

13. Там же. Фонд 3. – Оп. 1. – Д. 43. Списки лиц, высланных из Гродненской губернии за участие в восстании 1863 г.
14. Там же. Фонд 1. – Оп. 6. – Д. 871. Ведомости состоявших под надзором полиции в 1867 г.
15. Там же. Фонд 1. – Оп. 34. – Д. 447. Военно-судебное дело на участников восстания, жителей Гродненской губернии.
16. Радзюк, А. Знішчэнне шляхецкіх ваколіцаў на Гродзеншчыне ў 1863–1864 гг. // АРСНЕ. – 2010. – № 12. – С. 151–173.
17. Революционный подъем в Литве и Белоруссии в 1861–1862 гг.: материалы и документы. – М.: Наука, 1964. – 704 с.
18. Фірыновіч, А.Э. Жаночы фактар у паўстанні 1863–1864 гг.: інфармацыйны патэнцыял беларускіх архівасховішчаў / А.Э. Фірыновіч // Весці нацыянальнай акадэміі навук Беларусі. Серыя Гуманітарных навук. – 2011. – № 2. – С. 59–65.
19. Швед, В.В. Масоны і ложы на землях Беларусі (канец XVIII – першая чвэрць XIX стст.): біябібліягр. слоўн. / В.В. Швед. – Гродна: ГрДУ, 2007. – 275 с.
20. Rok 1863: wyroki smierci / red. W. Studnicki. – Wilno: Nakł.: dr. Ludwika Chominskiego, 1923 [s.a.]. – 120 a.
21. Zielinski, St. Bitwy i potyczki 1863–1864. Na podstawie materialow drukowanych i rekopismiennych Muzeum Narodowego w Rapperswilu / St. Zielinski. – Rapperswil, 1913. – 412 s.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА (НА ОСНОВЕ МАТЕРИАЛОВ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

И.Е. Киселев

Белорусский государственный экономический университет, г. Минск, Беларусь

Современный этап развития характеризуется постепенным переходом от индустриального к постиндустриальному обществу. Это выражается в нарастании следующих процессов: а) постепенном отходе от товаропроизводящей к обслуживающей экономике, что означает превосходство сферы услуг над сферой производства; б) изменение в социальной структуре общества (классовое деление уступает место профессиональному и стратификационному делению); в) создание новых интеллектуальных технологий; г) возрастание роли и значения информации и повсеместное усиление ее влияния на экономику, политику, функционирование государства.

Собственность как критерий социальной стратификации теряет свое значение, решающим становится уровень образования и знания. В отличие от индустриального общества, где основной конфликт между трудом и капиталом обусловлен сосредоточением собственности в руках капиталистов, в постиндустриальном обществе основной конфликт проявляется между компетентностью и некомпетентностью.

Все это означает, что современное постиндустриальное общество в плане экономического роста предполагает широкое использование инноваций. Это предполагает повсеместный переход производства к V и VI технологическим укладам, что должно значительно повысить конкурентоспособность национальной экономики РБ. На это ориентирует реализация «Основных направлений социально-экономического развития РБ на 2006-2015 годы», «Государственная программа инновационного развития РБ на 2011-2015 годы», «Концепция национальной инновационной системы РБ».

Факторы модернизации национальной экономики можно разделить на внутренние и внешние. Первые составляют капитал страны и связанные с его воспроизводством и приращением национальные институты и инфраструктура. Внешние факторы связаны с процессами глобализации науки, образования, инновационной сферы в целом, финансами и институтами, обслуживающими мировой инновационный процесс.

Понятие «человеческий капитал» довольно широко используется в науке. Например, Добрынин А.И. понимает под человеческим капиталом имеющийся у человека запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые содействуют производительности труда и влияют на рост доходов. [1,9] Кроме того, следует добавить наличие и степень развития определённых качеств человека, которые способствуют инновационной деятельности. В структуре человеческого капитала ряд исследователей выделяют такое понятие, как компетенции личности. В данном случае упор делается не столько на владение знаниями, сколько на способность человека в нужный момент жизни продемонстрировать требуемое поведение, предъявив на практике накопленный жизненный опыт, знания, умение, то есть определённый уровень профессионализма.

Это предполагает знание основ производства, его организации, знание и понимание специфики человеческого фактора, умения руководителя работать и контактировать с подчинёнными, видеть перспективы развития. Это предполагает создание сплоченного коллектива, который в социологии и менеджменте трактуется как команда.

В современной социологии, социальной психологии, менеджменте имеются определенные наработки в плане изучения личности-инноватора, ее качеств, свойств, компетенции и т.д. Например, американский социальный психолог Д. Макклелланд обосновал правомерность мотивов достижения успеха как серьезного побуждения к бизнесу, а предпринимателей определял как людей, способных брать на себя высокую ответственность. Чем сильнее развита эта потребность, тем больших успехов в бизнесе добивается тот или иной предприниматель.

Путем различных экспериментальных исследований Д. Макклелланд и его коллеги выработали методику определения количественных параметров потребности к достижению и успеху и выделили три условия этого процесса: 1) индивиды должны готовы взять на себя всю ответственность за конечный исход дела; 2) необходимо иметь четкое представление о том, чем закончилось дело, чтобы знать, испытал индивид удачу или поражение; 3) удача должна быть зримой, а пути ее поиска – умеренно рискованными [2, 35-37].

Индивид, нацеленный на успех и не боящийся поражения, приписывает победу скорее внутренне контролируемым факторам, то есть своим способностям и усилиям, а неудачу связывает опять же с собой – с недостаточной мобилизацией своих резервов (что становится уроком на будущее). Индивид с гипертрофированной боязнью поражения связывает неудачу с неверием в собственные силы и кознями извне, никакого стремления «взять реванш» у него нет. Первый тип при неудаче уповает на использование своих способностей применительно к более тяжелому труду, а второго останавливает страх очередного поражения. Естественно, среди первых инноваторов куда больше [3, 111-112].

В 2012 году, в рамках исследования «Интеллектуально-духовные и социокультурные факторы динамики инновационного пространства Республики Беларусь в условиях формирования постиндустриального общества» на ОАО «Белкоммунмаш», был проведен опрос «Социальный портрет инноватора». Анкета включала вопросы, касающиеся инновационной деятельности на предприятии, а также вопросы, затрагивающие личность инноватора (мотивация, качества личности, отношения в коллективе, стиль руководства и т.д.). Это дало возможность получить интересную информацию.

В результате анкетного опроса по критерию инновационной ориентированности были выделены группы инноваторов с точки зрения их субъективных устремлений:

1. «Активный» инноватор (те, кто отнесли себя к категории людей, которые желают и умеют работать и активно действуют в направлении инноваций) – 34,1%.

2. «Пассивный» инноватор в силу низкого уровня профессионализма (ответившие «желаю инноваций, но не имею нужных навыков, умений и знаний») – 24,4%.

3. «Вынужденный» инноватор в силу обстоятельств (выбравшие вариант ответа «выраженного желания в инновациях нет, но готов действовать в сотрудничестве с другими людьми») – 33,3%.

4. «Пассивный» противник инноваций, не объясняющий своей позиции (их мнение – «желаю и умею работать, но не хочу никаких инноваций») – 2,4%.

5. «Активный» противник инноваций в силу личных причин (из боязни уменьшения заработка, потери своего рабочего места, необходимости переобучения и т.д.) – 3,3%.

Как видно из этих данных, группа «активные инноваторы» в разы превышает группу «активные противники инноваций». Между этими крайними полюсами располагаются промежуточные группы: «пассивные» инноваторы; «вынужденные» инноваторы; «пассивные» противники инноваций.

Определенный интерес представляет мнение респондентов о наличии у них необходимых для инноваторов профессионально-деловых и личностных качеств:

1. Профессионально-деловые качества инноватора:

- 1) Креативность – 37,4%
- 2) Инновационноориентированность – 7,3%
- 3) Инновационновосприимчивость – 17,9%
- 4) Устремленность на поиски альтернатив – 21,1%
- 5) Способность идти на предпринимательский и финансовый риск – 12,2%
- 6) Чувство перспективы – 18,7%

2. Личностные качества инноватора:

- 1) Инициативность – 39,8%
- 2) Организаторские способности – 27,6%
- 3) Мобильность – 38,2%
- 4) Ответственность – 78,9%
- 5) Высокий интеллект – 28,5%
- 6) Лидерство – 17,1%
- 7) Коммуникабельность – 59,3%
- 8) Решительность – 30,1%

Мнение всех трех групп потенциальных инноваторов (активные, пассивные и вынужденные) о наличии у них вышеперечисленных качеств представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Мнение потенциальных инноваторов о наличии у них инновационных качеств

Качества	Активные инноваторы, %	Пассивные инноваторы, %	Вынужденные инноваторы, %
<u>1. Профессионально-деловые качества инноватора</u>			
1) Креативность	52,4	26,7	29,3
2) Инновационноориентированность	19,0	3,3	–
3) Инновационновосприимчивость	31,0	13,3	12,2
4) Устремленность на поиски альтернатив	28,6	23,3	12,2
5) Способность идти на предпринимательский и финансовый риск	16,7	10,0	9,8
6) Чувство перспективы	16,7	23,3	19,5
<u>2. Личностные качества инноватора</u>			
1) Инициативность	47,6	46,7	26,8
2) Организаторские способности	40,5	10,0	29,3
3) Мобильность	33,3	36,7	41,5

Продолжение таблицы 1

4) Ответственность	73,8	80,0	92,7
5) Высокий интеллект	40,5	23,3	22,0
6) Лидерство	28,6	13,3	9,8
7) Коммуникабельность	7,1	60,0	63,4
8) Решительность	40,5	30,0	22,0

На основании полученных анкетных данных можно выделить группы работников и с точки зрения их мотивации к участию в инновационных преобразованиях, в основе которой лежит определенное соотношение таких противоположных личностных параметров, как стремление к успеху и избегание неудачи в инновационной деятельности. В этом плане были выделены пять групп, различающихся своими мотивационными ориентациями. В процентном отношении это выглядит следующим образом: 1) ориентация только на успех – 18,7%; 2) ориентация на успех но и готовность к неудаче – 37,4%; 3) переходная группа, где присутствует как готовность к успеху, так и к неудаче – 18,7%; 4) восприятие неудачи как этапа на пути к успеху – 13,8%; 5) восприятие неудачи как результат личной неподготовленности к инновациям – 0%; 6) восприятие неудачи как результата неподготовленности коллектива к инновациям – 0,8.

Как видно из этих данных, наибольший процент сторонников инноваций получили первая, вторая и третья позиции: «ориентированность на успех но быть готовым и к неудаче» – 37,4%; «ориентация только на успех» и «готовность и к успеху и к неудаче» – 18,7%. Позиция, связанная с личной неподготовленностью к инновациям, совершенно не представлена, а связанная с неподготовленностью коллектива составляет весьма мизерный процент – 0,8%.

По мнению большинства респондентов, в наибольшей степени способствует активизации инновационной деятельности на предприятии стиль управления, сочетающий элементы директивного и демократического: так считает 45,5 %. Наименее пригодным для инновационного развития они считают директивный (авторитарный) стиль: эффективным его назвали только 4,9 % (разница в 9 раз). Еще 20,3 % отдали предпочтение демократическому (коллегиальному) стиль управления, а остальные затруднились ответить на этот вопрос.

На основании вышеизложенного можно предположить следующие рекомендации:

1. Целесообразно разработать механизм подбора работников по критерию наличия у них качеств, востребованных инновационной деятельностью. Он (механизм) предполагает, во-первых, учет возможной реакции работника на внешние факторы (среду) инновационной деятельности, которые включают стиль руководства, психологический климат коллектива, содержание, характер, условия, организацию труда; во-вторых, внутренние факторы, связанные с мотивацией работника к участию в инновационных преобразованиях и доминирующими реакциями на складывающиеся ситуации, характер восприятия успеха и неудачи и др.

2. Среди трех групп инноваторов («активные», «пассивные» и «вынужденные») в определенной степени просматривается тенденция, связанная с положительной динамикой мотивации и соответствующих качеств работников, в диапазоне поведения (от боязни страха, в неуверенности в своих силах, низкой самооценки, к поведению, нацеленному на достижение успеха и отсутствия боязни принятия решений и возможных рисков). Эту ориентацию следует развивать и наращивать через систему обучения, переобучения кадров, повышения их квалификации.

3. Наиболее приемлемым и оптимальным стилем управления в условиях инновационной деятельности является синтетический стиль, сочетающий элементы директивного и демократического. В данном случае все это будет способствовать улучше-

нию психологического климата в коллективе, налаживанию межличностных отношений. Именно в таких управленческих условиях и возможно проявление инновационной активности работников.

4. Важно создать условия для повышения уровня образования и квалификации персонала. Молодым работникам, которые занимаются заочно в вузах, возможно, предоставлять полностью или частично оплачиваемый отпуск во время сессии.

5. Желательно подумать о возможности заключения с работниками, активно участвующих в инновационной деятельности и проработавшими на предприятии свыше 10 лет, долгосрочных контрактов, что будет способствовать укреплению социально-психологического климата в коллективе, оптимальному сочетанию традиций и новаторства, повышению уверенности работников в своем будущем.

6. В контексте развития производственной демократии желательно разработать практически действующую систему, обеспечивающую работникам реальные возможности влиять на инновационную политику предприятия. Например, создать Совет инноваторов, как важное структурное подразделение, объединяющее представителей предприятия (администрации, ИТР, работники заводских служб), а также работников академической, отраслевой, вузовской науки. Задача Совета инноваторов – тестирование, рассмотрение с точки зрения практической реализации предлагаемых проектов и расчет их экономической эффективности. В этом плане следует разработать примерное Положение о Совете инноваторов, включающем и Кодекс инноватора.

Список цитированных источников

1. Добрынин, А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова – СПб, 1999.
2. Основы экономической психологии. / Под ред. И.А. Малахова – М., 1992.
3. Синов, В.В. Социально-психологические аспекты инновационного предпринимательства. – Часть 1 / В.В. Синов // Российское предпринимательство. – 2005. – №6.

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ И ОСНОВНЫЕ ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ЦИВИЛИЗАЦИИ

А.В. Климович

Брестский государственный университет им. А.С. Пушкина, г. Брест, Беларусь

XX век после окончания Второй мировой войны, наряду с другими его особенностями, характеризуется как период глобализма и глобализации. Проблемы глобализации стали достаточно популярной темой научных дискуссий, которые особенно активизировались в 90-е годы XX века и начале третьего тысячелетия.

В современной научной литературе используются понятия «глобализм» и «глобализация». Изучение определений этих понятий позволило нам сделать следующие обобщения.

Глобализация в современном мире представляет собой род политики (геополитики), который осуществляется одной или группой стран, и направлен на распространение своего влияния (экономического, информационного, военного, финансового, культурного) на весь мир.

Глобализм же представляет собой идеологию глобализации, то есть теоретическое обоснование и преломление через призму интересов одной или группы стран универсальности для всего мира своих ценностей, правил, норм.

Таким образом, оказывается, что глобализация – очень широкое понятие, позволяющее подводить под него различные, даже противоречивые социальные явления,