

ЗНАЧИМОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СТРАТЕГИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Н.С. Дубяго, 5 курс

*Научный руководитель – В.В. Быков, к.э.н., профессор
Белорусская государственная сельскохозяйственная академия*

Инновационное развитие экономики страны отнесено к числу важнейших приоритетов государственной политики Республики Беларусь. В Послании к белорусскому народу и Национальному собранию Республики Беларусь 23 апреля 2009 г. Президент Республики Беларусь А.Г. Лукашенко четко определил стратегию конкурентоспособности страны на современном этапе развития: «Следует задействовать конкурентные преимущества Беларуси, реализовать все без исключения возможности для перехода к инновационной и наукоемкой экономике. Наука и технология на современном этапе предопределяют модернизацию страны» [1]. В настоящее время в нашей стране действует Государственная программа инновационного развития Республики Беларусь на 2007-2010 гг., а также разрабатывается концепция Государственной программы инновационного развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы. Приоритетными направлениями для нашей страны должны стать направления инновационного развития, которые позволят реализовать системные проекты создания новых производств высоких технологических укладов, обладающих наибольшей добавленной стоимостью и низкой энерго- и материалоемкостью, на базе технологий, которыми обладают белорусские специалисты.

Каждое предприятие стремится к тому, чтобы его экономический рост был интенсивным, что становится возможным с помощью применения более совершенных факторов производства и технологий. Предпосылкой интенсивного роста является использование в практической деятельности предприятий инновационной стратегии. В связи с этим в рамках общей стратегии развития организации можно выделить стратегию инновационного развития. Данная стратегия представляет собой целенаправленную деятельность организации по определению приоритетов перспективного развития организации и их достижению, в результате которой обеспечивается новое качество производства и управления.

Инновационное развитие организации на современном этапе невозможно представить без наличия развитого кадрового потенциала. Здесь прослеживается необходимость своевременного формирования человеческих ресурсов, адекватных требованиям инновационного характера развития современной организации. «Персонал - единственный из всех факторов производства, несущий в себе творческую составляющую. Более того, процесс конкуренции на рынке можно представить как конкуренцию идей или конкуренцию генераторов идей. Таким образом, можно сказать, что конкуренция в современных экономических условиях, проявляясь в соперничестве товаров, услуг и фирменных технологий, является отражением состязательности персоналов предприятий» [2, с. 23].

Реализация основных принципов инновационной политики Республики Беларусь зависит во многом не только от органов власти, но и от активного участия работников предприятий, в том числе и молодых специалистов, а также ученых в инновационных процессах. Поэтому определяющим фактором в развитии инновационной деятельности является подготовка специалистов, способных решать нестандартные проблемы во всех областях жизнедеятельности. Однако лишь небольшая часть специалистов, занятых на производстве, в той или иной степени принимают участие в инновационной деятельности.

Основными факторами, которые препятствуют инновациям, являются: 1. экономические: недостаток финансовой поддержки инноваций, высокая стоимость нововведений, низкий платежеспособный спрос предприятий на новую технику и технологии, высокий экономический риск и длительный срок окупаемости нововведений; 2. производственные: низкий инновационный потенциал предприятий, недостаточно высокий уровень квалификации персонала, низкая инновационная активность кадров, недостаток информации о новой технике и технологиях, невосприимчивость предприятий и организаций к нововведениям; 3. правовые и организационные: слабая законодательная и нормативная база, низкий уровень организации инновационной деятельности на предприятии, неразвитость инновационной инфраструктуры и т.д.

Опыт мировых лидеров в области инновационного развития: США, Канады, Германии, Франции и т.д. – показал, что они особое внимание уделяют научным исследованиям, производству и экспорту высокотехнологичной продукции. Можно отметить, что Беларусь имеет большие потенциальные возможности для производства и экспорта высокотехнологичной продукции. Для подготовки кадрового потенциала, способного заниматься инновационной деятельностью, необходимо не только изучение отечественного и зарубежного опыта, но в то же время внимание следует уделить и созданию инновационных национальных центров трансфера технологий, в которых успешно могли бы работать ученые, в том числе и молодежь. В Германии правительство поддерживает в вузах программы, направленные на формирование у будущих выпускников навыков, необходимых для создания ими собственных инновационных предприятий. По оценкам ученых, для успешного продвижения инновационных проектов в Беларуси должно быть около 7 тыс. специалистов в области управления инновациями. В настоящее время специалистов в области инновационного менеджмента вузы не готовят. Это является одной из причин низкой инновационной активности предприятий и организаций. Обучение и переподготовку кадров целесообразно осуществлять на базе вузов, имеющих в своем составе соответствующую инфраструктуру (научно-технологические парки, инновационные и маркетинговые центры, центры трансфера технологий) [3].

Сформулируем основные, на наш взгляд, качества специалиста по инновациям: 1. менеджер по инновациям должен знать как совмещать креативность и дисциплину в инновационных процессах; 2. менеджер по инновациям не только берет на себя ответственность за риски и неудачи, но и мотивирует персонал извлекать уроки из провалов. Лучше иметь три успеха и три провала, чем один успех и ни одной неудачи; 3. менеджер по инновациям должен уметь останавливать проекты в случае их будущей неэффективности. В отличие от инноваторов, которые устремляют свои помыслы только на начальные фазы концепций и проектов, инновационный лидер понимает, когда нужно настоять на продолжении проекта, а когда необходимо «выдернуть штепсель из розетки»; 4. у менеджера по инновациям есть талант формировать проектные команды, которые нацелены на успех и которые добиваются успеха; 5. важное качество менеджера – открытость к внешним идеям и технологическим решениям и желание экспериментировать с ними; 6. самое важное качество – это одержимость инновациями, страстное желание ими заниматься, желание разделить свой энтузиазм с персоналом и проектными командами. Если вспомнить всех современных инновационных лидеров, то все они заряжены гигантским энтузиазмом. Все в компании хотят работать с ними. Они – как магнит для других людей.

Список использованных источников

1. О проекте концепции Государственной программы инновационного развития Республики Беларусь на 2011-2015 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.bseu.by/info/gpir.doc - Дата доступа: 10.02.2010
2. Прихач А. Активная инновационная деятельность персонала как конкурентное преимущество // Управление персоналом, 2005, № 1-2.
3. Система дистанционного бизнес-образования / Инновационная инфраструктура РБ / Существующие проблемы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.technopark.by/business/230.html> - Дата доступа: 14.02.2010