

ственных производителей и поставщиков, вытеснению национальных инвесторов, ухудшению торгового баланса, нарушению экологических стандартов и др.

Стимулируя прямое иностранное инвестирование на приоритетных направлениях и ограничивая его деятельность в отраслях, имеющих стратегическое значение, можно минимизировать отрицательные последствия ПИИ, сохранить высокий уровень экономической безопасности, что в конечном итоге окажет положительное воздействие на различные аспекты социально-экономического развития России.

В связи со вступлением во Всемирную торговую организацию Россия, сняв торговые барьеры, получит очень сильных конкурентов по целому ряду отраслей в лице иностранных корпораций. Они, обладая более совершенными технологиями, методами продвижения и ресурсами, могут серьезно потеснить российские аналоги. С одной стороны, для отечественных предприятий это минус, так как компании, не выдержав конкуренции, могут разориться, а с другой стороны, присутствие иностранных корпораций на российском рынке окажет благоприятное влияние на развитие экономики нашей страны. Вступление России в ВТО создаст мощный «толчок» для более серьезного подхода к реформированию экономики страны и регионов, улучшению конкурентной среды, повышению эффективности промышленности. Капитализация предприятий во многих отраслях, особенно с сильным экспортным потенциалом, будет увеличиваться.

В заключение можно сделать вывод, что проникновение иностранных транснациональных корпораций в

Россию может быть выгодным не только самим ТНК, но и российской экономике, поскольку позволяет решить некоторые проблемы, такие как:

- сокращение безработицы;
- насыщение рынка товарами в результате развертывания конкуренции между транснациональными корпорациями на рынке нашей страны;
- реконструкция действующих предприятий, увеличение налоговых поступлений;
- создание новых рабочих мест;
- продвижение российских товаров, технологий на внешний рынок;
- содействие притоку капитала в регионы с богатыми природными ресурсами для ускорения их освоения;
- содействие развитию новых производств.

1. Промышленный вестник – info. 2008. № 3.
2. Растущие возможности: исследование инвестиционной привлекательности России / «Эрнст энд Янг», 2011.
3. Сенчук Н.И. Об иностранном секторе в российской экономике // Финансы и кредит. 2009. № 1.
4. Юзвович Л.И. Формирование инвестиционных ресурсов в российской экономике и их распределение между субъектами экономических отношений // Вестник СГСЭУ. 2010. № 2 (31).
5. URL: http://agat64-hyundai.ru/news_offers/news1/hyundai_motor_otkryt_pervyj_avtomobilnyj_zavod_polnogo_cikla_v_rossii1.
6. URL: <http://ria.ru/economy/20120330/610187566.html>.
7. URL: <http://spb.rbc.ru/freenews/20120420120551.shtml>.
8. URL: <http://www.batrussia.ru>.
9. URL: <http://www.ford.ru>.
10. URL: <http://www.gks.ru>.
11. URL: <http://www.renault.ru>.

УДК 330.341.1



svutulek@rambler.ru

Олег Иванович Кузнецов,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики труда
и управления персоналом,
СГСЭУ

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье рассматриваются проблемы российской экономики в условиях вступления в ВТО. Подчеркивается необходимость создания эффективной системы управления инновационной деятельностью как фактора повышения конкурентоспособности российских предприятий. Инновационный процесс рассматривается как преобразование идеи в продукт, проходящий этапы фундаментальных и прикладных исследований, его конструкторские разработки, создание технологии производства, маркетинга, организации производства и реализации. Обосновывается, что эффективное управление инновационной деятельностью зависит от соответствующего организационного, правового, экономического, технологического, информационного, кадрового обеспечения. Одним из ключевых моментов системы управления инновационного развития является кадровое обеспечение. Выделяются основные принципы управления человеческими ресурсами развития инновационной деятельности, предлагается система развития персонала в рамках инновационной деятельности, представлен алгоритм разработки и реализации стратегии развития персонала во взаимосвязи со стратегией инновационного развития предприятия. Инновационный процесс – это процесс преобразования идеи в продукт, проходящий этапы фундаментальных и прикладных исследований, его конструкторские разработки, создание технологии производства, маркетинга, организации производства и реализации. В связи с этим возникает необходимость создания системы управления, позволяющей эффективно осуществлять инновационную деятельность на предприятии.

Ключевые слова: инновация, инновационная деятельность, инновационный процесс, стратегия развития персонала.

GLOBALIZATION AS A FACTOR OF INNOVATION DEVELOPMENT

The paper considers the challenges of the Russian economy caused by its entry into the WTO. The author emphasizes the need for an effective system of innovation management as a factor of improving competitiveness of Russian enterprises. The innovation process is seen as a transformation of ideas into products that passes the stages of basic and applied research, design, technology, marketing, production and sales. It is noted that effective management of innovation depends on the respective institutional, legal, economic, technological, information, and human resources. One of the key elements of innovation development management system is recruiting qualified staff. The author identifies the basic principles of human resource management of innovation development, puts forward personnel development system, presents the algorithm for design and implementation of personnel development strategy in conjunction with the strategy of innovative development. The paper shows that innovation process is the process of transforming ideas into products that passes the stages of basic and applied research, design, technology, marketing, production and sales. Thus, there is a need for a management system enabling effective innovation in enterprises.

Keywords: *innovation, innovation activity, innovation process, staff development strategy.*

Современные условия развития России ставят перед ней ряд вызовов, и от того, как правительство справится с ними, зависит будущее страны: сможет ли Россия стать государством с цивилизованной развитой экономикой или превратится в сырьевой придаток высокотехнологических стран.

Эта проблема актуализируется в связи со вступлением России в ВТО. С одной стороны, это, несомненно, большой плюс, так как произойдет интеграция экономики России в мировую экономику, снижение цен на многие товары, открытие мировых рынков для отечественной продукции. С другой стороны, имеется и минус: многие предприятия России не смогут при современном состоянии их экономики и менеджмента составить конкуренцию зарубежным компаниям. В связи с этим необходимо кардинально менять подходы к экономике и системе менеджмента. В настоящее время много говорится о необходимости модернизации экономики. Но, к сожалению, зачастую слова расходятся с делом.

Одним из принципов эффективного функционирования предприятия является развитие инновационной деятельности. Инновационный процесс – это процесс преобразования идеи в продукт, проходящий этапы фундаментальных и прикладных исследований, его конструкторские разработки, создание технологии производства, маркетинга, организации производства и реализации. В связи с этим возникает необходимость создания системы управления, позволяющей эффективно осуществлять инновационную деятельность на предприятии.

Эффективное управление инновационной деятельностью зависит от соответствующего организационного, правового, экономического, технологического, информационного, кадрового обеспечения.

Организационное обеспечение подразумевает прежде всего соответствующую организационную структуру, которая должна результативно решать поставленные задачи в рамках инновационной деятельности. К сожалению, на практике зачастую отсутствуют службы управления, отвечающие за разработку стратегии инновационной деятельности, ее планирование, оценку и анализ.

Правовое обеспечение включает соответствующие правовые и нормативные акты, позволяющие регла-

ментировать инновационную деятельность. Правовое обеспечение должно быть построено таким образом, чтобы поощрять инициативу в инновационной деятельности, способствовать, а не мешать ее развитию.

Экономическое обеспечение должно включать соответствующие финансовые ресурсы, позволяющие осуществлять эффективную инновационную деятельность. Как показывают проведенные исследования, на многих предприятиях затраты на инновационную деятельность имеют малый удельный вес по сравнению с другими расходами. Кроме того, зачастую отсутствует эффективное их использование. В связи с этим необходимо в управленческую деятельность внедрять методы и методики оценки и анализа затрат на инновационную деятельность с целью выявления резервов повышения ее эффективности.

Технологическое обеспечение подразумевает конструкторскую разработку инновационных продуктов, а также разработку технологии их производства.

Зачастую на практике гениальные разработки так и остаются в единичных экземплярах и не находят применения в технологии производства. Важной составляющей системы управления инновационной деятельностью является информационное обеспечение: получение необходимой информации о новых разработках и ноу-хау в мировом пространстве, сравнение их с отечественными инновациями и научными разработками на данном предприятии. Информационное обеспечение инновационной деятельности должно также предоставлять соответствующим структурным подразделениям информацию о ходе реализации планов научно-исследовательских разработок, их внедрения, эффективного использования в производстве. Как показывает мировой опыт, и прежде всего опыт японских компаний, одних из мировых лидеров в инновационной деятельности, данная составляющая играет ключевую роль в производстве конкурентоспособных инновационных продуктов.

Эффективность управления процессами инновационной деятельности напрямую зависит от соответствующего кадрового обеспечения. К сожалению, в России в настоящее время имеется много отрицательных моментов в этой области. Так, неоправданное снижение финансирования научно-исследовательских разработок,

плохая мотивация труда научных и инженерно-конструкторских кадров привели к оттоку молодых одаренных людей из данной области в другие. Как следствие – старение контингента, связанного с инновационной деятельностью, вымирание научных школ. Кроме того, усилился процесс «утечки мозгов» за рубеж. Многие высокотехнологичные зарубежные компании, являющиеся мировыми лидерами в инновационной деятельности, имеют в своем штате талантливых сотрудников родом из России, которые возглавляют целые направления по разработке инновационных продуктов.

Другой проблемой кадрового обеспечения инновационной деятельности является низкий квалификационный уровень работников, отвечающих за внедрение инновационных технологий в процесс производства и сам процесс производства инновационных продуктов. В связи с этим на предприятиях должна функционировать система управления человеческими ресурсами, включающая стратегию и планирование развития персонала, оценку и мотивацию труда.

Управление человеческими ресурсами при развитии инновационной деятельности базируется на следующих принципах.

1. Каждый менеджер на всех уровнях должен отвечать за управление персоналом, ответственным за инновационную деятельность.

2. Персонал рассматривается как ценный актив инновационной деятельности предприятия.

3. Необходима взаимосвязь со стратегией и целями инновационного развития предприятия.

Одним из ключевых моментов данной системы является развитие персонала. В это понятие входит не только обучение и повышение квалификации, но и индивидуальное планирование карьеры, развитие профессионального мастерства, оценка результатов деятельности.

С учетом стратегии развития предприятия, разработанной Мичиганской школой еще в 1984 г., определяются стратегические цели и стратегия развития персонала.

Реализация стратегии развития персонала включает:

- разработку моделей рабочих мест, т.е. развитие необходимых знаний, навыков, опыта, соответствующих занимаемой должности в рамках инновационной деятельности;

- оценку персонала, фактического его состояния по количеству и качеству в рамках инновационной деятельности;

- планирование карьеры сотрудников или поиск, набор и отбор необходимых специалистов в рамках инновационной деятельности;

- обучение и повышение квалификации в рамках инновационной деятельности;

- оценку результативности обучения в рамках инновационной деятельности.

Планирование является частью системы управления карьерой.

Управление карьерой направлено:

- на удовлетворение потребностей предприятия в кадрах с учетом стратегии ее инновационного развития;

- обеспечение перспективным работникам обучения с целью повышения уровня их знаний и умений, что позволит поддерживать соответствующий уровень ответственности в рамках инновационной деятельности;

- повышение уровня мотивации труда работников через развитие их карьеры.

Система менеджмента предприятия должна иметь эффективный механизм определения перспективных, имеющих хороший потенциал работников, по которым будет выстроена система управления карьерой. Как показало исследование ряда промышленных предприятий России, в настоящее время характерным является отсутствие эффективной системы управления карьерой.

В развитии карьеры особое место занимает обучение. Как известно, профессиональное обучение связано со значительными материальными издержками, поэтому формирование и контроль за исполнением бюджета являются важнейшими элементами управления профессиональным обучением. Потребности компании в обучении и ее финансовое состояние – два фактора, которые влияют на величину бюджета. Высшее руководство должно определять, сколько может быть потрачено на профессиональное обучение в течение следующего года, и, сопоставляя размер бюджета с потребностями, устанавливать приоритеты в профессиональном обучении. Только наличие полной информации о связанных с профессиональным обучением издержках дает возможность принять оптимальное решение относительно вида обучения (второе высшее образование, корпоративные курсы, среднесрочные курсы, тренинг-семинары).

Перспективным в системе обучения и развития карьеры является решение задач управления знаниями. Управление знаниями – это создание при помощи современных технологий систематизированных баз данных, организация процесса коммуникации сотрудников (неформальное деловое общение), семинаров, мозговых штурмов, индивидуальных занятий. Для того чтобы затраты на обучение оправдались, отдел управления персоналом должен уделять особое внимание созданию положительного отношения сотрудников к планируемому обучению.

Необходимо выделить критерии, которые могут стимулировать сотрудников к активному участию в программе профессионального обучения:

- стремление сохранить работу, остаться на занимаемой должности;

- интерес к самому процессу овладения новыми знаниями и навыками, повышению своего профессионального уровня;

- желание получить повышение или другую должность;

- заинтересованность в увеличении заработной платы.

На наш взгляд, надо создать фонд по развитию персонала, средства из которого должны идти на обучение сотрудников, – важно поощрять работников совершенствовать свои знания и навыки, повышать профессиональный уровень.

Таким образом, управление инновационным развитием должно быть нацелено на повышение конкурентоспособности предприятий в условиях вступления России в ВТО, базироваться на эффективной реализации всех составляющих, включая организационное, правовое, экономическое, технологическое, информационное и прежде всего кадровое обеспечение.

1. Дагаев А. Рычаги инновационного роста // Проблемы теории и практики управления. 2000. № 5.

2. *Иванова И.* Инновационная сфера: контуры будущего // *Мировая экономика и международные отношения.* 2000. № 8.

3. Инновационная система России: модель и перспективы ее развития: анализ мирового опыта формирования и функционирования инновационных систем в контексте развития российской национальной модели. М., 2002. Вып. 1.

4. *Кадомцева М.Е.* Формирование инновационной модели развития предприятий на современном этапе // *Вестник СГСЭУ.* 2012. № 4 (43).

5. *Кокури Д.И.* Ресурсы инноваций: организационный, финансовый, административный. М., 2003.

6. *Круподерова М.А.* Глобализация экономических процессов как фактор повышения эффективности деятельности российских предприятий // *Вестник СГСЭУ.* 2007. № 16 (2).

7. *Сащенко Е.Н.* Проблема оценки инновационного потенциала современных предприятий // *Вестник СГСЭУ.* 2009. № 3 (27).

УДК 330.341



afina610@yandex.ru

Ксения Михайловна Маймистова,
аспирантка кафедры общей
экономической теории,
СГСЭУ

КРИТЕРИИ КАЧЕСТВА СТРУКТУРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ В ЭКОНОМИКЕ

В статье рассматриваются основные понятия, связанные с процессом структурно-технологических изменений в экономике, дается их характеристика, выделяются функции, виды. Проводится краткий анализ структурно-технологических изменений в России и делается вывод о необходимости институционального подхода, гуманитарных ориентиров и учета в анализе структурно-технологических изменений субъективного фактора. Отмечаются основные негативные факторы, затрудняющие качественные и эффективные структурно-технологические изменения в экономике. Выделены требования к качеству структурно-технологических преобразований в экономике. Утверждается, что для адекватных структурно-технологических изменений необходимо накопление общественного социального капитала, а нравственная составляющая в структурно-технологических преобразованиях должна стать основополагающей.

Ключевые слова: *структурно-технологические изменения, структура экономики, экономическое развитие.*

K.M. Maymistova

QUALITY CRITERIA OF STRUCTURAL AND TECHNOLOGICAL CHANGES IN ECONOMY

The paper deals with the basic concepts related to the process of structural and technological changes in the economy, gives their characteristics and identifies their functions and types. The author presents a brief analysis of structural and technological changes in Russia and highlights the need for an institutional approach, humanitarian guidelines and considering a subjective factor in the analysis of the structural and technological changes. The paper highlights main negative factors that hinder efficient structural and technological changes in the economy, identifies requirements for the standards of structural and technological reforms in the economy. The paper claims that for adequate structural and technological changes accumulation of public social capital is necessary while moral component in the structural and technological changes should be fundamental.

Keywords: *structural and technological changes, economic structure, economic development.*

В последние десятилетия происходят новые технологические трансформации, которые ведут к глубоким структурным изменениям в социально-экономической жизни общества и экономической системе. Реальность такова, что данная тенденция совпала с процессом перехода к рыночной экономике, интернационализации и усилению глобализации, результатом чего стало вступление России в ВТО.

Многие десятилетия экономика России развивалась по специфическим, свойственным только ей законам, а теперь выяснилось, что в условиях дальнейшего развития в рамках ВТО образовавшиеся экономические структуры России несовместимы с другими экономиками. Ситуация осложняется затянувшимся экономическим кризисом, который сегодня уже вполне уместно тракто-

вать как структурный. Недостаточная по сравнению с другими странами динамика прогрессивных преобразований в структуре экономики привела к отставанию в развитии и структурным диспропорциям. На сегодняшний день приходится, к сожалению, констатировать несоответствие траектории структурного развития и общественных потребностей.

Под структурно-технологическими изменениями в экономике мы понимаем результат экономического развития. Структурно-технологические изменения в экономике представляют собой некую основу для дальнейшего развития качественно новых производительных сил и производственных отношений и, в конечном итоге, новых типов хозяйственных механизмов. Структурно-технологические изменения характеризуются качествен-