

*Р.П. Колосова, д-р экон. наук, профессор
Ю.О. Никулина, аспирантка
МГУ им. М.В. Ломоносова
(Москва, Россия)*

ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ И СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ ДОМИНАНТА КАК ФАКТОРЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стремление к инновационному вектору развития в долгосрочных структурных изменениях экономики и занятости является одним из основных трендов развития современного рынка труда. Инновационностью характеризуется не только само производство, но и сфера управления трудовым поведением: нельзя рассчитывать на успех инновационных преобразований, не меняя и не совершенствуя методы управления персоналом, не повышая степень учета всего спектра интересов и ценностей работников.

Также основными трендами современного развития рынка труда являются гибкость и индивидуализация социально-трудовых отношений. Если первый из названных вопросов получил в научном сообществе достаточно полное освещение, то второй, считают авторы статьи, нуждается в развернутых фундаментальных исследованиях, направленных на выявление достоинств и проблемных аспектов этого типа социально-трудовых отношений, а также поиск вариантов, нивелирующих проблемные аспекты. Как один из самых эффективных инструментов решения этой задачи в статье рассматривается учет социокультурной доминанты в социально-трудовых отношениях. Тем более, что многие специалисты (например, А. Аузан, А. Архангельский, П. Лунгин, В. Найшуль) отмечают следующее важное положение: социокультурные установки могут работать как на форсирование экономического развития, так и на его торможение. При эффективном использовании этих социокультурных установок они могли бы стать конкурентным преимуществом страны на международном рынке труда. Но для этого, еще раз подчеркнем, необходимо формирование прежде всего широкой системы представлений о значимости социокультурного аспекта в формировании системы социально-трудовых отношений, в создании нормативной правовой базы, управленческих решениях, кадровой политике. Необходимо также глубокое понимание эффективности обратной зависимости: учет социокультурных особенностей при построении системы управления трудом и мотивацией персонала компании вполне способен не только улучшить экономические показатели компании и социальное самочувствие работников, но и сохранить тот культурный потенциал, которым обладают граждане нашей страны.

Далее в статье представлены результаты эмпирического исследования социокультурных особенностей работников на предприятиях при управлении их трудовым поведением на основе модифицированного методологического подхода, предложенного Г. Хофстеде. В результате исследования выявлены расхождения между социокультурными характеристиками работников и их руководителей, между реальными и нормативными социально-трудовыми отношениями. Показано, что эти явления ведут к снижению эффективности кадровой политики, предложен ряд методических рекомендаций по учету социокультурного контекста в кадровой политике, реализация которых может выступать дополнительным источником повышения производительности труда и роста удовлетворенности трудом работников российских предприятий.

*Г.А. Королёнок, д-р экон. наук, профессор
БГЭУ (Минск)*

О КОНЦЕПЦИИ РАЗВИТИЯ НАУЧНОЙ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УНИВЕРСИТЕТА

Развитие университета европейского типа невозможно без проведения научных исследований как одного из основных видов деятельности.

Стратегия развития высшей школы и стратегия развития научной деятельности неотделимы друг от друга. Высокий научный потенциал и результативность исследовательской деятельности университета являются ключевыми показателями, характеризующими успешность высшего учебного заведения.

Уровень подготовки специалистов и престиж вуза могут обеспечить только высокий уровень научных исследований и квалификация научно-педагогических кадров.

Научная продукция должна обладать новизной и оригинальностью представленных решений и иметь спрос в научно-образовательном пространстве и реальном секторе экономики.

Научная и инновационная деятельность в вузе обеспечивает подготовку научно-педагогических кадров и активно воздействует на качество выпускаемых специалистов.

В этой связи, на наш взгляд, необходимо доработать и утвердить Концепцию развития научной и инновационной деятельности университета.

Основной целью научной и инновационной деятельности университета должно стать повышение качества подготовки специалистов с высшим образованием и научных кадров высшей квалификации на основе интеграции научно-исследовательской работы и образовательного процесса.