

С.А. Сысоев

*Белорусский государственный университет, г. Минск, Беларусь*  
*a900450@yandex.ru*

Перед Беларусью стоят важные задачи: переход к экономике инновационного типа, освоение новых рынков сбыта белорусской продукции, снижение энергоемкости ВВП, повышение производительности труда. Решить эти и другие важные задачи невозможно не только без достаточного объема финансовых ресурсов, эффективного использования промышленного и человеческого капитала, но и без активного формирования социального капитала в отношениях между основными участниками модернизационного процесса: государством, объединениями бизнеса и профсоюзов и обществом в целом. Под социальным капиталом мы будем понимать отношения, основанные на доверии, открытости и взаимопомощи, которые приводят к социальному и экономическому эффекту.

Следует отметить, что социальный капитал не раз играл важную роль в истории страны. Например, в 2009–2010 гг. накопленный белорусским обществом социальный капитал, который проявился в высоком уровне доверия населения к государственным институтам и банковской системе, не дал перерасти ряду негативных тенденций в белорусской экономике в затяжной экономической кризис. Например, если бы население Беларуси потеряло доверие к банковской системе и начало забирать деньги, размещенные во вкладах, последствия для экономики были бы катастрофичны.

В Беларуси успешно функционирует институциональный механизм накопления социального капитала, важными элементами которого являются: институт Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, институт государственно-частного партнерства, корпоративная социальная ответственность бизнеса.

Рассмотрим перечисленные элементы институционального механизма «генерирования» социального капитала на метауровне социально-экономической системы общества подробнее.

В Беларуси Генеральное соглашение, заключенное между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзами на 2014–2015 гг. отмечает, что основными условиями роста уровня жизни населения являются стабильность и развитие экономики. При этом стороны признают необходимость сохранения согласия в обществе, осуществления конструктивного взаимодействия и социального партнерства [1]. Для достижения этих задач стороны, подписавшие Генеральное соглашение, берут на себя обязательства по обеспечению макроэкономических условий для экономического роста и перестройки экономики, созданию новых рабочих мест, охране труда.

Государственно-частное партнерство является еще одним из компонентов институционального механизма. По мнению экспертов Европейской экономической комиссии ООН, государственно-частное партнерство позволяет получить синергетический эффект от совместного использования ресурсов и управленческих технологий, существующих в частном секторе, и регулирующей деятельности государства [2]. Государственно-частное партнерство является эффективной институциональной формой привлечения частного капитала для решения задач в области строительства объектов инфраструктуры, энергетики, социальной сферы. Вместе с тем, осуществление масштабных инвестиционных проектов невозможно без доверия сторон друг к другу, взаимных уступок, т.е. социального капитала.

Еще одним институтом, способствующим «генерированию» социального капитала на метауровне социально-экономической системы общества, является корпоративная социальная ответственность бизнеса. Среди форм корпоративной социальной ответственности исследователи выделяют: корпоративную благотворительность, социальные инвестиции, которые включают в себя инвестиции в персонал, охрану здоровья и безопасные условия труда, ресурсосбережение, спонсорство, которое представляет собой адресную помощь программам и мероприятиям в сфере культуры, науки, спорта и т.д. Таким образом, в зависимости от задач и финансовых возможностей, корпоративную социальную ответственность могут внедрять в свою деятельность и крупные корпорации, и небольшие предприятия [3, с. 21], [4, с. 133], [5, с. 132]

Значительный вклад в популяризацию корпоративной социальной ответственности в Беларуси внес проект ООН «Глобальный договор», который помогает создать условия для сотрудничества бизнеса, государственных органов и других заинтересованных организаций в области социального равенства и решения экологических проблем [6]. Основными принципами Глобального договора являются: соблюдение компаниями прав человека, поддержка свободы работников создавать объединения, исключение дискриминации на рабочем месте и т.д.. На начало 2014 г. белорусская сеть компаний, входящих

---

в Глобальный договор, насчитывала 54 компании-участника. В 2008 г. среди работников белорусских предприятий, участвующих в Глобальном договоре, было проведено социологическое исследование. В ходе исследования было установлено, что наиболее важными объектами, на которые направлена корпоративная социальная ответственность, являются: потребители товаров или услуг, организации, предприятия – 46,4 % респондентов, персонал компании – 31,4 % респондентов, социально незащищенные слои населения – 10,0 % [7, с. 92].

Таким образом, элементы институционального механизма «генерирования» социального капитала на метауровне задают социальный вектор развития экономики, а уполномоченные государственные органы и общественные организации осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, технике безопасности, своевременности выплаты заработной платы и т.д.

### **Литература**

1. Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2014–2015 годы [Электронный ресурс]. / Федерация профсоюзов Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: [http://www.fpb.by/ru/menu\\_left/social\\_part/gen\\_agreement](http://www.fpb.by/ru/menu_left/social_part/gen_agreement). – Дата доступа : 05.02.2014.
2. Государственно-частное партнерство. Практическое руководство [Электронный ресурс] / Минэкономики Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: [http://www.economy.gov.by/dadvfiles/001956\\_494172\\_Guidebook\\_.pdf](http://www.economy.gov.by/dadvfiles/001956_494172_Guidebook_.pdf). – Дата доступа: 06.02.2014.
3. Смагаринский, Ю. Формы корпоративной социальной ответственности / Ю. Смагаринский // Менеджмент сегодня. – 2005. – № 6. – С. 21–24.
4. Лебедева, Н.Н. Ограничения и предпочтения социального инвестирования в регионе / Н.Н. Лебедева, С.Н. Хоняев // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология. – 2007. – № 11. – С. 133–138.
5. Фролов, Д.П. Институциональная системность социальной ответственности бизнеса (природа, институции, механизм) / Д.П. Фролов, А.А. Шулимова // Журнал институциональных исследований. – 2013. – №1. – С. 122–144.
6. Введение. Глобальный договор [Электронный ресурс]. / Программа развития ООН. – Минск, 2010. – Режим доступа: <http://un.by/ru/undp/gcompact/initiative/introduction.html>. – Дата доступа: 06.02.2014.
7. Симхович, В.А. Ценности социальной ответственности бизнеса в деловом сообществе Беларуси / В.А. Симхович // Социология. – 2008. – № 4. – С. 88–99.

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДИК В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ ГУМАНИТАРНЫХ ДИСЦИПЛИН**

**Я.В. Шешко**

*Минский институт управления, г. Минск, Беларусь*  
*[binborinyan@gmail.com](mailto:binborinyan@gmail.com)*

В планах инновационного развития методик преподавания и целях достижения коренных изменений в социальных условиях жизни людей принципиально по-новому ставятся вопросы о совершенствовании личности как основному условию общественного прогресса. Постиндустриальное общество, научная революция и технический переворот, глобализация экономики требуют глубочайших перемен в системе образования, перехода на новые образовательные стандарты, итогом которых станет формирование инновационного поколения, способного быстрее и полнее осваивать систему знаний, расширять, обновлять и эффективно использовать ее в практической деятельности.

Базовым положением инновационной составляющей модернизации образовательного процесса выдвигается смена парадигмы, содержание и методики в современном образовании. Лекционно-семинарская модель сохраняет свою актуальность в первый период обучения. В дальнейшем ее необходимо изменить методами активного обучения, такими, как метод проектов, экономико-математическое и имитационное моделирование профессиональной деятельности.

Суть новой парадигмы образования состоит в переходе от трансляции набора готовых знаний к управлению познавательной деятельностью обучающихся в процессе решения учебных проблем методами активного обучения.

Сегодня необходим высокий уровень квалификации работника, обеспечивающий его конкурентоспособность на рынке труда. Это стало основанием создания новых форм организации учебного