

Учитывая общий низкий уровень эффективности работы отечественных предприятий, их переход к устойчивому развитию невозможен без стадии реабилитации, т.е. без разработки и реализации комплекса мер, направленных на их финансовое оздоровление, обеспечение выпуска конкурентоспособной продукции (услуг) и повышение эффективности функционирования. Изменения в процессе реабилитации обычно связывают с реструктуризацией. Объектами реструктуризации на предприятии могут быть: организационно-правовая форма, система управления, производство, имущество предприятия, кадры, финансы. Помимо объектов целесообразно выделить уровни требуемой реструктуризации, имеющие определенную связь с исходным уровнем экономической устойчивости предприятия.

В случае диагностирования исходного состояния как неравновесного или низкоуровневого равновесия программа по реструктуризации предприятия должна включать дополнительные мероприятия по ликвидации неустойчивого состояния и переходу на уровень высокоуровневого равновесия. В силу этого рекомендуемая программа мер по обеспечению устойчивого развития предприятий имеет общую основу, реализующую предлагаемую концепцию обеспечения устойчивого развития хозяйственной системы и, таким образом, обязательную для всех субъектов хозяйствования независимо от их состояния, и расширения, учитывающие специфику предприятий и уровень их развития. В случае диагностирования состояния неравновесия программа по реструктуризации предприятия должна включать блоки мероприятий всех трех уровней (А, В, С), ориентированные на разные горизонты планирования, но имеющие единую точку отсчета – настоящий момент. Структура групп мероприятий в зависимости от исходного состояния предприятия показана в таблице.

Таблица – Структура мероприятий реструктуризации

Исходные уровни устойчивости предприятия	Горизонт планирования		
	Краткосрочный	Среднесрочный	Долгосрочный
С	блок 1 (Т1) блок 2 (Т1) блок 3(Т1)	блок 1 (Т2) блок 2 (Т2)	блок 1(Т3)
В	блок 1 (Т1) блок 2 (Т1)	блок 1 (Т2) блок 2 (Т2)	блок 1(Т3)
А	блок 1 (Т1)	блок 1 (Т2)	блок 1(Т3)

Несмотря на то, что организационные мероприятия блока 3 (Т1) относятся к сфере текущей деятельности, они одновременно готовят базу для начала работ по более глубокой реструктуризации предприятия. Таким образом, программа мер по формированию механизма обеспечения устойчивого развития включает мероприятия, ориентированные на разные горизонты планирования, но имеющие единую точку отсчета – настоящий момент. Одна из основных трудностей при реализации обозначенных мер – преодоление психологического барьера у руководства предприятия к началу среднесрочных и тем более долгосрочных изменений, поскольку текущая неразбериха отнимает у него все силы и время.

Итогом реструктуризации должно стать формирование экономического механизма обеспечения устойчивого развития предприятия, независимо от исходного уровня устойчивости предприятия на момент начала проведения изменений. Таким образом, программа мер по обеспечению устойчивого развития предприятия представляет собой многоуровневую систему развития адаптивного поведения предприятия в конкурентной среде, направленного на достижение предпринимательского успеха.

Научная значимость концепции обеспечений устойчивого развития и предлагаемых мер заключается в том, что деятельность по его обеспечению переходит из разряда чрезвычайных мер, характерных для существующей практики хозяйствования, в систематическую работу по поддержанию экономической устойчивости предприятия, формированию собственных стратегических, коммерческих и социальных целей в процессе активного взаимодействия с внешней средой и адаптации к ее изменениям.

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Н.В. Юрова

Минский институт управления, г. Минск, Беларусь

Nadya_vladim@mail.ru

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. Очевидно, что трудные проблемы в экономике возникают тогда, когда нет сбалансированности в развитии объективного и субъективного

факторов производства; материальная база, рабочие места развиваются без учета количественных и качественных параметров рабочей силы или же образование и квалификация работников не находят должного применения на устаревшей технологической базе экономики.

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 и т.п., 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 зачастую способности, которые формируют инновационную культуру 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.

Особое значение во всех инновационных программах имеет стратегия развития образования. Повышение конкурентоспособности национального образования, как внутренней (отвечающей потребностям национального рынка труда), так и внешней, необходимо для дальнейшего устойчивого развития инновационной системы.

В качестве ресурсов, обеспечивающих производительность труда квалифицированного работника, можно рассматривать не только навыки и знания (человеческий капитал в терминах современной экономической теории), но также и 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.

Определение перспективной потребности в квалифицированных кадрах для обеспечения инновационного развития может быть представлено как выявление перспективных компетенций и определение возможностей их формирования. При подобной постановке проблемы допустимо следующим образом сформулировать возможности решения данной задачи: перспективные потребности в компетенциях зависят от того, какой через 15–20 лет будет ситуация в той сфере, для которой определяются параметры будущего спроса на квалифицированные кадры.

Наиболее перспективными направлениями развития высшего образования являются усиление его адаптивной функции, повышение качества образования и расширение обучения возможностям использования имеющихся и формируемых компетенций. Переход к экономике знаний, наблюдаемый на уровне глобальных экономических систем, повышает также значимость коммуникативных компетенций во всем их разнообразии.

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.

Средний класс может рассматриваться как социально-экономическая база разных этапов инновационного процесса, а именно, от создания идей до потребления инновационной продукции (уровень дохода позволяет среднему классу стать массовым пользователем высокотехнологичных потребительских товаров).

Так, обычными практиками считаются типические действия людей, с одной стороны, если и не всеобщие, то достаточно распространенные, т. е. в них вовлечена значительная часть населения, а с другой стороны, являющиеся привычными. Инновационные практики - это типические действия людей, с одной

стороны, не слишком широко распространенные, а с другой стороны, являющиеся новыми способами действия. Многие из них связаны с общей эволюцией и глобальными технологическими сдвигами. Характерной чертой процесса обновления вещей и форм деятельности становится его постоянное ускорение [1, с. 90].

Принадлежность к средним слоям и к состоятельной части населения больше всего должна быть связана со статусом руководителя или дипломированного специалиста; с наличием среднего специального или высшего образования.

Можно ожидать, что при благоприятном и стабильном институциональном климате признаки, идентифицирующие средний класс, будут постепенно распространяться на устойчиво модернизирующиеся сегменты социально-экономического пространства. Объективной основой для этого процесса способен служить накопленный населением ресурсный потенциал (образование, квалификация, освоенные адаптационные стратегии). Темпы втягивания населения с недостаточным ресурсным потенциалом в процесс становления среднего класса во многом зависят от институциональной среды, которая в последнее время качественно меняется.

Уровень профессиональной подготовки занятого населения в Республике Беларусь в целом весьма высок. Согласно данным обследования, проведенного в 2007 г., из общего количества занятых работников в экономике страны 66,8% имели профессиональное образование, в том числе 24,2% – высшее, 22,8% – среднее специальное и 19,8% – профессионально-техническое [2, с. 25].

Литература

1. Радаев, В.В. Обычные и инновационные практики в деятельности российского среднего класса / В.В. Радаев // Мир России. – 2003. – № 4. – С. 89 – 119.
2. Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сборник. – Минск: Мин. стат. и анализа РБ, 2008. 376 с.

РАЗРАБОТКА ИННОВАЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

В.И. Гончаров

*Минский институт управления, г. Минск, Беларусь
gonchvi@mail.ru*

Инновационную стратегию можно представить как генеральный план действий в сфере инновационной деятельности предприятия, определяющий приоритеты ее направлений и организацию работ, характер формирования новаций и необходимых инвестиционных ресурсов, а также последовательность этапов реализации долгосрочных инновационных целей, обеспечивающих желаемое развитие предприятия.

Разработка инновационной стратегии включает:

1. Определение общей направленности инновационной деятельности, определяющей рыночный успех предприятия в долгосрочном периоде.
2. Определение приоритетных направлений и форм инновационной деятельности.
3. Формулирование целей инновационной деятельности, отражающих желаемые результаты развития предприятия и направленных на формирование его конкурентных преимуществ.
4. Оптимизацию структуры формируемых инвестиционных ресурсов и их распределение по наиболее важным стратегическим направлениям инновационной деятельности.
5. Выработку инновационной политики по принятым направлениям инвестиционной деятельности и по наиболее важным аспектам обеспечения устойчивой рыночной позиции предприятия.
6. Поддержание взаимоотношений с внешней инновационной средой.

Процесс разработки инновационной стратегии является важнейшей составной частью общей системы стратегического выбора предприятия, основными элементами которого являются: общие стратегические цели развития предприятия, система деловых и функциональных стратегий в разрезе его конкретных видов деятельности, способы формирования и распределения ресурсов. При этом инновационная стратегия находится в определенной соподчиненности с другими элементами стратегического выбора, включая инновационную политику, определяющую формирование конкурентных преимуществ предприятия и его развитие. Формирование инновационной стратегии проводится поэтапно.

Определение общей стратегии осуществления инновационной деятельности включает выбор из двух базовых вариантов. В первом варианте общая стратегия направлена на постоянный поиск стратегических окон и использование достижений НТП для создания новых видов товаров и способов удовлетворения общественных потребностей, обеспечивающих лидерство на целевом рынке и диверсификацию бизнеса предприятия. Во втором варианте инновационная деятельность направлена на посто-