

УДК 338.43.01

**РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК НЕОБХОДИМОГО УСЛОВИЯ УВЕЛИЧЕНИЯ
ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА АГРАРНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ****Е.В. ПРУДНИКОВА***(Полоцкий государственный университет)*

Рассматривается инновационный потенциал как важнейший элемент, определяющий будущее не только отдельных отраслей, регионов, но и всей страны в целом. Однако в вопросах оценки инновационного потенциала еще остаётся множество дискуссионных моментов. Автор считает возможным уточнить понятие инновационный потенциал и определить место кадрового потенциала в совокупном потенциале региона, отрасли, страны. Сущность оценки инновационного потенциала заключается в создании предпосылок и условий эффективного управления инновационной деятельностью. Для создания эффективного аграрного сектора экономики необходимо увеличивать инновационный потенциал данного сектора. Показана кадровая составляющая – генератор инновационных идей. Приведена трактовка «кадровый потенциал» на микро-, мезо- и макроуровнях. Предложены направления развития кадрового потенциала как на мезо-, так и на макроуровне: повышение уровня образования, увеличение нравственности, рост профессионализма, развитие творчества работников.

Введение. В научной литературе существует большое количество определений постиндустриальной, инновационной, информационной, основанной на знаниях экономики, которые с разной степенью научной новизны характеризуют это новое явление. Распространенные в экономической литературе определения *экономики знаний* (или *новой экономики*) соотносятся с понятием инновационной экономики и, по своей сути, тождественны с ней.

Основу инновационной экономики составляет инновационный потенциал. Инновационный потенциал является важнейшим элементом, определяющим будущее не только отдельных отраслей, регионов, но и всей страны в целом.

Понятие инновационного потенциала введено в научный оборот сравнительно недавно. Однако, различные явления, в той или иной степени связанные с ним, рассматривались на протяжении всей истории человечества. Вопросам формирования и реализации инновационного потенциала общества посвящены работы отечественных экономистов: А.И. Анчишкина, Л.И. Абалкина, Е.Ф. Борисова, Б.Г. Владимирова, А.М. Войчинского, С.Ю. Глазьева, Г.М. Доброва, П.Н. Завлина, А.М. Ильшева, В.Д. Камаева, Н.Д. Кондратьева, В.И. Кушлина, Д.И. Кокурина, Е.С. Майминаса, Д.С. Львова, Ю.М. Осипова, В.И. Павлюченко, А.Г. Поршнева, А.Г. Фоновина, В.М. Юрьева, Ю.В. Якова. Значительный вклад в разработку проблем постиндустриального общества и инновационной экономики внесли западные ученые: Д. Белл, П. Друкер, Д. Кларк, Г. Менш, Р. Портер, Б. Санто, Р. Солоу, Б. Твисс, Р. Фостер, Й. Шумпетер и другие.

Однако несмотря на значительный исследовательский интерес к вопросам оценки инновационного потенциала, еще остаётся множество дискуссионных моментов.

В условиях перехода к инновационной экономике, когда главной производительной силой становятся знания, коренным образом изменяется отношение к высокоинтеллектуальным кадрам, являющимся носителем данного знания. Видится возможность уточнить понятие кадрового потенциала как составляющей инновационного потенциала. Кроме этого считаем возможным уточнить понятие «инновационный потенциал» и определить место кадрового потенциала в совокупном потенциале региона, отрасли, страны.

Основная часть. Рассматривая сельское хозяйство в комплексе с другими, смежными, отраслями, нельзя не заметить, что помимо стратегической заинтересованности государства в обеспечении нормального функционирования аграрного сектора имеется и вполне определенная рыночная целесообразность существования и развития собственно сельского хозяйства – каждое рабочее место, созданное в сельском хозяйстве, обуславливает создание нескольких рабочих мест в смежных отраслях, а любые структурные сдвиги в аграрном секторе неизбежно влекут за собой соответствующие изменения во многих отраслях.

По нашему мнению, для создания эффективного аграрного сектора экономики необходимо увеличивать инновационный потенциал данного сектора.

Термин «потенциал» в своем этимологическом значении происходит от латинского слова *potentia*, что означает скрытые возможности, мощь, силу. Широкая трактовка смыслового содержания понятия «потенциал» состоит в его рассмотрении как «источника возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области» [1, с. 105].

По мнению российского академика Л.И. Абалкина, понятия «потенциал» и «ресурсы» не следует противопоставлять. Потенциал (экономический, военный, трудовой, научный, финансовый, духовный, кадровый) представляет собой «обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени» [2, с. 214].

Анализ основных подходов к понятию «инновационный потенциал» выявил неоднозначность в трактовках и наличие противоречий у различных авторов. Часто при определении сущности этого понятия авторами рассматриваются лишь отдельные его составляющие: совокупность ресурсов или совокупность «умений» для достижения поставленных целей.

Как считают экономисты Б.К. Лисин, В.Н. Фридлянов, инновационный потенциал (ИП) – это своего рода характеристика способности системы к изменению, улучшению, прогрессу [3, с. 31].

Экономическое содержание инновационного потенциала аграрного сектора, по нашему мнению, определяется составом и уровнем развития научных, научно-технических, опытно-конструкторских, производственных и инновационных структур (организации), их взаимосвязями, кадровым составом и его способностью работать как единая система реализации нововведений.

Место инновационного потенциала в совокупном региональном потенциале представлено на рисунке.



Место инновационного потенциала в совокупном потенциале

Источник: собственная разработка автора с использованием источников [3 – 5].

Сущность любого объекта достаточно полно раскрывается посредством определения его структуры. В этой связи отдельно следует остановиться на основных компонентах исследуемой категории. Таким образом, в дальнейшем будем исходить из того, что структура инновационного потенциала может быть представлена единством нескольких составляющих: природно-ресурсная составляющая, научно-техническая составляющая, материально-техническая составляющая ИП, кадровая составляющая, информационная составляющая, финансово-инвестиционная составляющая, организационно-экономическая составляющая ИП, которые сосуществуют неразрывно, предполагают и обуславливают друг друга.

Целесообразно, проводя исследование по развитию аграрного сектора, рассматривать каждую составляющую инновационного потенциала, выявляя сильные, слабые стороны, возможности и угрозы. Полученные результаты и будут той ценной информацией, которая определит инновационный ресурс сектора экономики, способствующий его экономическому росту.

Сущность оценки инновационного потенциала заключается в создании предпосылок и условий эффективного управления инновационной деятельностью. Одним из условий эффективного управления является создание адекватной управляемому объекту информационно-аналитической базы [4] и механизма ее

функционирования, а также рекомендаций по принятию управленческих решений по развитию и воспроизводству инновационного потенциала. Как отмечают авторы [5 – 7], инновационное развитие – это не только основной инновационный процесс, но и развитие системы факторов и условий, необходимых для его осуществления, т.е. инновационного потенциала, – максимальные возможности генерировать высокую активность, проявляющуюся в эффективности обеспечения новых и будущих технологий [8].

Основным принципом выделения ресурсных элементов инновационного потенциала является их роль в инновационном процессе. Каждая из составляющих инновационного потенциала имеет самостоятельное содержание. Так, *кадровая составляющая* является генератором инновационных идей, *материально-техническая составляющая*, являясь «вещественной основой, определяет технико-технологическую базу потенциала, которая впоследствии будет влиять на масштабы и темпы инновационной деятельности» [9, с. 131].

Организационная составляющая представляет собой совокупность управленческих органов, подразделений и исполнителей, выполняющих закрепленные за ними функции, включая комплекс методов, с помощью которых осуществляется управленческое воздействие; Следующая компонента ресурсной составляющей – *информационный ресурс* (такие ее активные формы, как базы знаний, модели, алгоритмы, программы, проекты и т.д.) – подобно ферменту переводит материальные факторы из латентного состояния в активное. Данный вид ресурсов, в отличие от прочих, практически неисчерпаем. С развитием общества и активизацией использования знаний, запасы информационного ресурса не уменьшаются, а, напротив, увеличиваются. При этом этот вид ресурсов не самостоятелен и сам по себе имеет лишь потенциальное значение, только объединившись с другими ресурсами – опытом, трудом, квалификацией, техникой, технологией, энергией, сырьём, он появляется в «кинетике» как движущая сила инновационного потенциала [10, с. 29].

Финансовые ресурсы входят в состав ресурсной составляющей инновационного потенциала как органическое единство наличных ресурсов и неиспользованных возможностей их альтернативного вложения. Таким образом, они характеризуются той совокупностью источников и запасов финансовых возможностей, которые есть в наличии и могут быть использованы для реализации конкретных целей и заданий. При этом объём финансовых ресурсов отображает финансовую мощь, способность системы принимать участие в создании материальных благ и предоставлении услуг. Однако, помимо обеспечивающей функции, финансовые ресурсы выполняют и страховую функцию, непосредственным образом дублируя, а также измеряя в денежных единицах материально-технические, информационные, человеческие и другие ресурсы, входящие в состав инновационного потенциала [11, с. 90]. Таким образом, значение этого ресурса неоднозначно. С одной стороны, в силу своей ограниченности он вынуждает искать более экономичный вариант, исходить из того, что есть, интенсифицировать использование имеющихся факторов, т.е. приводит в движение всю систему. С другой – его лимитированный характер может затормозить или погасить формирование и реализацию самого инновационного потенциала. Тем не менее одно остается несомненным – этот вид ресурсов непосредственным образом (качественно и количественно) влияет на инновационный потенциал.

На наш взгляд, основной целеполагающей компонентой инновационного потенциала является *кадровый потенциал*, который не просто выполняет обеспечивающую функцию, как все предыдущие, а выступает главной креативной силой.

Представляется, для указания направлений развития кадрового потенциала аграрного сектора необходимо рассмотреть следующие категории: трудовые ресурсы, трудовой и кадровый потенциал.

Согласно теоретическому подходу В.И. Борисевича, Г.А. Кандауровой, состав трудовых ресурсов включает трудоспособное население в трудоспособном возрасте, работающих подростков, население старше рабочего возраста, принимающее участие в общественном производстве [12, с. 205]. И соответственно, они рассматривают трудовые ресурсы по половой, возрастной структуре, образовательной и профессионально-квалификационной.

По мнению И.П. Бусла и П.И. Малихтаровича, трудовые ресурсы – это часть работоспособного населения, обладающая совокупностью физических возможностей, знаний и умений для участия в процессе труда [13, с. 197].

К трудовым ресурсам в сельской местности относят:

- население в трудоспособном возрасте (женщины 16 – 55 лет, мужчины 16 – 60 лет), кроме инвалидов неработающих групп;
- работающих лиц пенсионного возраста;
- работающих подростков в возрасте до 16 лет.

Итак, в трудовые ресурсы сельского хозяйства, как считает И.П. Бусел и П.И. Малихтарович, включаются работники в трудоспособном возрасте (эту часть трудовых ресурсов принято называть рабочей силой), а также лица пожилого возраста, подростки, учащиеся и студенты, домохозяйки, которые

могут работать на сельскохозяйственных предприятиях различных форм хозяйствования в наиболее напряженные периоды сельскохозяйственных работ (резерв трудовых ресурсов).

В настоящее время решающую роль в сельском хозяйстве играет не общее количество работающих, а необходимая численность и качество специалистов (агрономов, зоотехников, экономистов, механиков и др.), механизаторов и животноводов [14, с. 198].

Таким образом, первостепенное значение имеет качественная характеристика трудовых ресурсов, так как от неё зависит возможность успешного хозяйствования в условиях транзитивной экономики и экономики знаний.

В самом общем виде «трудовой потенциал» характеризует определенные возможности, которые могут быть мобилизованы для достижения конкретной цели. Согласно Е.В. Маслову, трудовой потенциал работника – это его возможная трудовая дееспособность, его ресурсные возможности в области труда [15].

В ходе практической деятельности потенциальные возможности не всегда используются в полной мере.

Трудовой коллектив предприятия составляют занятые на нем работники. Следовательно, под трудовым потенциалом предприятия, считает Е.В. Маслов, подразумевается совокупная трудовая дееспособность его коллектива, ресурсные возможности в области труда списочного состава предприятия исходя из его возраста, физических возможностей, сознания и профессионально-квалификационных навыков [15].

По мнению таких авторов, как Е.А. Виноградов, Н.К. Маусов, «трудовой потенциал» необходимо рассматривать не только как массу труда, которым обладает производственный объект, но и включать условия реализации этого потенциала (техническую вооруженность труда, уровень механизации, организации и т.д.) [16, с. 58].

Экономисты А.И. Алексеева, Ю.В. Васильев, А.В. Малеева, Л.И. Ушвицкий считают трудовым потенциалом способности выполнять предусмотренный технологический процесс и генерировать требуемые результаты. По их мнению, все ресурсы организации удобно подразделять на три группы: средства производства, которые в свою очередь делятся на предметы труда и средства труда, и рабочую силу. Именно эти три вида ресурсов, объединяясь в производственно-технологическом процессе, обеспечивают достижение заданных целевых установок. Поэтому, по мнению авторов, одним из показателей эффективности использования трудового потенциала являются показатели интенсивности развития производства [17, с. 217].

Согласно словарю современных экономических терминов, трудовой потенциал работника – совокупность качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности:

- возраст;
- физическое и психическое здоровье;
- личностные характеристики;
- общеобразовательная и профессиональная подготовка;
- способность профессионального роста;
- отношение к труду;
- стаж работы по специальности;
- семейное положение [18].

Трудовой потенциал страны, региона, предприятия – располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризующиеся количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками [19].

По нашему мнению, необходимо заметить, что трудовой потенциал организации отличен от трудового потенциала работника, так как система всегда больше суммы составляющих ее частей – индивидуальных трудовых потенциалов работников – в силу возникновения нового качества синергетического эффекта, обусловленного взаимодействием составляющих систему элементов. При этом необходимо также учитывать, что каждый работник, обладая трудовым потенциалом, при выполнении конкретной работы в разной степени реализует свои потенциальные возможности. В результате этого в состав коллективного труда он может войти в качестве определенного слагаемого (со знаком +), вычитаемого (–) и множителя (×).

Если при объединении в коллектив все конкретные трудовые потенциалы работников входят в состав коллективного труда в качестве множителя, то это означает, что каждый работник внес в совместную работу нечто большее, чем его трудовой потенциал. С одной стороны, он своим трудом побудил других работников эффективнее использовать их личный трудовой потенциал, а с другой – он сам испытывал такое же воздействие.

Таким образом, все большее развитие приобретает подход к исследованию трудового потенциала как элементу человеческого фактора производства, т.е. социально-экономическому явлению. В понятии «трудовой потенциал», как самостоятельном отличном от трудовых ресурсов и человеческого капитала главным смыслообразующим словом все-таки является «потенциал», т.е. возможность реализации чего-

либо. Значит, можно говорить о его накоплении, в том числе и в виде человеческого капитала, о величине, как степени накопления, о реализации, в том числе и в виде использования трудовых ресурсов. В многочисленных публикациях кадровый потенциал отождествляется с трудовым потенциалом, хотя, на наш взгляд, эти понятия отличаются друг от друга, но рассматривать их в отрыве одно от другого недопустимо.

По мнению российского экономиста Л.И. Абалкина, понятие кадровый потенциал отражает ресурсный аспект социально-экономического развития. Кадровый потенциал можно определить как совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи [2, с. 214].

Кадровый потенциал организации – важнейший стратегический фактор, определяющий ее успех.

С целью раскрытия сущности понятия кадровый потенциал рассмотрим определение кадры.

Современный экономический словарь понятие кадры трактует следующим образом: кадры – штатный состав квалифицированных работников организаций, государственных учреждений, профессиональных, общественных и иных организаций. Кадры характеризуются численностью, составом и профессиональной, квалификационной, должностной и половозрастной структурой.

К кадрам не относят временных и сезонных работников, совместителей, работающих по краткосрочным трудовым соглашениям, не штатных сотрудников, а также лиц, занятых индивидуальной трудовой деятельностью в сфере коммерческой торговли [19].

Содержание кадрового потенциала и основные его черты, на наш взгляд, можно сформулировать исходя из определения кадров, предложенного С.В. Андреевым. Кадры – это квалифицированные, специально подготовленные для той или иной деятельности работники, когда целесообразное их использование предполагает максимальную отдачу того, что способен дать специалист по своему образованию, личным качествам, приобретенному опыту работы. Кадровый потенциал заложен в тех функциях, которые он исполняет как профессионал и в силу своих способностей, знаний, опыта может обеспечить эффективное функционирование производства [20, с. 20].

Рассматривая различные составляющие понятия «кадровый потенциал» как источника качественных сдвигов в экономическом развитии, мы приходим к выводу, что эволюция категории отражает глубокие изменения содержания всей системы экономических понятий, в центре которой расположен работник как главная производительная сила. Экономический аспект, в свою очередь, означает результативность, эффективность деятельности и соответствующий подход с этих позиций ко всем качествам работника. Следовательно, он относится к выбору наиболее адекватных целей развития и достижению их с наименьшими затратами труда и ресурсов. Первичные аксиоматические составляющие «кадрового потенциала» – это потребности и труд, результаты и затраты. Представления об их соизмерении, т.е. понятие эффективности, изначально заложено в самой основе рассматриваемой экономической категории.

В теорию и практику входят и получают экономическую оценку в той или иной форме конкретные качественные характеристики кадрового потенциала: численность, структура, знания, профессиональный состав, квалификация, навыки, накопленный производственный опыт; личные качества, такие как здоровье, образование, профессионализм, способность к творчеству, нравственность, разностороннее развитие, активность.

Категория «кадровый потенциал» рассматривает совокупного работника не просто как участника производства, а как неотъемлемое и движущее начало всех стадий воспроизводственного процесса; как «носителя» общественных потребностей, выполняет функцию целеполагания, объективно порождает и субъективно задает стратегические и тактические цели развития экономики.

Длительное время в экономической науке и реальной производственной деятельности вопрос о главной народнохозяйственной пропорции между развитием вещных и не вещных производительных силах, между материально-производственной базой и развитием человеческого фактора и социальной сферы, находился (да и сейчас находится) в состоянии противопоставления и неопределенной приоритетности. Это, в частности, нашло отражение в теории «X» и «Y» Д. Макгомери и двухмерной модели управления персоналом, предложенной Р. Бейком и Д. Моутоном. Это отразилось и на направлениях и содержании отечественной научной мысли особенно в 70 – 80-е годы, и их реализации в конкретной управленческой деятельности. Этот вопрос не утратил своей актуальности и сейчас.

По мнению экономиста А.М. Омарова, «в человеке привыкли видеть в первую очередь «трудовой ресурс», но никак не многосложную и конкурентную личность...» [21, с. 7].

Социальный аспект трудовых ресурсов выражается в таком явлении, как человеческий потенциал, экономическим проявлением которого является кадровый потенциал.

По нашему мнению, понятие кадрового потенциала следует рассматривать в контексте с понятием потенциал вообще. Тогда *кадровый потенциал* – это возможности определенной категории рабочих, специалистов, других групп работников, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными перед обществом, регионом, коллективом целями на определенном этапе развития. Такой подход к определению кадрового по-

тенциала дает возможность всестороннего анализа любой категории кадров на основе объективных экономических законов в соответствии с выбранным объектом, предметом исследования, а также его целями и задачами.

Под кадровым *потенциалом регионального (отраслевого) управления* понимается совокупность способностей и возможностей персонала регионального (отраслевого) управления, которые реализуются для достижения текущих и перспективных целей в интересах региона, отрасли и государства.

Под *кадровым потенциалом национальной системы* понимается совокупность способностей всех работников для осуществления определенных целей и требований, стоящих перед обществом. Например, иметь экономику определенного уровня, воспроизводить ее составляющие на всех ступенях производственно-экономического цикла с определенной степенью эффективности.

Поэтому анализ кадрового потенциала следует проводить, учитывая экономические предпосылки, в тесной взаимосвязи с научно-техническим, трудовым, производственным потенциалом, которые оказывают непосредственное влияние на количественные и качественные параметры кадрового потенциала, закономерности его развития и эффективного использования.

Здесь необходима система показателей, характеризующих все стороны потенциала:

- функциональная, временная и пространственная структура;
- оценка с позиции человеческих ресурсов;
- оценка с позиции человеческого фактора производства [20, с. 20].

Эффективность кадрового потенциала – это обратная сторона кадрового ресурса, отражающая степень его реализации. В свою очередь, качественный уровень кадрового потенциала отражает степень экономического развития.

Стратегическая доктрина современного прогресса базируется на концепции всемерного раскрытия человеческих возможностей. Послевоенный опыт Японии, Южной Кореи, Гонконга и других быстро развивающихся стран Юго-Восточной Азии наглядно свидетельствует, что за счет концентрации ресурсов в образовательной системе можно всего за 10 – 15 лет подняться до уровня, сравнимого с показателями передовых мировых держав. Приоритетные вложения в человека являются не следствием роста благосостояния государства, а его причиной.

Однако при этом необходимо учитывать, что всякие вложения государства в конкретного человека (в его профессиональное развитие) должны иметь определенный оптимум. Вопрос заключается в определении стратегических направлений развития кадров и оптимального количества ресурсов, которые необходимо вложить в конкретных граждан для того, чтоб получить кадры, обладающие определенными качествами. Отсюда вытекает необходимость сугубо экономического обоснования вложений в человека.

Если рассмотреть конкретную организацию, управляющую профессиональным развитием и вкладывающую ресурсы в своих сотрудников, то ключевым моментом в процессе управления развитием работников явится определение потребностей организации в этой области. По существу речь идет о выявлении несоответствия между профессиональными знаниями и навыками (компетенциями), которыми должен обладать работник данной организации для реализации ее целей (сегодня и в будущем), и теми знаниями и навыками, которыми он обладает в действительности. Определение потребностей в профессиональном развитии отдельного сотрудника требует совместных усилий кадровых служб (отдела человеческих ресурсов), самого сотрудника и его руководителя.

Для адекватного определения потребностей профессионального развития, каждая из участвующих в этом процессе сторон должна понимать, под воздействием каких факторов складываются потребности организации в развитии своих работников.

Этими факторами являются:

- 1) динамика внешней среды (государство, потребители, конкуренты, поставщики);
- 2) развитие техники и технологии, влекущее за собой появление новой продукции, услуг и методов производства;
- 3) изменение стратегии развития организации;
- 4) создание новой организационной структуры;
- 5) освоение новых видов деятельности.

Традиционными методами определения и регистрации потребностей в профессиональном развитии являются аттестация и подготовка индивидуального плана развития. В ходе аттестации сотрудник обсуждает с руководителем перспективы своего профессионального развития. Результатом этого обсуждения становится план индивидуального развития, который передается в кадровую службу. Специалисты по профессиональному развитию оценивают план с точки зрения его реалистичности, выполнимости, соответствия потребностям организации и ее финансовым возможностям, а также вносят в него необходимые коррективы. Сведенные воедино планы развития сотрудников становятся программой профессионального развития персонала организации. Эта программа и определяет цели профессионального развития, средства их достижения и бюджет (оптимум).

Таким образом, показателями эффективности использования трудового потенциала являются:

- интенсивность развития производства;
- индикаторы, определяющие возможность и границы участия в трудовой деятельности: возраст, физическое и психическое здоровье, личностные характеристики, общеобразовательная и профессиональная подготовка, стаж работы по специальности;
- показатели состава и структуры работников организации;
- показатели использования рабочего времени;
- показатели производительности труда и факторов, ее определяющих;
- показатели влияния на производительность труда рабочих экстенсивных и интенсивных факторов.

По мнению автора, о кадровом потенциале можно говорить с точки зрения его накопления, в том числе и в виде человеческого капитала.

Мы согласны с мнением белорусского ученого Ермашкевича, В.Н о том, что «формирование и использование человеческого капитала осуществляется как по параметрам физиологического состояния людей, так и по их образовательно-квалификационному потенциалу и накопленному производственно-экономическому опыту» [22, с. 3].

Подготовка кадров для обеспечения инновационных процессов осуществляется главным образом системами высшего и дополнительного (последипломного) профессионального образования. В настоящее время в вузах отсутствует программа подготовки кадров в области инновационной деятельности. На наш взгляд, необходима разработка Национальной программы подготовки кадров в области инновационной деятельности. Переход государства на инновационный путь развития нельзя осуществить без нововведений в области образования и воспитания. Именно поэтому обязательным условием для решения задачи перехода белорусского общества на инновационный путь развития является формирование модели инновационного образования и ее внедрение.

Иными словами, основополагающей задачей системы образования в условиях увеличения инновационного потенциала, как аграрного сектора региона, так и республики в целом является не только подготовка и выпуск высокопрофессиональных кадров, но и обеспечение их активного взаимодействия с промышленным комплексом страны для реализации идей науки в соответствии с потребностями аграрного сектора экономики.

Заключение. Основной целеполагающей компонентой инновационного потенциала является **кадровый потенциал**, который не просто выполняет обеспечивающую функцию, как все предыдущие, а выступает главной креативной силой. По нашему мнению, для создания эффективного аграрного сектора необходимо развивать способность к инновационному мышлению и восприятию как отдельной личности, так и всей совокупности кадров.

Таким образом, основными направлениями развития кадрового потенциала как на мезо-, так и на макроуровне должны стать:

- **повышение уровня образования** как важнейшего фактора роста эффективности производства и национального богатства;

- **увеличение нравственности** как показателя новых трудовых отношений в современной экономике;

- **рост профессионализма** персонала как важнейшего показателя использования рабочей силы.

Однако в Беларуси рост квалификации происходит явно замедленными темпами. На предприятиях велика доля рабочих малоквалифицированного труда, особенно низок уровень профессионализма многих руководителей, в том числе экономистов и менеджеров.

- **развитие творчества работников**, которое служит наиболее влиятельным фактором экономического развития страны, так как рационализаторы и изобретатели вносят заметный вклад в достижение высокой рентабельности и повышение эффективности производства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Советский энциклопедический словарь. – М.: Сов. энцикл., 1984. – 366 с.
2. Абалкин, Л.И. Труды Вольного экономического общества России: в 4 т. / Л.И. Абалкин. – М.: Экономика, 2000. – Т. 1: Политическая экономия. Политическая экономия и экономическая политика. Диалектика социалистической экономики. Конечные народохозяйственные результаты. – 426 с.
3. Лисин, Б.К. Межгосударственное социально-экономическое исследование инновационного потенциала / Б.К. Лисин, В.Н. Фридлянов // Инновации. – 2002. – № 7. – С. 30 – 45.
4. Косолапов, О.В. Инновационный потенциал в оценке конкурентоспособности предприятий / О.В. Косолапов, О.А. Гиренко-Коцуба // Урало-Сибирская науч.-практ. конф. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.uralweb.ru>. – Дата доступа: 11.02.2011.
5. Шукшунов, В.Е. Инновационный потенциал высшей школы России / В.Е. Шукшунов, Е.А. Нырков, А.М. Варюха. – Новочеркасск, 2002. – С. 3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_find.cgi. – Дата доступа: 11.02.2011.

6. Ахметова, Н.Н. Один из подходов к определению сущности элементов инновационно-инвестиционной модели / Н.Н. Ахметова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.anrb.ru/isei/cf2002/c504.htm>. – Дата доступа: 11.02.2011.
7. Коробейников, О.П. Роль инноваций в процессе формирования стратегии предприятия / О.П. Коробейников, А.А. Трифилова, И.А. Коршунов // *Мировая экономика и международные отношения*. – 2001. – № 4. – С. 32 – 44.
8. Решетников, А.В. Управление реализацией инновационного потенциала в промышленности / А.В. Решетников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.smartcat.ru/p_plant/books/book_113/index.shtml. – Дата доступа: 11.02.2011.
9. Рынок: Бизнес. Коммерция. Экономика: толковый терминологический словарь / Информ.-внедр. центр «Маркетинг»; сост. В.А. Калашников; под общ. ред. А.П. Дашкова. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Маркетинг, 1998. – 131 с.
10. Данько, М. Инновационный потенциал в промышленности Украины / М. Данько // *Економіст*. – 1999. – № 10. – С. 29.
11. Кравченко, С.И. Исследование сущности инновационного потенциала / С.И. Кравченко, И.С. Кладченко // *Научные труды Донец. нац. техн. ун-та. Серия: экономическая*. – Донецк, ДонНТУ. – 2003. – Вып. 68. – С. 88 – 93.
12. Кандаурова, Г.А. Прогнозирование и планирование экономики: учеб. пособие / Г.А. Кандаурова, В.И. Борисевич; под общ. ред. Г.А. Кандауровой. – Минск: Соврем. шк., 2005. – 476 с.
13. Бусел, И.П. Экономика сельскохозяйственного предприятия с основами менеджмента: пособие / И.П. Бусел, П.И. Малихтарович. – Минск: Литература и Искусство, 2008. – 448 с.
14. Антонова, Н.Б. Государственное регулирование экономики: курс лекций / Н.Б. Антонова. – Минск, 1996. – 360 с.
15. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия / Е.В. Маслов [Электронный ресурс]; Библиографический указатель. – М., 2008. – Режим доступа: http://polbu.ru/maslov_management. – Дата доступа: 19.11.2010.
16. Виноградов, В.А. Персонал в фирмах индустриально развитых стран / Е.А. Виноградов, Н.К. Маусов, О.М. Ламсков; под ред. Е.А. Виноградова. – М., 1992. – 236 с.
17. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие / А.И. Алексеева [и др.]; под ред. А.И. Алексеевой. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 672 с.
18. Современный экономический словарь ОНЛАЙН [Электронный ресурс] / Copyright. – М., 2010. – Режим доступа: <http://economic-enc.net/word/trudovoj-potencial-strany-regiona-predpriyatija-5368.html>. – Дата доступа: 19.11.2010.
19. Свободный экономический словарь [Электронный ресурс] / Copyright. – М., 2009. – Режим доступа: <http://termin.bposd.ru/publ/20-1-0-19269>. – Дата доступа: 19.11.2010.
20. Андреев, С.В. Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям / С.В. Андреев. – М., 1997. – 179 с.
21. Омаров, А.М. Управление и человек / А.М. Омаров. – М., 1999. – 136 с.
22. Ермашкевич, В.Н. Человеческий капитал и интеллектуальные ресурсы в развитии «новой экономики» (экономики знаний) / В.Н. Ермашкевич. – Минск: БГЭУ, 2008.

Поступила 11.06.2012

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AS THE REQUIREMENT FOR INNOVATION CAPACITY INCREASE OF AGRICULTURAL SECTOR

E. PRUDNIKOVA

Innovation potential is the basis of innovation-driven economy. Innovation potential is the major factor that determines the future of certain sectors of economy, regions, as well as the future of the country as a whole. Innovation potential is a kind of characteristic of the system to change, to improve and to progress. The main element of innovation potential is the human capacity, which not only provides the possibility to introduce innovation, but also acts as the main creative force. Human capacity is the possibility of a certain category of workers, professionals and other groups of workforce that can be brought into action during labor activity in accordance with their duties and the goals set to the society, region and the employees of the enterprise at a certain stage of development. The main directions of human potential development both at the meso and macro levels are to raise the level of the standard of education, to increase morality, to encourage professional growth and to develop creative work of the personnel.