал определённую степень консервативности и конформности их диспозиции. Что свидетельствует о том, что предприниматели-новаторы рискуют умеренно, скрывая за смелыми решениями трезвый учёт реальных возможностей.

Инновационный климат в белорусских малых научно-технических фирмах, как атмосфера, создающая и поддерживающая интерес работников к содержанию инновационной деятельности организации, характеризуется высокой степенью сплочённости и согласованности трудовых коллективов; соблюдением лидерами организаций требований, предъявляемых к своим сотрудникам; готовностью руководства организаций идти на необходимые изменения; оперативным реагированием на изменения, происходящие во внешней среде; поощрением инициативы; наличием практики делегирования полномочий. Однако

у руководителей и сотрудников отсутствует единое видение целей и стратегических перспектив развития организации. Качественным преимуществом кадровых ресурсов малых научно-технических организаций является высокая мотивация сотрудников, что отметили 43,9% руководителей. Вместе с тем, 16,2% опрошенных руководителей упомянули качественные недостатки кадровых ресурсов, среди которых: отсутствие научной преемственности в коллективе; недостаточная квалификация молодых специалистов; нехватка грамотных конструкторов в областных фирмах.

Перспективным направлением дальнейшего анализа кадрового потенциала инновационной экономики в стране является изучение инновационного сознания руководителей, сотрудников, инновационного климата на крупных предприятиях, как государственной, так и частной форм собственности. Изучение инновационной проблематики средствами социологического анализа позволяет выявить характер и значение социальных факторов в динамике экономических явлений, что даёт возможность регулировать экономические процессы посредством управления социальными факторами, их обуславливающими, прогнозировать перспективы развития изучаемой системы.

Литература:

1. Комарова, Ж. Феномен знаний и экономика будущего/ Ж. Комарова // Наука и инновации. – 2011. – №1. – С.6-8.
2. Шкурко, В. Кадры для продвижения инновационных проектов/ В. Шкурко // Наука и инновации. – 2010. - №10. – С.68-72.
3. Павлова, Е.Г. Инновационный потенциал малого научно-технического предпринимательства Беларуси / Е.Г. Павлова. – Минск: Право и экономика, 2009. – 140 с.

*С.П. Романов, канд. соц. наук, доцент*

*УО «Белорусский государственный экономический университет»  
(Республика Беларусь, Минск)*

## **ВЕБЕРОВСКИЙ ПОДХОД В ТЕОРИИ СОЦИАЛЬНОЙ СТРАТИФИКАЦИИ И МОБИЛЬНОСТИ ДЖ. Г. ГОЛДТОРПА**

В британской социологии дискуссии и эмпирическая работа по исследованию социальной стратификации и мобильности с позиций веберовского подхода была и остается на высоком уровне,