

СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ АДАПТАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ К ТРЕБОВАНИЯМ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

О.Н. Жилинская

(Институт управления и предпринимательства, г. Минск)

В современных условиях хозяйствования конкурентоспособность любого предприятия определяется его готовностью к инновационному развитию, состоящему в генерировании, создании и использовании новшеств. Инновационная восприимчивость предприятия и его адаптивность к сложившимся и быстро изменяющимся условиям хозяйствования определяют конкурентоспособность предприятия на региональном и международном рынках и зависят, в первую очередь, не от производственного, финансового, научно-технического, организационно-управленческого потенциалов, а от социального потенциала.

Социальный потенциал предприятия может выражаться в наличии трудовых ресурсов предприятия, уровне их квалификации, характеризующих (подтверждающих) их знания, навыки, умения, а также их творческую активность, которая влияет на инновационную адаптивность и восприимчивость

предприятия и зависит от трудовой мотивации персонала. Социальный потенциал предприятия занимает особое место и органически связан с другими частями потенциала предприятия (см. рис. 1).

После проведения авторского исследования, в ходе которого были опрошены руководители 78 малых и средних предприятий, было выявлено, что 51,3 % предприятий испытывают трудности с подбором квалифицированных кадров, а 35,9 % респондентов считают низкой квалификацию имеющегося персонала, в тоже время затрачивать финансовые ресурсы на повышение квалификации сотрудников своего предприятия готовы только 57,7 % опрошенных. Становится очевидно, что руководители частных предприятий изначально желают нанять высококвалифицированных сотрудников, имеющих опыт работы.

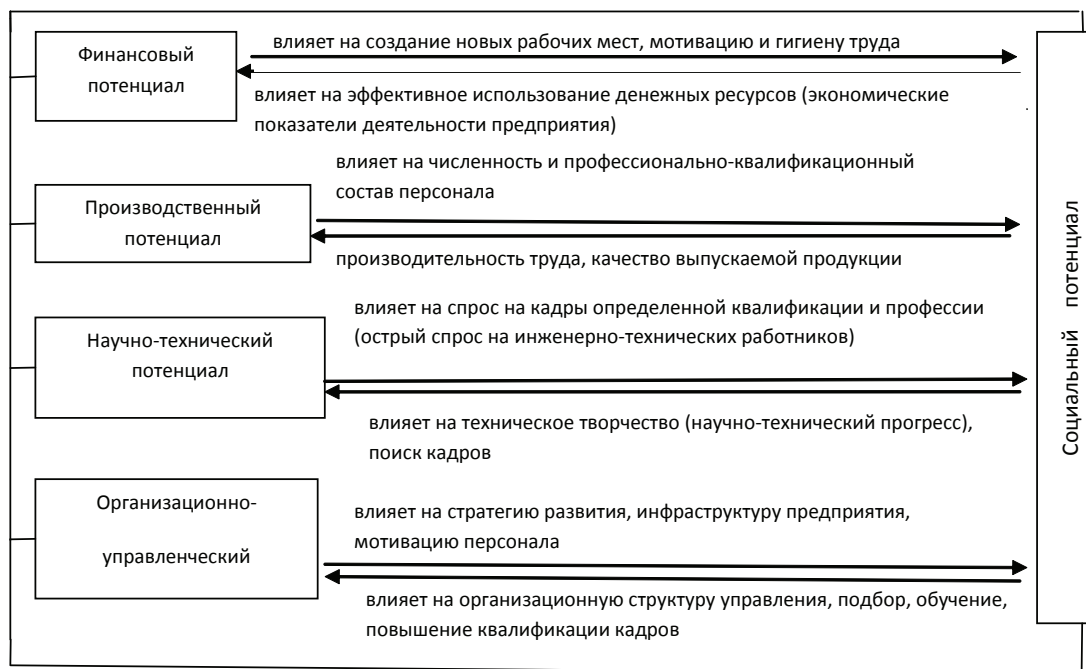


Рис. 1. Структура потенциала предприятия

Учитывая требования инновационного развития, в современных условиях хозяйствования предприятие вынуждено быстро перестраивать производство, повышать качество и конкурентоспособность выпускаемой продукции, следовательно, персонал предприятия должен иметь способность и подготовленность к быстрой перемене труда. Способность к перемене труда создает фундаментальная профессиональная подготовка кадров при ее узкой направленности. Профессиональное обучение предполагает наличие универсальных (формируются за счет образовательного, культурного уровня работника) и специфических трудовых навыков (формируются за счет опыта работы на конкретном предприятии, включают в себя знание особенностей технологического процесса по изготовлению конкретного вида продукции, оказанию услуг, значение «слабых мест» данного предприятия, его потенциальных возможностей и т. д.). Развитие универсальных и специфических навыков персонала предприятия позволяет не только удовлетворить потребности в кадровом обеспечении предприятия, но и определить потенциал и выявить возможности для дальнейшего развития.

Фундаментальная подготовка кадров осуществляется через профессионально-техническое образование, а не через ученичество на производстве. При этом за последние 15 лет, по данным Министерства труда и социальной защиты населения Республики Беларусь, число выпускников вузов возросло на 87 %, число выпускников со средним специальным образованием возросло на 16 %, однако почти на 32 % снизился выпуск квалифицированных кадров, получаемых рынком труда через систему профессионально-технического образования. Такая ситуация наблюдается несмотря на то, что более половины безработных – это лица, имеющие трудоизбыточные специальности (учителя, экономисты, бухгалтера, маркетологи, юристы). Проведенное исследование позволяет выявить противоречие: с одной стороны, руководство малых и средних предприятий, осознающее роль инноваций и их влияние на экономические показатели деятельности предприятий, формирует спрос на рабочую силу, которая имеет высокий уровень квалификации, с другой стороны выступает рынок труда, характеризующийся показателями государственной статистики, и демонстрирующий, что в краткосрочной перспективе он не может удовлетворить спрос, который предъявляют предприятия при поиске специалистов нужной им профессии и квалификации. Обратная картина наблюдалась до

развала СССР, когда на рынке образовательных услуг лидировали выпускники профессионально-технических специальностей, а на рынке труда преобладали специалисты, имеющие инженерные специальности. Большая их часть, с учетом сложившейся трудовой мотивации середины 90-х гг, изменила профиль своей деятельности и за такой промежуток времени утратила свои профессиональные навыки и умения.

В настоящее время на макроуровне трудовая мотивация должна основываться на развитии гражданского общества. На микроуровне трудовая мотивация должна основываться на реальной оценке творческого вклада сотрудников предприятия, их влияния на социально-экономическое развитие предприятия.