

лов, которые обеспечивают целенаправленное развитие учащихся различных уровней обучаемости.

2. Практические занятия по реализации всех направлений деятельности через систему методик, которые отвечают новым тенденциям в образовательном процессе.

3. Обязательное обеспечение слушателей необходимыми методическими, дидактическими материалами для работы учителя по реализации основных направлений реформы образования.

1. Пириютко О.Н., Рачковский Н.Н., Гуреев Е.М. Разноуровневые тесты. Математика. 6 класс.– Мн.: Книжный дом, 2004.– 486 с.
2. Пириютко О.Н., Рачковский Н.Н., Гуреев Е.М. Разноуровневые тесты. Математика. 7 класс.– Мн.: Книжный дом, 2004.– 166 с.
3. Пириютко О.Н., Рачковский Н.Н., Гуреев Е.М. Разноуровневые тесты. Алгебра. 8 класс.– Мн.: Книжный дом, 2004.– 306 с.
4. Пириютко О.Н., Рачковский Н.Н., Гуреев Е.М. Разноуровневые тесты. Геометрия. 8 класс.– Мн.: Книжный дом, 2004.– 188 с.
5. Пириютко О.Н., Рачковский Н.Н., Янцевич В.А. Разноуровневые тесты. Математика. 9 класс.– Мн.: Книжный дом, 2004. – 124 с.
6. Пириютко О.Н. Математика. Типичные ошибки на централизованном тестировании. – Мн.: Аверсэв, 2006.– 192 с.
7. Пириютко О.Н., Развивающие функции задачи // Матэматыка. Проблемы выкладки. 2001. – №4. С.97-108.

УДК 37.014(430+416)/378.62(430+470)

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИЙ

В.И. Клевзович, Г.Г. Парфенова

*Республиканский институт инновационных технологий
Белорусского национального технического
университета
Минск, Беларусь*

Рассмотрены социально-психологические аспекты расширения инновационной деятельности на предприятиях и учреждениях Республики Беларусь.

Управление – сложный процесс, требующий знаний политэкономии, права, специальных наук, философии, педагогики и психологии и других наук.

Управление опирается в проблему руководства людьми и коллективами. Следовательно, теория управления должна разрабатываться как синтетическая наука, включающая следующие аспекты: экономический, правовой, психологический.

Социально-психологические аспекты повышения уровня организации труда в условиях развития инновационной деятельности и управления включают в себя:

- а) создание и развитие трудового коллектива;
- б) руководство коллективом;
- в) ускорение процесса освоения и закрепления новичков;
- г) улучшение социально-психологического микроклимата в коллективе;
- д) усиление материального и морального стимулирования труда;
- е) ликвидацию причин, вызывающих текучесть и нерациональное движение кадров;

ж) вовлечение каждого члена коллектива в активную профессиональную деятельность – научно-поисковую работу.

Социально-психологический аспект управления включает в себя создание модели современного руководителя.

За основу модели мы берем следующие компоненты:

1. Формальные данные.

2. Подготовленность к руководству: общее и профессиональное образование; опыт работы по профессии; профессиональная компетентность.

3. Моральные качества: убежденность; принципиальность; чувство долга; трудолюбие; чуткость и внимательность к людям

4. Характерологические качества: общительность; скромность; уравновешенность; решительность; твердость.

5. Деловые качества: организаторские способности; требовательность к себе и членам коллектива; творческое отношение к труду; дисциплинированность; стремление повышать свою деловую квалификацию.

6. Результативность деятельности: сплоченность коллектива; авторитет руководителя; текучесть кадров; травматизм, состояние охраны труда, условия труда; производительность труда.

1.1. Конфликтность инновации

Конфликт, как правило, является спутником инновации. Оригинальные, по новому сформулированные мысли именно потому новы, что отклоняются от укоренившихся привычек, застывших традиций – от привычной практики. Сопроотивление, зачастую даже враждебную реакцию, которыми сотрудники или коллектив встречают инновации, следует считать объективным фактором.

Внедрение нового продукта, технологии или услуги чаще всего означает для индивида необходимость отказаться от привычного, от старого, становится изменением в условиях производства, в потребительской сфере, в привычках и в сформировавшихся общественных связях. Даже в случае успеха инновация сопровождается конфликтами – ведь она заставляет приспособляться к новому.

В производственной сфере появление новой идеи зачастую ведет к обесцениению труда не только отдельных лиц, но и целых групп. Кроме зависти, выступающей на примитивном уровне, или опасений престижного характера, выступающих на более высоком уровне, причиной конфликта между новатором и его коллегами и администрацией, может быть приверженность к прежним ценностям, консерватизм. Возможной причиной конфликта может быть и такая система мотивации и заинтересованности, в которой выгода для новатора образуется в ущерб (действительный или надуманный) интересам структурного подразделения или всей организации.

В организации, берущейся за радикальные изменения, периодически формируются состояния неопределенности, напряженности, стрессов. Инновация подрывает равновесие, тогда как организация пытается сохранить статус-кво. Риск неудачи или полу успеха велик, но существует и такая возможность, что под воздействием успешной или слишком успешной инновации, из-за реакции окружения организация попадает "в немилость" и становится проблематичным сохранение ее прежних руководителей на своих местах.

Именно из-за традиционно негативного восприятия конфликтов общественный климат, порождаемый инновациями, не благоприятствует распространению инновационной деятельности, даже, безусловно, обоснованной с экономической точки зрения, и зачастую тормозит ее.

Это явление мы можем назвать инновационной недееспособностью (инерцией) общества (организации).

Когда конфликт в организации неуправляем, это может привести к конфронтации (структурные подразделения организации или члены микро- или макроколлектива перестают сотрудничать и общаться друг с другом). В конечном итоге подобная ситуация разобщения приведет к деградации коллектива и организации в целом.

Конфликт может быть *функциональным* и вести к повышению эффективности организации. Или он может быть *дисфункциональным* и приводит к снижению личной удовлетворенности, группового сотрудничества и эффективности организации. Роль конфликта, в основном, зависит от того, насколько эффективно им *управляют*. Чтобы управлять конфликтом, необходимо понимать причины возникновения конфликтной ситуации.

Существует несколько эффективных способов управления конфликтной ситуацией. Их можно разделить на две категории: структурные и межличностные.

Руководителям не стоит считать причиной конфликтных ситуаций простое различие в характерах. Конечно, это различие может явиться причиной конфликта в каком-то конкретном случае, но оно – лишь один из факторов, которые могут вызвать конфликт. Руководитель должен начать с анализа фактических причин, а затем использовать соответствующую методику. Уменьшить возможность конфликта можно, применяя методики разрешения конфликта.

В управлении конфликтной ситуацией очень полезны средства интеграции, такие как управленческая иерархия, использование служб, осуществляющих связь между функциями, межфункциональные группы, целевые группы и совещания. Организации, которые поддерживают необходимый уровень интеграции, добиваются большей эффективности, чем те, которые не сделали этого.

Систематическое скоординированное использование системы вознаграждений и поощрений тех, кто способствует осуществлению *общеорганизационных* целей, помогая людям понять, как им следует поступать в конфликтной ситуации, чтобы это соответствовало желаниям руководства.

УДК 378.5

ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ И РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

В.И. Клевзович, Е.В. Филон

*Республиканский институт инновационных технологий
Белорусского национального технического
университета
Минск, Беларусь*

Изложен авторский взгляд на состояние и перспективы развития инновационной активности субъектов хозяйствования Республики Беларусь. Предложены количественные критерии для оценки инновационной восприимчивости предприятия и направления совершенствования его инновационной деятельности.

Решение масштабных социально-экономических задач ближайшего пятилетия должно базироваться на высоком уровне развития экономики, основу которой сегодня составляют инновационные продукты и технологии.

Управление инновациями предполагает постоянное и последовательное выявление и внедрение конкурентос-

пособных новшеств в производство, с последующей их коммерциализацией за счет комплексного использования всей совокупности инновационных факторов развития. Регулярное осуществление корректировки тактических задач на всех этапах жизненного цикла должно сочетаться со строгим следованием предприятия в направлении достижения основной намеченной предприятием стратегической цели. Основными составляющими инновационного развития являются:

- Научно-технический кадровый потенциал;
- Состояние опытно-экспериментальной базы;
- Уровень менеджмента инновационными процессами на предприятии;
- Состояние нематериальных активов и наличие инновационных заделов в виде результатов выполненных НИОКР;
- Доля рынка выпускаемой продукции, ее соответствие лучшим мировым образцам;
- Наличие угроз технологического и функционального замещения.

Комплексная оценка инновационного потенциала промышленного предприятия включает следующие исходные функциональные разделы:

- Готовность предприятия создавать конкурентоспособную продукцию;
- Рынок инновационной продукции промышленного предприятия;
- Менеджмент инновационного производства;
- Готовность персонала предприятия к инновационной деятельности;
- Экономические показатели инновационной деятельности промышленного предприятия.

Ведущими экспертами-экономистами отмечается, что сегодняшний уровень вовлеченности отечественных предприятий, организаций и учреждений не отвечает масштабу тех задач в инновационной сфере, которые ставит современный рынок. Это в первую очередь относится к предприятиям, поставляющим свою продукцию на внешние рынки.

Конкурентоспособность продукции отечественных предприятий, занятых в реальном секторе экономики сегодня существенным образом зависит от эффективности использования собственного инновационного потенциала, их готовности разрабатывать уникальные бизнес-процессы, создающие и повышающие конкурентные преимущества предприятия, потому как в инновационной экономике постиндустриального общества экономически состоятельными и конкурентоспособными являются именно инновационно-активные предприятия. Инновационная активность белорусских предприятий в настоящее время является перспективным направлением их реструктуризации и может выступать в качестве инструмента агрессивной конкурентной политики через расширение номенклатуры выпускаемых благ в целях вытеснения иностранных конкурентов с рынка Беларуси.

Задачи инновационного развития белорусских предприятий определяются не только в части формирования процесса управления как процесса реализуемых новшеств, основанных на новейших технологиях в сфере организации управления, маркетинга, финансов, обучения персонала (в организации которых проявляется совокупный результат бизнеса), но и развитием системы факторов и условий, необходимых для его осуществления.

В ходе изучения причин недоиспользования финансовых средств, различного рода инновационных фондов, явления, имеющего место в настоящее время в Республике Беларусь, выявлены следующие наиболее существенные факторы, сдерживающие инновационное развитие