

**Федеральное государственное казённое образовательное
учреждение высшего образования
«Орловский юридический институт
Министерства внутренних дел Российской Федерации
имени В. В. Лукьянова»**

ИННОВАЦИИ В ОБЩЕСТВЕ

Сборник статей

**Орел
ОрЮИ МВД России имени В. В. Лукьянова
2017**

УДК 33+173+316
ББК 67.99(2)0+87.715
И18

Редакционная коллегия:

Е. В. Сальников (председатель),
С. А. Гаврилин (заместитель председателя),
И. А. Леонова, В. В. Власов,
В. А. Кузьменков (ответственный секретарь)

И18 **Инновации в обществе** : сборник статей / редкол.: Е. В. Сальников [и др.]. – Орел : ОрЮИ МВД России имени В. В. Лукьянова, 2017. – 83 с.
ISBN 978-5-88872-201-5

В сборнике представлены статьи преподавателей и курсантов Орловского юридического института МВД России имени В. В. Лукьянова, преподавателей иных образовательных организаций региона – участников одноименной научной конференции, состоявшейся 23 марта 2017 г. в Орловском юридическом институте МВД России имени В. В. Лукьянова.

Материалы сборника предназначены для представителей научного сообщества, профессорско-преподавательского состава образовательных организаций МВД России, иных образовательных организаций, а также всех, интересующихся вопросами инноваций в обществе.

УДК 33+173+316
ББК 67.99(2)0+87.715

ISBN 978-5-88872-201-5

© ОрЮИ МВД России В. В. Лукьянова, 2017

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ НОВАЦИИ В БОРЬБЕ С КОРРУПЦИЕЙ

Высокую актуальность в современности приобретает исследование коррупции в Российской Федерации. Неоднократно различные исследователи отмечали значительный уровень незаконных отношений в нашей стране. Так, по информации МВД, общий объем вращающихся в коррупционной сфере денег равен 52,6 % ВВП страны [7, с. 28]. По оценке международной организации «Transparency International», в 2016 г. Россия заняла 131-е место из 176 [6].

Коррупцию в современной России отличает системный характер. Поэтому борьба с ней имеет различные методы. В 1999 году в нашей стране было принято решение поиска мер борьбы с коррупционными преступлениями. Тогда были созданы Национальный антикоррупционный комитет и Совет по противодействию коррупции. В настоящее время в России разработан Национальный план противодействия коррупции (31 июля 2008 г.). В России систематически совершенствуется антикоррупционное законодательство. В декабре 2008 года принят Федеральный закон «О противодействии коррупции», который вступил в силу. Ратифицировав в 2006 году важнейшие международные антикоррупционные документы: Конвенцию ООН против коррупции и Конвенцию Совета Европы «Об уголовной ответственности за коррупцию», Россия активно включилась в международное антикоррупционное сотрудничество. С 1 февраля 2007 года наша страна стала полноправным членом Группы государств против коррупции (ГРЕКО) и постоянно участвует в работе этого органа. В декабре 2008 года принят Федеральный закон «О противодействии коррупции», который вступил в законную силу [1].

Как представляется, отечественная коррупция имеет весьма сложную и неоднозначную природу, которая изучена недостаточно хорошо. Вследствие этого ее масштабы, несмотря на предпринимаемые государством и обществом меры, продолжают увеличиваться. В данной работе мы постараемся рассмотреть исторические формы коррупции, а также предложить некоторые правовые методы борьбы с ней.

Первое упоминание о коррупции следует относить к XIV веку. Именно в этот период времени зародился «посул» (незаконное вознаграждение), также известный под словом «мздоимство». Рядом с ним возникла другая форма – лихоимство. Мы полагаем, что остальные формы коррупции произошли от них. В более широком смысле, мздоимство – получение в нарушение установленного законом порядка лицом, состоявшим на государственной или общественной службе, каких либо преимуществ за совершение законных действий (бездействия) по службе (ст. 401 «Уложения о наказаниях уголовных и исправительных», 1845 г.) [8, с. 23]. Иначе говоря, это выполнение действий по службе должностным лицом, участником судебного разбирательства, при рассмотрении дела или жалобы в суде, которое выполнено вопреки интересам правосудия за вознаграждение.

Лихоимство – получение лицом, состоявшим на государственной или общественной службе каких либо преимуществ за совершение незаконных действий (бездействия) по службе (ст. 402 «Уложения о наказаниях уголовных и исправительных», 1845 г.). Проще говоря, это – получение пошлин должностным лицом свыше нормы, установленной законом, например, превышение налоговых сборов, получение материального блага «в карман».

Скверноприбытчество – «скверное приобретение», преступная нажива, получение прибыли скверным, несправедливым путем. Это понятие включает в себя всякий обман, обвес, обман, но также и любой заработок, приносящий людям зло. Подделка любых документов или использование поддельных документов (например, проездных билетов), покупка по дешевке краденого тоже являются скверноприбытчеством.

Начиная с советского времени одной из важных причин коррупции является дефицит (например, путевки в санаторий, качественное медицинское лечение, справки из ЖЭКа и прочие вещи, которые являлись важной частью жизни советского человека). Острым дефицитом и в СССР, и в современной России выступает получение московской прописки. Отношения дефицита характеризуются тем, что делают туманным, юридически неуловимым само понятие «злоупотребление». Дело в том, что распределение дефицита на совершенно законных основаниях является монополией властных структур. Независимый контроль за их деятельностью отсутствует, поэтому совершенно невозможно определить границы законного и незаконного, т. к. власть имущие сами устанавливают «правила игры». Таким образом, выстраивается целая система отношений по поводу дефицита. Создаётся круговая порука для тех, кто получает от него различного рода выгоду, в том числе и систематическую ренту, часто в денежной форме.

В художественной литературе, – главным образом, советского периода, – приведено немало примеров дефицита в обществе. В повести советского писателя В. Войновича «Иванькиада» крупный чиновник – держатель дефицита (издательских планов) – использует свой дефицит для получения другого дефицита, которым располагает председатель жилищного кооператива писателей, сам писатель. Чиновник нуждается во второй квартире для расширения своей жилплощади. Писатель – в издании своей книги. Поэтому здесь имеет место взятка, но особого типа: «Обычно хотя бы дающий взятку несет при этом материальный урон, здесь же при взаимном обмене взятками все остаётся с прибылью. Потому что Иванько предлагает взятку из государственного кармана, а его контрагенты взамен дают ему квартиру, которая им не принадлежит... Они ни от кого не скрывают, что делают, для чего и какими средствами». В данном случае очень трудно определить, где начинается нарушение закона. Может быть, получение семьей двух квартир – это и есть нарушение. Но в сущности это остаётся компетенцией властных структур [5, с. 598–600].

Отметим, что в современной России сохраняются многообразные формы коррупции. Например, современные учёные А. Леденёва и С. Шекшня выделили шесть коррупционных схем [9].

В Российском своде об уголовных и исправительных наказаниях 1845 г. (в редакции 1885 г., действовавшего в России до октября 1917 г.) различался состав получения взятки – мздоимства и лихоимства [8, с. 23]. Однако большевики упразднили данное разделение. В УК РСФСР учитывался ряд преступлений коррупционной направленности: ст. 147 Мошенничество; ст. 170 Злоупотребление властью или служебным положением; ст. 173 Получение взятки; ст. 174. Дача взятки; ст. 175. Должностной подлог [2].

Если мы обратим внимание на современное российское законодательство, то заметим, что УК РФ регистрирует большее, чем в СССР, число преступлений коррупционной направленности. К вышеперечисленным статьям добавлены новые: ст. 160. Приобретение или растрата, ст. 201. Злоупотребление полномочиями, ст. 202. Злоупотребление полномочиями частными нотариусами и аудиторами, ст. 204. Коммерческий подкуп, ст. 285. Злоупотребление должностными полномочиями, ст. 286. Превышение должностных полномочий, ст. 291.1. Посредничество во взяточничестве, ст. 291.2. Мелкое взяточничество [3]. Видно, что законодательство стало более разветвлённым, отчасти по причине легализации частного предпринимательства, отчасти из-за более развёрнутой трактовки злоупотреблений.

Однако, по нашему мнению, законодательство всё же «отстаёт» от реального многообразия форм коррупционных практик. К ним можно отнести лоббизм («продавливание» интересов узкой группы лиц), фаворитизм, протекционизм, nepотизм (покро-

вительство родственникам при принятии служебных решений), взносы на политические цели и на проведение выборов (подчас принудительные), предоставление конфиденциальной информации с использованием служебного положения, традиции перехода государственных чиновников на должности почётных президентов корпораций и частных фирм, инвестирование средств бюджета в коммерческие структуры, перевод государственного имущества в акционерные общества, обучение детей за рубежом за счёт спонсоров и другие изощрённые технологии. Постоянно встречается явление подмены одних форм коррупции другими: например, nepotизм чаще всего квалифицируется как злоупотребление должностными полномочиями, что приводит к искажению действительности.

На наш взгляд, целесообразно внести поправки, новые пункты и статьи в УК РФ с целью выявления и предотвращения коррупционных отношений в нашей стране. Например: законодательно запретить родственникам занимать должности на государственной службе; признать незаконным ведение бизнеса членами семьи государственного гражданского или военного служащего; ввести статью «Фаворитизм» с рядом пунктов. Мы предлагаем ратифицировать статью 20 Конвенции ООН против коррупции с целью борьбы с незаконным обогащением [4]. Это позволит привлечь к ответственности должностные лица, совершивших противоправное действие. Также предлагаем ратифицировать ст. 26 «Ответственность юридических лиц», ст. 54 «Механизмы изъятия имущества посредством международного сотрудничества в деле конфискации» и ст. 57 «Возвращение активов и распоряжение ими». По нашему мнению, нужно упростить процедуру квалификации коррупционных преступлений и устранить всякую двусмысленность в законах в результате издания ясных и простых правил. Важно также добиться полноценной независимости судебной ветви власти.

По нашему мнению, одних только законодательных и организационных мер недостаточно. Пока в массовом сознании коррупция будет восприниматься как нормальное явление, в обществе ничего не изменится. Борьбу с коррупцией каждый должен начать внутри себя.

1. О противодействии коррупции» [Электронный ресурс]: Федер. закон Рос. Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. УК РСФСР [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. УК РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://www.uk-rf.com>.

4. Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции [Электронный ресурс] / Сайт ООН. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/corruption.shtml.

5. Ахиезер А. С. Россия: критика исторического опыта (социокультурная динамика России). Новосибирск: Сибирский хронограф, 1998. Т. 1. От прошлого к будущему. 804 с.

6. Индекс восприятия коррупции–2016 [Электронный ресурс] // Сайт Transparency International. URL: http://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2016.

7. Коррупция в России: независимый годовой доклад Всероссийской антикоррупционной общественной приёмной «Чистые руки». М.: Ассоциация Адвокатов России за Права Человека, 2012. 33 с.

8. Костин Ю. В. Особенности развития уголовного права Российской империи XIX в. // История государства и права. 2010. № 7. С. 22–24.

9. Леденёва А., Шекшня С. Бизнес в России: неформальные практики и анти-коррупционные стратегии. Париж: Французский институт международных отношений, 2011. 27 с.

Лаврикова Ю. А.

РЕСЕНТИМЕНТ КАК ФАКТОР СОВЕРШЕНИЯ ПРЕСТУПЛЕНИЙ

Современная правовая наука выделяет немало факторов совершения противоправных деяний. Понимание мотивов этих действий отсылает к психологии, социологии, педагогике, биологии и другим отраслям социально-гуманитарного и естественно-научного знания. Человеческое поведение сложно, зачастую им движут весьма глубокие по своей природе мотивы. Нередко понимание сущности мотива противоправного поведения выпадает из анализа. В данной работе сделана попытка проанализировать допустимость использования философской категории «ресентимент» для описания мотивов преступного поведения человека. Представляется, что данное понятие, активно использовавшееся Ф. Ницше и М. Шелером, незаслуженно забыто и может найти своё место в философской антропологии или даже в праве. Вначале следует рассмотреть сущность ресентимента, а затем связать его с преступностью.

Ф. М. Достоевский, Ф. Ницше и М. Шелер увидели в природе человека глубокую противоречивость, парадоксальность, готовность причинить вред самому себе ради исполнения собственной воли, в целом, пёструю и парадоксальную гамму чувств, инстинктов и мотивов. Им удалось показать, что не всякая правовая или моральная норма может быть воспринята человеком безоговорочно, если она противоречит его интересам. Расхождение общественной нормы и личных мотивов в сознании индивида может способствовать возникновению и развитию специфического чувственного феномена – ресентимента.

Впервые понятие «ресентимент» (от французского «ressentiment») – чувство обиды, горечь, злоба, возмущение, негодование, враждебность, злопамятство) ввёл в философию Ф. Ницше. В работе «К генеалогии морали» ресентимент понимается как болезнь, которая обычно проявляется у слабых людей [3]. Философ пытается доказать ошибочность отождествления таких понятий, как «слабость» и «доброта», «сила» и «зло», которое, по его мнению, свойственно прежде всего людям, занимающим низкое положение в обществе. Слабые часто питают зависть и ненависть к успешным (сильным) людям. Такая точка зрения очень заразна, ведь она буквально оправдывает слабых людей, делает их «жертвами», а сильных, наоборот, «виновниками».

«Слабый» человек зачастую принимает убеждения властвующего класса, даже если они противоречат его собственным. Мотивом для этого может быть стремление не чувствовать себя слабым, т. е. подсознательный импульс замаскировать свои слабости принятием чужих ценностей, отказ от собственной позиции ради психологического чувства сопричастности более «сильным» ценностям. Однако в глубине души это вызывает чувство зависти и несправедливости оттого, что сам человек не соответствует данному уровню. Определённое влияние здесь оказывает и демократический социально-правовой идеал. Современные люди сравнивают себя друг с другом, учитывая принцип правового равенства. Все как бы равны, но на практике равенство оказывается весьма условным.

Как может действовать человек, если у него законных методов достижения поставленной цели или если он не хочет им следовать. Эту проблему можно рассмотреть на примере беловоротничковой преступности. Первоначально «преступники в белых воротничках» фиксировались только в сфере бизнеса, но со временем трактовка понятия расширилась. Вряд ли будет преувеличением сказать, что во многих ситуациях все эти преступления имеют схожий мотив: цель деятельности субъектов преступлений – про-

движение по должностной или карьерной лестнице, т. е. приобретение неких символических образцов (стиля жизни, репутации, внешних атрибутов успешности).

Другими словами, в большинстве своем они – карьеристы. Карьерист компенсирует собственную неполноценность стремлением к социальному признанию и возрастанию личной власти [5, с. 30]. Он ориентируется на вышестоящего человека в своей профессиональной деятельности, хоть и видит в нем не авторитет, а преграду, стоящую на пути к повышению. Противоправные деяния помогают легко обойти многие сложности, так как обычно прокладывают прямой путь к цели без учета возможных последствий. Обстановка, в которой находятся «люди в белых воротничках», создаёт благоприятные условия для появления ресентимента.

Р. Мертон обнаружил, что «этика успеха», ценности достижения вынуждали людей квалифицировать своё подчинённое или материально необеспеченное положение как несправедливое и прибегать к незаконным методам приобретения благ [2, с. 288–291]. То есть зависть, стремление к «социальной полноценности», жажда материального богатства стимулировали противоправные деяния и, самое главное, были ресентиментными феноменами, поскольку не реализовывались законным и моральным образом. То есть профессиональная среда капитализма способствует формированию ресентимента.

На основе проведённого исследования можно выдвинуть две гипотезы:

- 1 – социальная стигматизация способствует образованию чувства ресентимента;
- 2 – наиболее благоприятны для компенсации чувства собственной неполноценности интеллектуальные сферы деятельности, что зачастую может привести к «беловоротничковой преступности».

Таким образом, ресентимент может выступать скрытым фактором противоправного поведения.

1. Кнуф А., Эпов Л. Ю. Стигма: теория и практика // Знание. Понимание. Умение. 2006. № 2. С. 149–153.

2. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ: АСТ МОСКВА: ХРАНИТЕЛЬ, 2006. 873 с.

3. Ницше Ф. К генеалогии морали / Ницше Ф. Сочинения в двух томах. Т. 2. М.: Мысль, 1990. С. 407–524.

4. Риккерт Г. О системе ценностей / Риккерт Г. Науки о природе и науки о культуре. М.: Республика, 1998. С. 365–391.

5. Шелер, М. Ресентимент в структуре моралей. СПб.: Наука, Университетская книга, 1999. 231 с.

Евсеева И. А.

ТРАНСФОРМАЦИЯ ФУНКЦИЙ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК РЕЗУЛЬТАТ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Все многообразие предприятий, функционирующих в различных сферах экономики, можно условно разбить на три группы:

- 1) компании, занимающиеся и разработкой, и производством продукции (компания «полного цикла»);
- 2) компании, занимающиеся разработкой и инжинирингом продукта и использующие аутсорсинг для организации производства;
- 3) компании, занимающиеся производством, имеющие специализированное оборудование и компетенции и способные предоставлять услуги по производству по аутсорсинговым схемам.

Развитие мировой экономики в настоящее время характеризуется тенденциями концентрации фирм на нескольких бизнес-процессах, связанных с имеющимися ключевыми компетенциями («стержневыми компетенциями» в терминологии стратегического менеджмента [1]). Усиление конкуренции приводит к разделению функций предприятия на основные и вспомогательные. Необходимо понимать, что функционирование предприятия не может быть связано только с основными функциями, оно зависит также и от вспомогательных функций. Усиленные конкурентные требования определяют необходимость обеспечения высокого уровня не только основных, но и вспомогательных функций, что требует серьезных затрат времени и ресурсов.

Единство воспроизводственного процесса обеспечивается использованием сложной системы договорных отношений и формирования устойчивых кооперационных связей.

По результатам исследования, проведенного Российской кластерной обсерваторией [2], наиболее развиты кооперационные связи в сфере науки (доля вовлеченных предприятий оценивается порядка 70 %). По оценкам аналитиков, в промышленности в процесс обмена ресурсами вовлечено чуть менее половины предприятий (47,4 %), в строительстве – чуть более половины исследуемых предприятий. Организация взаимоотношений предприятий на основе договорных связей (в том числе с использованием механизма аутсорсинга) обеспечивает непрерывность бизнеса и позволяет фирмам сохранить свою самостоятельность, что особенно важно для субъектов малого бизнеса. Данные преимущества обуславливают интерес к сетевой форме организации бизнеса со стороны предприятий традиционных отраслей экономики.

Изменение принципов экономического взаимодействия предприятий влечет за собой изменения в так называемой «цепочке создания ценностей продукта» (термин предложен М. Портером для анализа создания конкурентных преимуществ в процессе производства и распределения конечного продукта [3]). Акцент на ключевые бизнес-процессы приводит к трансформации цепочки ценности предприятия за счет выведения вспомогательных процессов за ее пределы (например, на основе использования аутсорсинга). Данные тенденции усиливаются за счет интеграции фирм в глобальную сферу электронного бизнеса путем применения ИКТ. Обычная цепочка ценностей предприятия становится электронной, структура организации бизнеса – сетевой.

Традиционно функции предприятия заключались в обеспечении процесса производства. Сетевая форма организации бизнеса и использование ИКТ дает фирме возможность одновременного участия в нескольких параллельно реализуемых проектах. Трансформация производственной функции предприятия происходит в несколько этапов (таблица 1): выполнение производственного заказа, перераспределение заказа между участниками стоимостной цепи, концентрация предприятия на выполнении нескольких бизнес-процессах (оказании набора услуг). Значительную роль в этом процессе играет использование механизма аутсорсинга. Формально аутсорсинг заключается в отказе организацией от самостоятельного выполнения части функций и в закупке их на рынке. Причины такого поведения различны: во-первых, изучая интенсивность развития определенных секторов экономики, руководство фирмы может осознать недостаточный уровень развития собственных компетенций по выполнению типичных бизнес-процессов; во-вторых, заново столкнувшись с необходимостью осуществления какой-либо функции, фирма может сразу закупать их у партнеров.

Использование инструментов электронного бизнеса и возможностей ИТ-технологий позволяет по-новому взглянуть на организацию взаимоотношений с партнерами. В итоге формируется устойчивая кооперация между поставщиком ресурсов, предприятием и его потребителем. Эти связи выражаются в создании единой цепочки ценностей,

которая имеет высокую степень интеграции благодаря возможностям ИТ-технологий. Применение механизма аутсорсинга влечет существенные изменения в цепочке ценностей: происходит перераспределение производственных функций путем выделения вспомогательных бизнес-процессов. Строго говоря, аутсорсинг способствует созданию инновационной индустрии рынка. По оценкам экспертов использование механизма аутсорсинга способно обеспечить рост ВВП до 3 % в год за счет развития рынка услуг [4].

Указанные тенденции полностью соответствуют современной сетевой форме организации бизнеса, которая предполагает изменение традиционных способов организации производственной, научно-исследовательской и других сфер деятельности предприятия. Сетевая форма предполагает изменение вертикальной организации компании, предоставляя широкие возможности для внедрения новых направлений бизнеса. Обычно предприятия приходят к сетевой форме организации взаимоотношений через серьезные структурные изменения.

Основные направления сетевого сотрудничества предполагают совместное использование участниками сети опыта, знаний и компетенций, общих внутриорганизационных технологий, в том числе и информационных. Происходит развитие взаимосвязей внутри цепочки ценностей продукта, ее трансформация на основе использования технологий электронного бизнеса. Основным формированием сети становятся ключевые компетенции, обеспечивающие конкурентоспособность, способные организовать производство товаров с теми характеристиками, которые реально требуются рынком. Конкурентоспособность предприятия проявится в эффективности организации работы с клиентами, производственного процесса, в степени удовлетворения потребности клиентов.

Важно отметить, что сетевая форма организации бизнеса обеспечивает в том числе и трансферт управленческих технологий, обмен опытом производственных и консалтинговых организаций, аутсорсинговых фирм, в некоторых случаях – и образовательных учреждений. Это повышает эффективность управленческой деятельности внутри цепочки создания ценностей продукта, создает потенциал для получения синергетического эффекта. Современные предприятия, меняя свои традиционные производственные функции, получают возможность для расширения потока осваиваемых инноваций и ускорения распространения новых технологий.

1. Ансофф И. Стратегический менеджмент / под ред. А. Петрова. СПб.: Питер, 2009. 344 с.

2. Российская кластерная обсерватория / Карта кластеров в России [Электронный ресурс]. URL: <http://map.cluster.hse.ru>.

3. Портер М. Конкуренция: учебник. М.: Вильямс, 2005. 608 с.

4. Аутсорсинг учетных функций: Отчет рейтингового агентства RAEX (Эксперт РА) [Электронный ресурс]. URL: <http://raexpert.ru/ratings/outsourcing/2014>.

Корева О. В., Гусарова Н. А.

РОЛЬ УНИВЕРСИТЕТСКИХ КОМПЛЕКСОВ В ИННОВАЦИОННОЙ СТРУКТУРЕ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

Современная действительность требует новых подходов в экономической сфере. Формирование экономики нового типа, основанной на знаниях, технологиях и инновациях, становится одним из приоритетных направлений развития России.

В современных условиях развитие науки и новых технологий становится базовым условием устойчивого социально-экономического, научно-технического, интел-

лектуального и духовного развития государства и общества. Инновации являются мощным рычагом, с помощью которого многие страны не только преодолевают кризис в экономике, но и обеспечивают ее структурную перестройку и модернизацию, а также насыщают рынок разнообразной конкурентоспособной продукцией.

Основой инновационной экономики является региональная инновационная система, обеспечивающая эффективную коммерциализацию знаний, и получение экономически ощутимых результатов от инновационной деятельности в регионе.

Региональная инновационная система – это совокупность организаций, генерирующих производство инноваций, их распространение и использование, способствующих финансово-экономическому, правовому и информационному обеспечению инновационных процессов и функционирующих в едином социокультурном пространстве, взаимосвязанных между собой и имеющих постоянно устойчивые взаимоотношения [1, с. 152].

Инновационная модель экономики в регионах предполагает создание эффективных форм поддержки науки и инноваций, поскольку реализация сложных инновационных проектов зачастую требует государственной поддержки. Региональные органы управления должны вырабатывать особый подход к управлению и развитию инновационной деятельности в регионе:

- определить для каждого конкретного региона «точек роста» – так называемых приоритетных отраслей и направлений деятельности, позволяющих реализовать конкурентные преимущества территории,
- обеспечить своевременную подготовку качественных бизнес-проектов и на их основе эффективных инвестиционных и инновационных проектов,
- способствовать привлечению прямых иностранных и национальных инвестиций в предприятия региона и содействовать их реализации,
- напрямую участвовать в наиболее эффективных и социально значимых региональных инвестиционных проектах с использованием тендерной и контрактной систем их реализации,
- стремиться к повышению уровня финансовой самостоятельности микрорегионов (муниципалитетов) на основе использования их ресурсного потенциала и конкурентных преимуществ.

При этом инновационное развитие региональной экономической системы требует огромных инвестиционных ресурсов. Мобилизация инвестиционных источников инновационного развития должна происходить по наиболее важным направлениям на основе выработки приоритетов [2, с. 59].

Именно поэтому в условиях ограниченности инвестиционных ресурсов и необходимости профессионального подхода в отборе и подготовке качественных бизнес-проектов все более явной и востребованной становится инновационная функция высшего образования и повышается роль вузов в инновационном процессе.

Основной фактор, влияющий на уровень развития инновационной инфраструктуры, заключается в наличии сильных университетов, научно-исследовательских институтов и, так называемых, «мозговых» центров, способных непрерывно генерировать идеи, заниматься подготовкой высококвалифицированных специалистов, проводить интеграцию фундаментальных и прикладных научных исследований.

Такие результаты достижимы при условии тесных взаимосвязей бизнеса и сферы образования. Наличие двухсторонних связей обеспечивает полноценный обмен не только информацией, но и другими ресурсами. Соответственно, сфера образования получает своего рода «заказ», а бизнес – специалистов нужных направлений и квалификаций, исследования и бизнес-идеи.

При этом вузы могут способствовать внедрению технологических инноваций в различные сферы профессиональной деятельности, коммерциализации результатов научных исследований, созданию высокотехнологичной продукции и привлечению зарубежных инвестиций через научно-производственные и образовательные центры [3, с. 44].

Очевидно, что такая масштабная образовательная система, как университетский комплекс, призвана стать одним из ресурсных центров региона, важнейшим социальным институтом, обеспечивающим во многом устойчивое инновационное развитие экономики региона [4, с. 18].

Учреждения высшего образования могут стать основой для интеграции образовательной, научной и инновационной деятельности.

Университетские комплексы имеют огромное значение в развитии инновационного потенциала региона и играют важную роль в построении региональной инновационной системы в следующих направлениях деятельности:

- подготовка кадров для экономики региона с учетом потребностей рынка труда;
- взаимодействие бизнеса и образования в процессе организации учебного процесса;
- переподготовка кадров, повышение квалификации и дополнительного образования;
- осуществление информационной поддержки инновационной деятельности;
- воспроизводство научно-технического (интеллектуального) потенциала, необходимого для разработки и коммерциализации инноваций;
- осуществление деятельности по разработке и внедрению инноваций;
- генерация и распространение знаний, инкубирование бизнес-идей и создание предприятий малого наукоемкого бизнеса, связанных с университетским комплексом;
- производство инновационной продукции и услуг собственными силами;
- формирование инновационной инфраструктуры, обслуживающей потребности региональной инновационной системы;
- формирование инновационной культуры в бизнес-среде.

Активность университетских комплексов в развитии всех вышеуказанных видов деятельности позволит сформировать центры инновационной активности региона и создать институциональную основу региональной инновационной системы [5, с. 214].

При определении направлений инновационного развития перед университетским комплексом ставится задача обеспечения условий для быстрого и практического использования инноваций на основе единого учебно-научно-инновационного процесса, когда он начинается с фундаментальных исследований на профильных кафедрах, и заканчивается производством и реализацией наукоемкой продукции. Учитывая, что только на основе оптимального сочетания в процессе обучения трех компонентов (образовательного, научного и производственного) возможно подготовить всесторонне развитого специалиста, отвечающего требованиям современности.

В этом направлении уже осуществляется ряд конкретных мероприятий. Это, прежде всего, создание учебно-научно-производственных или инновационных комплексов, региональных опорных вузов, которые позволяют превратить ведущие университеты в целостные структуры, что повысит их роль в социально-экономическом развитии регионов.

Развитие университетских комплексов в региональной инновационной системе позволит повысить эффективность использования как материальных, так и кадровых ресурсов, обеспечить более быструю и гибкую адаптацию системы образования к изменениям рынка труда [6, с. 37]. Поскольку вследствие роста качества научных знаний

увеличиваются интеллектуальные способности человека, которые преобразуют все другие его силы [7, с. 180].

Университетский комплекс может стать технологической платформой (технопарком) развития инновационного бизнеса в регионе. Технологическая платформа является механизмом интеграции ресурсов субъектов экономики (государства, предприятий, научных институтов) для ускорения достижения стратегически важных результатов в отдельных технологических направлениях [8, с. 36].

Университетский технопарк в регионе может стать особой бизнес-средой, в которой созданы наиболее благоприятные условия для стимулирования и становления инновационного бизнеса и базовым центром инновационного развития, в котором «работает» механизм «тройной спирали» – органичного единства и взаимосвязи образования, науки и бизнеса, где будут созданы особые условия трансформации интеллектуального потенциала университета в интеллектуальный капитал, в продукт, востребованный рынком [9, с. 15].

Университетский технопарк будет способствовать улучшению инновационного и предпринимательского климата в регионе, улучшать трансфер технологий. Особенности университетского технопарка является размещение его на территории университетского комплекса. Для представителей бизнеса важным является получение доступа к исследовательской и научной инфраструктуре университета.

Таким образом, важнейшими структурными элементами инновационной инфраструктуры являются университетские комплексы, объединяющие науку и образование и являющиеся генераторами знаний и источниками инновационных идей [10, с. 28]. Именно система высшего образования является наиболее перспективной для построения на ее базе российской инновационно-инвестиционной сети и играть роль мостика, соединяющего науку и производство в разных отраслях и регионах.

Создание и развитие университетских комплексов, в которых объединяются результаты вузовской, академической и отраслевой науки России, а также передовые результаты науки мирового сообщества для достижения максимального коммерческого эффекта, на сегодняшний день является одним из наиболее перспективных направлений развития региональной инновационной системы. Полное и гармоничное взаимодействие всех компонентов региональной инновационной системы является залогом ее эффективности.

1. Мухамедьяров А. М., Диваева Э. А. Региональная инновационная система: развитие, функционирование, оценка, эффективность. Уфа: АН РБ, Гилем, 2010. 188 с.

2. Полякова О. И., Добычина Е. Е. Инвестиционная составляющая развития региона // Экономика. Предпринимательство. Окружающая среда. 2009. Т. 40. № 4. С. 58–62.

3. Голенков В. Университет как ведущий институциональный центр научно-технической и инновационной политики региона // Инновации. 2001. № 1/2. С. 43–48.

4. Ковалевский В. П. Развитие университетского комплекса как фактор повышения инновационного потенциала региона // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2012. № 3. С. 17–22.

5. Лонский Т. В., Ерлыгина Е. Г. Роль университетских комплексов в региональной инновационной системе // Российское предпринимательство. 2011. № 5. С. 35–39.

6. Плотников А. Н. Интеграция университетских комплексов с региональной инновационной системой // Интеграция образования. 2003. № 2. С. 25–29.

7. Хачатрян О. А. Фактор качества человеческого капитала на рынке труда // Актуальные вопросы экономических наук. 2012. № 24-1. С. 178–180.
8. Хасунцев И. М. Формирование и развитие отраслевых инновационных систем в экономике Российской Федерации: дис. ... канд. экон. наук. М., 2014. 181 с.
9. Лурье Е. А. Университетские технопарки: время признания // Инновации. 2013. № 5 (175). С. 3–16.
10. Губарьков С. В. Роль вузов в повышении эффективности функционирования региональной инновационной системы // Экономика образования. 2011. № 2. С. 26–45.

Корева О. В., Никулина Е. В.

ИНВЕСТИЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ: ПОНЯТИЕ, ФАКТОРЫ И ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ

В условиях рыночной экономики перед предприятиями существует необходимость и имеются возможности самостоятельно определять направления развития своей инвестиционной деятельности, а также изыскивать источники и средства достижения поставленной цели. Любая экономическая система характеризуется ее высоким динамизмом, что требует от каждого предприятия быстрой реакции на изменение ситуаций в экономике государства, способности корректировать и свои практические шаги [1, с. 226].

Наличие у предприятия таких умений обеспечивает ему возможность развиваться, постепенно переходя от одного стабильного состояния к качественно новому [2, с. 114].

Инвестиции становятся не только финансовым инструментом развития предприятия, но активным элементом экономического действия, позволяющим не только адаптироваться, но и адаптировать внешнюю среду. В силу этого инвестиционные решения должны учитывать параметры не только внутренней, но и внешней среды.

Управление инвестиционными процессами на любом из уровней экономики, в том числе на уровне субъектов хозяйствования, предполагает анализ их текущего состояния, выявление факторов, оказывающих на них влияние в настоящем и будущем. Сложность, многофакторность, стадийность и другие характеристики инвестиционного процесса требуют оценки инвестиционного потенциала, чтобы выработать необходимые меры по совершенствованию управления на разных уровнях хозяйственной системы [3, с. 156].

Инвестиционный потенциал предприятия – это совокупность потенциальных инвестиционных ресурсов, источников, возможностей, средств, запасов, которые формируются под воздействием внешних и внутренних факторов инвестиционной среды и взаимодействуют между собой для решения поставленных целей в результате инвестиционной деятельности предприятия [4, с. 527].

Инвестиционный потенциал понимается как максимально возможный объем внешних (банковские займы и кредиты, выпуск ценных бумаг, государственные субсидии) – и внутренних (амортизационные отчисления, нераспределенная прибыль) инвестиционных ресурсов, аккумулированных на предприятии, создаваемый с целью накопления и позволяющий добиться ожидаемого результата при имеющихся возможностях [5, с. 294].

Таким образом, инвестиционный потенциал предприятия объединяет в себе цели, движущие силы и источники его развития. Сущность потенциала раскрывается следующими характеристиками:

- потенциал является динамическим элементом и проявляется только в процессе его применения;

- применение потенциала должно сопровождаться его ростом;
- процесс применения и увеличения потенциала является непрерывным и взаимодополняющим [6, с. 128].

Для того чтобы развиваться любому предприятию требуются реальные инвестиции, в связи с этим руководство предприятий рассматривает возможность привлечения внешних финансовых ресурсов. Инвестиционный потенциал целесообразно рассматривать в следующих аспектах:

- способность реализовать реальный инвестиционный проект (капиталовложение),
- способность привлечь внешний инвестиционный ресурс, то есть инвесторов,
- возможность осуществить финансовое инвестирование в виде дополнительного источника прибыли.

Инвестиционный потенциал имеет решающее значение в формировании экономического роста предприятий, а также помогает развивать другие потенциальные возможности предприятия (производственные, инновационные, финансовые, маркетинговые и т. д.) [7, с. 75].

На успешность этого влияет множество факторов, главным образом инвестиционная привлекательность предприятия для инвесторов, а также умение предприятия получать выгоду из собственных проектов. Инвестиционная привлекательность предприятия – форма выражения инвестиционного потенциала на стадии его формирования, выступающая как совокупность характеристик и факторов, определяющих текущее состояние предприятия-реципиента и обеспечивающих гармонизацию финансовых интересов инвестора и реципиента инвестиций [8, с. 96].

Наиболее важными составными частями инвестиционного потенциала по содержанию элементам выступают финансовый потенциал (возможные для мобилизации денежные инвестиционные потоки); материально-вещественный потенциал (наличие на рынке или собственное производство материальных объектов, способных быть использованными как основной капитал); инновационный потенциал (новые научно-технические идеи и образцы, способные воплотиться в новой технике и технологии); кадровый потенциал (персонал предприятий и учреждений, занятый разработкой и внедрением новых объектов, относящихся к основным производственным фондам, разработкой и реализацией инвестиционных проектов). При оценке финансового потенциала предприятия используются такие показатели финансового состояния предприятия, как прибыль, показатели деловой активности, платежеспособности, финансовой устойчивости, рентабельности [9, с. 127].

В состав финансового потенциала, наряду с ресурсами, расходуемые на воспроизводство реального основного капитала, необходимо включать расходы на инновационную сферу, а именно расходы на развитие инновационных способностей персонала, приобретение интеллектуальных продуктов, осуществление исследовательской и конструкторской деятельности. Нововведения, как в продукте, так и в технологиях являются не только стимулом инвестиций в реальный основной капитал, но и условием воспроизводства реального капитала на новой научно-технической основе [5, с. 530].

Таким образом, инвестиционный потенциал представляет собой важнейшую характеристику состояния и перспективного использования ресурсных возможностей и источников развития предприятий, является решающим в обеспечении экономического роста организации, играет важную роль в развитии других ее потенциальных возможностей (производственных, финансовых, маркетинговых и пр.) за счет инвестиционной деятельности. Поэтому его объективная и всесторонняя оценка, позволяющая правильно определить перспективы развития предприятия, развить его сильные стороны, по

возможности преодолеть существующие проблемы и недостатки, является весьма значимой и актуальной проблемой.

Понимание сути и современного содержания инвестиционного потенциала предприятия позволяет определить актуальные направления решения проблемы его эффективного использования в условиях рыночной экономики.

1. Катасонов В. Ю. Инвестиционный потенциал экономики: механизмы формирования и использования. М.: Анкил, 2005. 325 с.

2. Проконина О. В., Гусарова Н. А., Токмакова Е. Н. Планирование производственной деятельности как элемент логистического процесса производственного предприятия // Технология и товароведение инновационных пищевых продуктов. 2014. № 3 (26). С. 114–118.

3. Валинурова Л. С., Казакова О. Б. Инвестирование: учебник для вузов. М.: Волтерс Клувер, 2010. 448 с.

4. Лбова Е. С. Развитие методов оценки инвестиционного потенциала предприятия // Ученые заметки ТОГУ. 2015. Том 6. № 4. С. 526–538.

5. Безлепкина Н. В. Инвестиционный потенциал как многомерное явление: структура и факторы формирования // Риск: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2014. № 1. С. 293–296.

6. Маковецкий М. Ю. Инвестиционное обеспечение экономического роста: теоретические проблемы, финансовые инструменты, тенденции развития. М.: АНК ИЛ, 2005. 312 с.

7. Корева О. В., Спасская Н. В. Формы и методы государственного регулирования и управления инвестиционной деятельностью: экономическая интерпретация понятий // Вести высших учебных заведений Черноземья. 2015. № 2. С. 73–80.

8. Бословяк С. В. Воспроизводство инвестиционного потенциала предприятия: понятие, факторы, условия эффективности финансового управления // Вестник Полоцкого государственного университета. 2015. № 14. С. 93–97.

9. Сальникова И. Н., Хачатрян О. А. Принципы и задачи управления прибылью организации // Факторы развития экономики России. С. 121–125.

Тихий В. И., Корева О. В.

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНДЕКС ИННОВАЦИЙ: МЕТОДИКА РАСЧЕТА И ЕЕ ПРИМЕНЕНИЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ

Важнейшим условием эффективного управления региональной экономикой является наличие инструментов для оценки показателей ее развития и достигнутых результатов, возможность их сравнения с другими регионами, а также возможность контроля над динамикой и направлениями изменения ключевых показателей. Анализ регионального инновационного развития имеет особую значимость. В настоящее время в отечественной науке и практике не существует единой универсальной методики оценки инновационного потенциала и инновационной конкурентоспособности региональных экономических систем, при этом за последние два десятилетия появилось значительное количество как адаптированных к российским условиям, так и собственных методик [1; 3; 6; 8].

Региональный индекс инноваций (РИИ) – это методика оценки уровня инновационного развития территорий, основанная на анализе компонент инновационного потенциала и факторов, его определяющих [7, с. 40]. Региональный индекс инноваций

рассчитывается как интегральный показатель, в основу которого положены различные факторы, характеризующие инновации, инновационные процессы.

Методика расчета регионального индекса инноваций учитывает некоторые подходы, применяемые при формировании глобальных индексов, в частности Глобального индекса инноваций, Индекса экономики знаний и др. Прежде всего, это касается самой ступенчатой схемы формирования интегрального показателя (первичные показатели – агрегаты – сводный индекс). Такая структура интегрального показателя является широко распространенной, и целесообразность ее применения не оставляет сомнений. Методическим принципом формирования итогового регионального индекса инноваций является средняя арифметическая из двух субиндексов, первый из которых характеризует инновационный потенциал, описывает создаваемые региональными властями предпосылки инновационного развития («затраты» на инновации), а второй – инновационные результаты.

Региональный индекс инноваций рассчитывается на основе субиндексов – инновационных затрат и инновационных результатов. Первый из которых описывает элементы региональной экономики, характеризующих уровень инновационной активности в регионе. Второй – результаты инновационной активности в области знаний и технологий, то есть тот «выход», который получается в результате осуществления инновационных затрат.

В качестве источника информации для расчета РИИ были использованы статистические данные, полученные в результате соответствующих наблюдений различных правительственных органов, а также Банка России. Кроме того использовалась информация, содержащаяся в ежегодном издании Росстата «Регионы России», на официальных сайтах Федеральной службы государственной статистики и Центробанка России [9].

Все переменные были приведены к сопоставимым данным. Такой подход позволил сделать данные единообразными, устранить влияние масштабов региональных экономик и сконцентрироваться на сравнимых качественных характеристиках. В качестве объекта исследования были выбраны регионы Центрального федерального округа. Данные регионы интересны высоким разнообразием региональных экономик, а также их стремлением проявлять инновационную активность на разных направлениях. Именно в этой выборке можно оценить степень универсальности предлагаемого индекса инноваций. Нормализованные показатели были стандартизированы по методу относительных разностей, затем по формуле простой средней арифметической рассчитаны агрегаты. Из агрегатов аналогичным способом получены субиндексы, а затем Региональный индекс инноваций за 2010 и 2014 гг. Поскольку Москва доминирует по большинству показателей социально-экономического развития, для того чтобы сделать выборку более репрезентативной, необходимо ее исключить. Окончательно был сформирован набор из 17 регионов Центрального Федерального округа (ЦФО), которые можно сравнивать с большей степенью достоверности по уровню инновационного развития.

Были произведены расчеты Регионального индекса инноваций за 2010 и 2014 гг. по описанной выше методике. Если проанализировать полученные значения РИИ по регионам, входящим в выборку, как в 2010 г., так и в 2014 г., то бросается в глаза высокая плотность результатов Калужской, Московской и Ярославской областей и достаточно сильное отставание Тамбовской, Курской, Ивановской и Брянской областей.

Исходя из этого, можно выделить группы регионов с разным уровнем инновационного развития: регионы, где значение РИИ больше 0,5 (с высоким уровнем инновационного развития; регионы, где РИИ изменяется от 0,4 до 0,5 со средним уровнем); и регионы с низким уровнем инновационного развития (РИИ 0,4 и ниже).

Отметим, что набор показателей РИИ не только отражает ситуацию с созданием возможностей инновационного развития в регионах и часть из них является результа-

тами этого развития, но и позволяет изучить динамику изменения РИИ. Сравнение изменений данного индекса во времени позволяет проследить, как смещались точки инновационного роста в ЦФО за ряд лет. В качестве базы сравнения был выбран 2010 г.

Расчеты показали, что состав первой пятерки за три года остался неизменным на 80 %, а первой десятки – на 90 %. Восемь областей в рейтинге поднялись, а другие восемь опустились. В большинстве случаев движения территорий по рейтинговой шкале были незначительными – 1-2 места. Однако отметим стремительный подъем Тамбовской области – с 17-го места на 10-е и падение Костромской и Орловской областей (соответственно с 11-го места на 16-е и с 9-го на 15-е).

На «взлет» Тамбовской области в общем инновационном рейтинге ЦФО существенно повлияло изменение нескольких показателей: увеличение физического объема валового регионального продукта, а также рост инвестиций в основной капитал на душу населения.

Причинами ухудшения позиций Костромской и Орловской области стало снижение субиндекса инновационных результатов, в том числе снижение удельного веса организаций, осуществляющих технологические инновации, низкий удельный вес инновационных товаров, работ, услуг нулевой экспорт технологий и незначительное количество выданных патентов на изобретения.

В целом, количество регионов с высоким и средним уровнем инновационного потенциала за исследуемый период возросло почти на треть, а с низким – уменьшилось в три раза, что свидетельствует о некотором повышении инновационной активности на региональном уровне.

В заключении добавим, что существуют и другие методики исследования инновационного развития регионов, в которых задействованы и несколько другие переменные. Так, например, в предыдущем изыскании авторы [2; 4; 10] использовали факторный анализ для отбора наиболее информативных компонент из числа главных. Он был проведен для регионов ЦФО по состоянию на 2014 г. Исследуемые показатели подверглись вращению по методу varimax. Была составлена матрица факторных нагрузок, демонстрирующая корреляционные коэффициенты между показателями и факторами.

В результате чего были выбраны и интерпретированы 4 главные компоненты. В первую главную компоненту вошёл показатель «удельный вес исследователей, имеющих ученую степень, в общей численности исследователей» его можно интерпретировать как острепененность исследователей.

Второй фактор можно представить в качестве инновационной активности организаций, так как в него вошли следующие показатели «удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации в общем числе организаций», «удельный вес организаций, осуществлявших нетехнологические (маркетинговые) инновации в общем числе организаций», «удельный вес инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг».

Третий фактор можно интерпретировать как передовые производственные технологии и профессиональное образование, поскольку в него вошли показатели: «число используемых передовых производственных технологий (ППТ) в расчёте на 1 млн экономически активного населения региона, единиц», «численность студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования в расчёте на 10 000 человек населения, человек».

Четвёртый фактор представляет собой структуру персонала, занятого в НИОКР, и затраты на него. В его состав входят: «удельный вес персонала, занятого исследованиями и разработками, в общей численности занятых в экономике региона», «внутрен-

ние затраты на исследования и разработки», «удельный вес занятых в наукоёмких отраслях сферы услуг в общей численности занятых в экономике региона» [11, с. 405].

Итак, подводя итоги, отметим, что главным элементом инновационной инфраструктуры региональной инновационной системы, на наш взгляд, должны стать организации высшего образования, которые могут стать основой для интеграции образовательной, научной и инновационной деятельности. Система учреждений высшего образования, с одной стороны, обеспечивающая подготовку кадров для инновационной деятельности, с другой стороны является генератором новых знаний, идей.

В этом направлении уже осуществляется ряд конкретных мероприятий. Это, прежде всего, создание учебно-научно-производственных или инновационных комплексов, региональных опорных вузов, которые позволяют превратить ведущие университеты в целостные структуры, что повысит их роль в социально-экономическом развитии регионов.

Именно система высшего образования является наиболее перспективной для построения на ее базе российской инновационно-инвестиционной сети и играть роль мостика, соединяющего науку и производство в разных отраслях и регионах.

1. Бакланова Ю.О. Управление инновационным потенциалом в регионах России // Региональная экономика: теория и практика. 2008. № 19. С. 94–98.

2. Городникова Н. В., Гохберг Л. М., Дитковский К. А. и др. Индикаторы инновационной деятельности: 2015: стат. сб. / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2015. 320 с.

3. Горячева И. П., Васильева В. Н. Направления развития статистики инноваций: с учетом международных рекомендаций // Вопросы статистики. 2014. № 9. С. 3–11.

4. Егорова С. Е., Кулакова Н. Г. Инновационный потенциал региона: сущность, содержание, методы оценки // Вестник Псковского гос. ун-та. Серия «Экономические и технические науки». 2014. № 4. С. 54–67.

5. Корева О. В., Гусарова Н. А. Перспективное функционирование индустриальных парков в Орловской области как основа устойчивого долгосрочного развития промышленности в регионе // Прикладные статистические исследования и бизнес-аналитика: материалы и доклады / под общ. ред. проф. Н. А. Садовниковой и Е. В. Сибирской. М.: РЭУ им. Г. В. Плеханова, 2016. 416 с.

6. Куприянов С. В., Стрябкова Е. А., Заркович А. В. Методические подходы к оценке региональных инновационных систем // Экономические науки: фундаментальные исследования. 2014. № 9. С. 809–812.

7. Митина Н., Шубина Е. Стимулирование инновационной активности на уровне региона // Проблемы теории и практики управления. 2014. № 6. С. 38–41.

8. Павлова С. Н. Методические основы оценки инновационного развития региона // Российский экономический интернет-журнал. 2011. № 2. С. 8–10. URL: <http://www.e-rej.ru/Articles/2011/Pavlova2.pdf>.

9. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: стат. сб. / Росстат. М., 2015. 900 с.

10. Строева О. А., Сибирская Е. В., Хохлова О. А., Овешникова Л. В. Механизм согласованного управления инновационной деятельностью в регионе // Региональная экономика: теория и практика. 2014. № 27. С. 2–8.

11. Тихий В. И., Сидорова И. Н. Оценка инновационного развития регионов ЦФО: результаты кластерного анализа // Инновационное развитие российской экономики: материалы IX Международной научно-практической конференции. М.: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2016. С. 403–406.

СУЩНОСТЬ И ЭТАПЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ, ЕЕ РОЛЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В современных условиях каждая организация стремится достичь определенных целей, степень реализации которых показывает, насколько эффективно функционирует организация, и использует имеющиеся у нее ресурсы. Одни показатели показывают эффективность работы предприятия в целом (например, прибыль), другие использование отдельных ресурсов, в том числе и человеческих. Конечно, все сотрудники фирмы выполняют свои обязанности неодинаково и для того, чтобы дифференцировать сотрудников по степени эффективности выполнения ими трудовых функций на предприятии должна быть разработана эффективная система оценки персонала.

Под оценкой персонала следует понимать процесс, который представлен в виде последовательного осуществления комплекса организационных мероприятий, направленных на обеспечение качественного конечного результата оценки: подготовительные мероприятия, содержательные и заключительные [5, с. 250]. Подготовительные мероприятия связаны с разработкой технологии оценки, выбора субъектов, установление показателей. Содержательные мероприятия сводятся к осуществлению непосредственно процедуры оценивания. А заключительные мероприятия предполагают обработку и использование полученных результатов оценки.

В современных условиях выделяют два вида оценки персонала: отбор персонала при приеме на работу; текущая, периодическая оценка персонала. Для характеристики содержания той или иной категории необходимо проанализировать функции, которые она выполняет. Исходя из сказанного, первая функция направлена на достижение принятия административного решения на основе результатов оценки деятельности персонала (повышение или понижение по службе, перевод на другую работу, переобучение и так далее).

Информационная функция – получение как работниками, так и руководителем организации достоверной информации о работе для совершенствования и принятия правильного решения, связанного с оценкой персонала. Мотивационная – это оценка, направленная на повышение средства мотивации и стимулирования персонала организации. На сегодняшний день оценка персонала представляет собой источник информации об уровне квалификации рабочего и его соответствии должности, а также является методом изучения его потенциала. Это служит основанием для принятия не только решений, касающихся организационной работы, но и таких как: прием персонала на предприятие, его развитие, обучение, мотивация и стимулирование к труду, а также формирование эффективных команд и многое другое.

На основании того, что роль персонала и его оценка стали главными факторами в обеспечении конкурентоспособности компании, оценка персонала является основным инструментом контроля в регулировании как управленческих и экономических, так и психологических и социально-трудовых процессов, которые протекают в организации и влияют тем самым на уровень ее развития.

В настоящее время оценка персонала является одним из необходимых инструментов управления важнейшим ресурсом организации – человеческим. В зависимости от того, насколько руководители современных фирм будут грамотно управлять таким ресурсом, будет зависеть и содержание действий персонала, а значит и конкурентоспособность организации на рынке труда.

Отбор и адаптация персонала являются также главными «показателями» в оценке персонала, потому что оценка результатов предыдущей деятельности и компетенций

кандидата для работы в должности является определяющей при отборе и в ходе адаптации персонала, а следовательно, имеет важное значение в оценке кадров.

Расстановка кадров управления предполагает обоснованное и экономически целесообразное распределение работников по структурным подразделениям и должностям в соответствии с требуемым уровнем и профилем подготовки, опытом работы, деловыми и личными качествами.

Оценка персонала позволяет измерить потенциал работника и наметить пути по повышению его готовности к выполнению более сложной и ответственной работы, что может лечь в основу формирования кадрового резерва и эффективности его подготовки и развития. Оценка персонала позволяет выявить потребность работников в обучении, а также определить эффективность используемых обучающих программ. Оценка позволяет проводить эффективную оптимизацию структуры персонала на предприятии, а также дает точные рекомендации сотруднику, где он может быть эффективным. Оценка закладывает нормативное поведение в организации, ее ценности, позволяет работнику определить и понять те стандарты, по которым оценивается его деятельность, в чем отражается развитие организационной культуры. Оценка персонала сама по себе является мотивирующей, выступает базой для определения грейдов сотрудников, позволяет повысить действенность системы стимулирования, предоставляя работникам обратную связь, оценивая их вклад в достижение целей организации и подразделений.

Для оценки рабочих результатов большое значение имеет анализ работы и выработка критериев, в соответствии с которыми будет производиться оценка, то есть тех рабочих показателей или характеристик работы, которые определяют успешность данной профессиональной деятельности.

Чтобы лучше разобраться в том, какое место оценка персонала современных технологий занимает в системе внутрифирменного управления, важно, в первую очередь, учитывать изменение роли кадровой службы в целом. Например, в высокоразвитых странах мира в последние десятилетия быстрыми темпами преобразовывалась работа кадровых служб и служб управления персоналом в направлении создания интегрированных кадровых служб, что связано с изменением набора функций, статуса кадровой службы в структуре управления организацией и роли в процессе принятия управленческих решений [7, с. 294]. Сегодня, такие службы характерны для предприятий с высоким уровнем конкурентоспособности.

Оценка деятельности персонала требует наличия стандартов, с которыми сравнивается его деятельность. В связи с этим, в стандарты исполнения необходимо включать два основных вида информации: что сделано и как хорошо это сделано. Каждый из стандартов должен быть предельно ясно изложен, для того, чтобы руководитель и подчиненный знали, чего ожидать, и принесет ли это положительный результат. Стандарты исполнения приводят требования к работе на уровни, которые будут приемлемы или неприемлемы для поведения работника. Они играют главную роль в системе «анализ работы – оценка исполнения».

Оценка персонала на предприятии должна проводиться регулярно, затем чтобы сотрудники могли увидеть результаты своего труда и сделать для себя какие-то выводы, а руководители по результатам оценки могли бы предпринять меры по улучшению качества работы персонала и эффективные способы их использования.

Значение оценки персонала важно также потому, что она координирует все элементы системы управления кадрами в единое целое. Без предварительной оценки определенных личностных и профессиональных качеств работников невозможно будет осуществить управление человеческими ресурсами ни по одному из таких направлений, как планирование, мотивация и стимулирование, обучение и развитие персонала;

отбор, адаптация и расстановка кадров; формирование кадрового резерва; планирование карьеры и сплочение коллектива.

Таким образом, под оценкой персонала следует понимать процесс, который представлен в виде последовательного осуществления комплекса организационных мероприятий, направленных на обеспечение качественного конечного результата оценки. На подготовительном этапе разрабатывается технология оценки, осуществляется выбор субъектов оценки и устанавливаются показатели, которые будут оцениваться. На содержательном этапе проводятся мероприятия, связанные непосредственно с оценкой персонала, а на заключительном обрабатываются и используются полученные результаты. Сущность категории «оценка персонала» проявляется в выполнении ею административной, информационной и мотивационной функций. Роль оценки персонала в системе управления персоналом заключается в том, что оценка персонала является источником информации об уровне квалификации рабочего и его соответствующих должностных характеристиках. На сегодняшний день оценка персонала является главным инструментом управления человеческими ресурсами. Без оценки персонала невозможно будет осуществить управление человеческими ресурсами по таким направлениям, как планирование, отбор и адаптация персонала, расстановка кадров, развитие и формирование кадрового резерва, обучение и кадровое перемещение, развитие организационной культуры, а также мотивация и стимулирование персонала. Все перечисленные направления определяют оценку персонала, как одну из главных функций управления персоналом. В связи с этим на предприятии должна быть сформирована система оценки персонала, включающая все ее элементы.

1. Аверин А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации: учебное пособие. М.: Флинта МПСИ, 2013. 224 с.
2. Балашов Ю. К. Оценка персонала – основа кадровой политики зарубежных фирм // Кадры предприятия. 2013. № 9. С. 1–5.
3. Беляева Ж. А. Оценка персонала в системе менеджмента организации // Актуальные вопросы экономических наук. 2013. № 11-2. С. 99–102.
4. Беляцкий Н. П. Менеджмент: учебник. М.: ЮНИТИ, 2012. 316 с.
5. Дуракова И. Б. Управление персоналом: учебник. М.: ИНФРА-М, 2012. 569 с.
6. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: учебник. М.: ИНФРА-М, 2012. 304 с.
7. Федяшина В. А. Роль и место оценки персонала в системе в системе кадрового менеджмента // Международный журнал экспериментального образования. 2011. № 8. С. 294.

Волков А. А.

ОНТОЛОГИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ КОМПОНЕНТОВ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА

В качестве базового понятия инновационного проекта вполне можно рассматривать определение, приведенное Федеральном законе с трудной двадцатилетней историей «О науке и государственной научно-технической политике», которое интерпретирует интересующий нас объект реальности, как «комплекс направленных на достижение экономического эффекта мероприятий по осуществлению инноваций (...)» [9]. Отсюда следует, что инновационный проект, как и любой другой хозяйственный проект, в качестве объекта имеет комплекс экономически эффективных мероприятий, но в то же самое время он отличен от любого другого проекта – его предметная область связана с инновациями.

Это заставляет нас уделить отдельное внимание семантике термина «инновация». Так, изначально стоит обратиться к классическому определению инновации, декларированному еще в начале XX века Йозефом Шумпетером и многогранно отраженному в различных классических и современных научных трудах, законодательных актах. В кратком сущностном выражении данную дефиницию можно сформулировать так: «Инновация – это такой продукт работы экономической системы, который, во-первых, обладает радикально новыми или значительно улучшенными свойствами, во-вторых, внедрен в практику хозяйствования и, в-третьих, повышает эффективность работы системы» (более подробно семантический разбор данной дефиниции см. в [1]). Данное определение позволяет четко выделить три существенных признака, которые в своей совокупности позволяют отделить инновацию от любого иного продукт, объекта или предмета деятельности. Таковыми являются [2]:

1. Новые или значительно улучшенные потребительские свойства, способствующие удовлетворению на более высоком качественном уровне уже существующих потребностей и желаний, либо создающие условия для возникновения и последующего удовлетворения потребностей и желаний ранее не существовавших. Соответствие объекта реальности только этому свойству делает его новшеством, но не наделяет его спектром свойств, необходимых для инновации. Таковым может быть, например, изобретение, т. е. «техническое или интеллектуальное построение, обладающее принципиальной новизной» [5], но пока еще не воплощенное ни в каком конкретном продукте и, соответственно, не приносящее функциональных выгод.

2. Внедрение и активная целевая эксплуатация в практической деятельности, как непосредственно в виде конечного продукта, так и в качестве опосредующих его возникновения ресурсов, техники, технологий, организационных механизмов и т.п. В том случае, когда объект реальности, кроме первого неотъемлемого свойства, еще соответствует и второму, то тогда мы можем идентифицировать его, как нововведение. В качестве примера здесь стоит привести любой результат модернизации, которая с точки зрения микроэкономических отношений и на уровне внутрифирменных процессов понимается, как «обновление объекта, приведение его в соответствие с новыми требованиями и нормами, техническими условиями, показателями качества» [7]. Очевидно, что конечная результативность, тем более инновационная квазирыбка или сверхприбыль, нововведению не свойственны, оно вообще может быть организовано и реализовано с низкими показателями экономической (как операционной, так и финансовой) эффективности, или вообще будет иметь «догоняющий» характер (подробней см. [8]).

3. Способность существенно повышать эффективность работы системы, эксплуатирующей нововведение, и приносить дополнительные выгоды стейкхолдерам системы. Другими словами, для того, что бы стать инновацией, новшество обязательно должно перейти в форму нововведения, которое будет давать не только значительную экономическую отдачу (минимизация затрат и максимизация выгод), но принесет комплекс смежных результатов, характеризующих социально-экономический процесс, как процесс интенсивного развития.

Из представленных признаков и сформулированных определений смежных дефиниций очевидно, что новшества, нововведения и инноваций тесно связаны с проектной работой и в некотором прагматическом смысле имеют содержательные пересечения. Для более точного определения смыслового контура инновационного проекта необходимо представить его в качестве некоторого целенаправленного вида деятельности. Учитывая факт того, что в классическом психолого-поведенческом смысле любая деятельность представляет собой «целенаправленную активность, реализующую потребности субъекта» [4], можно рассмотреть ее содержание в контексте отдельных фаз и ста-

дий инновационного процесса. Для этих целей вполне уместно принять к сведению давно доказавшую свою научно-практическую состоятельность этапизацию инновационного процесса, предложенную П. Н. Завлиным и А. В. Васильевым, в рамках которой выделяется ряд следующих, последовательно сменяющих друг друга, стадий [3, с. 31–32]:

- фундаментальные исследования (далее – ФИ);
- прикладные исследования (далее – ПИ);
- опытно-конструкторская работа (далее – ОКР);
- сборка/предпроизводственная подготовка (далее – С);
- освоение и изучение особенностей хозяйственной эксплуатации (далее – Ос);
- промышленное производство (далее – ПП);
- сбыт (далее – Сб);
- коммерциализация идеи и монетизация доходов (далее – К);
- широкое распространение на рынке (далее – ШР);
- угасание инновационного эффекта (далее – УИ).

Так, разбирая внутреннюю суть активностей субъекта и удовлетворяемых потребностей в рамках отдельных стадий инновационного процесса, сразу стоит сказать, что на стадиях ФИ, ПИ и ОКР нет внедрения, более того, здесь еще нет четкого представления о том, будет ли оно вообще – результативность работ в данной фазе достаточно низка. В этом месте инновационного процесса мы имеем в качестве удовлетворяемой потребности не инновации и даже не нововведения, а изобретения на различных стадиях их готовности. Следовательно, проекты в рамках этих трех стадий не являются инновационными – здесь имеют место быть научно-изыскательские, исследовательские, изобретательские и прочие научно-инициативные виды проектов.

Совокупность стадий ОКР, С, Ос и ПП по происходящим в их рамках активностям, т. е. работам, связанным с подготовкой новшества к эксплуатации на практике, фактически удовлетворяют потребности в улучшении. Говорить об обновлении здесь не приходится, так как не всегда соответствующие виды работ направлены на инновации. Точно и однозначно соответствующие процессы свойственны процессу модернизации, поэтому можно утверждать, что если рассматривать их как некоторую целостность, то речь будет идти о проектах модернизации и улучшения.

При этом стадии С, Ос, ПП, Сб и К в своей целостной совокупности непосредственно ориентированы на внедрение в производство и получение значительных эффектов (экономических, социальных, экологических и т. п.) с повышенной полезностью, отличной от традиционной. Следовательно, именно здесь имеет место быть инновационные проекты – т. е. проекты, содержательно ориентированные на активности, связанные с этими стадиями, и направленные на удовлетворение потребностей в обновлении. На стадиях ШР и УИ инновации теряют свое изначальное свойство новизны, следовательно, активности, проявляемые в их смысловых рамках, практически к инновационному проекту напрямую не относятся. Однако здесь имеет место быть косвенное включение в инновационный проект, так как именно на этих стадия начинается подготовка нового проекта, который собой заменит предыдущий, а, следовательно, происходит начинание удовлетворения потребности во внедрении, эксплуатации и коммерциализации инновации.

Завершая рассуждения относительно инновационного проекта, как целенаправленного вида деятельности, отдельное внимание хотелось бы уделить тому, что не смотря на четко определенные теоретические границы (в части удовлетворяемых потребностей, получаемых в результате продуктов и уровней соответствия инновационным признакам) он имеет достаточно тесное практически-обусловленное соприкосновение с модернизационным проектом. Модернизация формирует существенную и процессу-

ально значимую часть инновационного проекта. В этом отношении имеющийся не сегодня научный базис инноватики таков, что даже многочисленным отечественным и зарубежным корифеям достаточно трудно провести четкую границу между модернизацией и инновацией. Решается эта проблема отчасти за счет того, что к категории «инновация» в рамках классификационной ее градации казуистически добавляется в том числе и модернизационная компонента, как некоторая недоинновация, но к инновационной деятельности имеющее непосредственное отношение.

1. Азгальдов Г. Г., Костин А. В. К вопросу о термине «инновация» [Электронный ресурс] // Сборник трудов лаборатории анализа эффективности инвестиционных проектов. М.: ЦЭМИ РАН, 2009. URL: <http://www.labrate.ru/articles/azgaldov-kostin.htm> (дата обращения: 1 марта 2017 г.).

2. Волков А. А., Сизова И. Ю. Стимулирование инновационной деятельности промышленных предприятий на основе налогового планирования. Екатеринбург: Изд-во Института экономики, 2008. 191 с.

3. Завлин П. Н., Васильев А. В. Оценка эффективности инноваций. СПб.: Издательский дом «Бизнес-пресса», 1998. 216 с.

4. Карпенко Л. А., Петровский А. В., Ярошевский М. Г. Краткий психологический словарь [Электронный ресурс]. Ростов-на-Дону: «ФЕНИКС», 1998. URL: <http://psychology.academic.ru/554/деятельность> (дата обращения: 1 марта 2017 г.).

5. Новая философская энциклопедия. В 4 т. [Электронный ресурс] / под ред. В. С. Стёпина. М.: Мысль, 2001. URL: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/8379/ИЗОБРЕТЕНИЕ> (дата обращения: 1 марта 2017 г.).

6. Пригожин А. И. Нововведения: стимулы и препятствия (социальные проблемы инноватики). М.: Политиздат, 1998. 361 с.

7. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь [Электронный ресурс]. 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М., 1999. 479 с. URL: http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/9238 (дата обращения: 1 марта 2017 г.).

8. Суворов Д. В. Догоняющая модернизация как феномен // Вестник Гуманитарного университета. 2013. № 3 (3). С. 115–124.

9. О науке и государственной научно-технической политике: Федер. закон Рос. Федерации от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ.

10. Яшин С. Н., Туккель И. Л., Кошелев Е. В. Экономика и финансовое обеспечение инновационной деятельности. Том. 1. Экономика: учебник. СПб.: БХВ-Петербург, 2014. 688 с.

Трубин А. Е., Гончарова Л. Г.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ РЕКЛАМНЫХ ПРОДУКТОВ

В настоящее время рекламные продукты с применением теней принято считать инновационным продуктом. Однако следует вспомнить старую пословицу, о том, что все новое – это хорошо забытое старое.

Действительно, впервые реклама с помощью теней была использована в начале XX века. Для этого устанавливали специальную стеклянную «корону» в металлической оправе, на каждом из четырех стекол которой располагалась краткая рекламная надпись. Например: «Парикмахер Андреев, Петровка, тел. № 4918». Благодаря хитроумному устройству колбы, надписи отдавали тень в вечернее время суток. Затем Московская Городская Управа запретила частным лицам помещать на городских трамвайных столбах щиты для рекламы, о чем было сообщено в определении от 9 декабря 1910

г. № 25712. Еще более категоричным в этом вопросе оказался Отдел освещения, сообщавший, что постановка щитов на фонарных столбах представляется недопустимой, так как щиты загромождают столбы и портят внешний вид фонарей и городских проездов [2].

В современном мире эту идею модернизировали, и на рекламном рынке появился новый, инновационный вид размещения рекламы. Днём тень отбрасывается благодаря солнечному свету, а в вечернее и ночное время баннер необходимо подсвечивать с помощью искусственного света, чтобы он отбрасывал тень. В последнее время данный вид рекламы стал опять актуален, особенно за границей. Заказчики в своих рекламных акциях используют игру теней, с помощью которой доносят суть своего продукта. В России такая реклама является инновационной. Она креативна и привлекает большую аудиторию в отличие от обычных рекламных баннеров. Но с юридической точки зрения есть недостаток, который затрудняет, а, зачастую, не позволяет использовать данный вид рекламной продукции на отечественном рынке.

Основная суть проблемы заключается в том, что в нашей стране существуют нормы освещенности, которые должны соответствовать санитарным правилам и нормам (СанПиН). В дневное время будет достаточно естественного освещения, а в вечернее и ночное потребуется дополнительное освещение, что потребует дополнительных затрат.

В соответствии со статьей 19 «Наружная реклама и установка рекламных конструкций» часть 4 Федерального закона от 13 марта 2006 г. № 38-ФЗ «О рекламе» рекламная конструкция и ее территориальное размещение должны соответствовать требованиям технического регламента.

Для решения этой проблемы, чтобы рекламы с помощью тени получила развитие и в России, необходимо увеличить освещенность улиц в местах установки рекламного баннера в вечернее и ночное время примерно на 50 %, чтобы освещенность улиц соответствовала нормам СанПиН. Из-за дополнительного освещения происходит повышение расходов. Данный вид рекламы является инновационным, поэтому это можно решить с помощью государственной поддержки, так как существует большое количество разнообразных государственных программ стимулирования и поддержки инновационной деятельности. Помимо, этого областные правительства должны быть заинтересованы в стимулировании рекламного рынка региона, так как между показателями ВРП, оборотом оптовой и розничной торговли и объемом рекламы существует достаточно тесная взаимосвязь. Исследование по 13 регионам России выявило взаимосвязь объема регионального рынка рекламы и ВРП. При этом увеличение расходов на рекламу на 1 % соответствует дополнительному росту ВРП на 0,14 %. Также при расчете данных показателей на душу населения, получается то, что более высоким расходам на рекламу соответствует, и, более высокий размер ВРП [1].

Из сказанного следует, что регионы с более высокими расходами на рекламу с каждой дополнительной 1000 руб. имеют больший ВРП на 100,8 тыс. руб. на человека.

Таким образом предоставлять определенные льготы на оплату освещения. Также это будет выгодно государству, так как размещение такой рекламы чаще всего происходит на имуществе, которое принадлежит государственным и муниципальным органам власти, что будет приносить дополнительный доход за аренду места. Следовательно, дополнительные расходы на стимулирование рекламной деятельности в сфере внедрения инновационных рекламных продуктов, в конечном счете, для соответствующих ведомств, будут окупаться посредством роста ВРП, и, соответственно, получения данными государственными учреждениями дополнительных доходов.

Если желающих установить свою рекламу на территории, которая находится в собственности государства, несколько, то выбор осуществляется на основе конкурса, как гласит статья 19 «Наружная реклама и установка рекламных конструкций», часть 5, пункт 5.1 Федерального закона от 13 марта 2006 г. № 38-ФЗ «О рекламе»: заключение договора на установку и эксплуатацию рекламной конструкции на земельном участке, здании или ином недвижимом имуществе, находящемся в государственной или муниципальной собственности, осуществляется на основе торгов (в форме аукциона или конкурса), проводимых органами государственной власти, органами местного самоуправления или уполномоченными ими организациями в соответствии с законодательством Российской Федерации. Форма проведения торгов (аукцион или конкурс) устанавливается органами государственной власти или представительными органами муниципальных образований. Торги на право заключения договора на установку и эксплуатацию рекламной конструкции на земельном участке, который находится в государственной собственности, муниципальной собственности или государственная собственность на который не разграничена, а также на здании или ином недвижимом имуществе, находящихся в собственности субъектов Российской Федерации или муниципальной собственности, после утверждения в соответствии с частью 5.8 настоящей статьи схем размещения рекламных конструкций проводятся органом государственной власти, органом местного самоуправления муниципального района или органом местного самоуправления городского округа либо уполномоченной ими организацией только в отношении рекламных конструкций, указанных в данных схемах (часть 5.1 введена Федеральным законом от 21 июля 2007 г. № 193-ФЗ).

Поэтому можно предоставлять льготы, когда осуществляется конкурс среди желающих разместить свою рекламу, так как реклама с помощью тени является инновационной, а значит, интересна для государства.

Если соблюдать нормы СанПиН, то такой вид рекламы вполне можно запустить в России, и он быстро наберёт популярность, так как будет привлекать внимание потенциальных потребителей своей креативностью и необычностью, в отличие от обычных баннеров. А если предоставлять льготы владельцам такой рекламы, то для них эта реклама будет так же интересной, так как будет более эффективной и конкурентоспособной.

1. Куприянов А. Н., Логвинов Д. А., Трубин А. Е., Гончарова Л. Г., Тихонова Ю. Е. Рекламная деятельность, как инструмент управления экономическим развитием регионов / Новые подходы и технологии эффективного управления в глобальной экономике: материалы XI международной научно-практической конференции (25–26 октября 2016 г., Орел). Орел: ФГБОУ ВО «ОГУ имени И. С. Тургенева», 2016. 259 с. С. 150–155.

2. Технология производства визуальной рекламы [Электронный ресурс]. URL: <http://www.signbusiness.ru> (дата обращения: 22 февраля 2017 г.).

Аксенов К. В.

АНАЛИЗ УСЛОВИЙ И ФАКТОРОВ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИЯМИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ ИНФРАСТРУКТУРНЫХ ПРОЕКТОВ

Осуществление инфраструктурных проектов должно отвечать требованиям современного развития, должно идти по пути внедрения новых технологий, позволяющих повышать технический уровень и качество продукции, позволяющих обеспечивать высокий уровень конкурентоспособности продукции.

Инновационные инфраструктурные проекты (далее – ИИП) характеризуются значительной капиталоемкостью и длительным периодом окупаемости капиталовложений. Как правило, это сложные и масштабные проекты. Другой важной характеристикой ИИП являются высокие необратимые затраты. Это означает, что значительная часть инвестиций должна быть вложена в проект в самом начале, задолго до того, как он наберет обороты и начнет приносить прибыль.

Развитие масштабных инновационных инфраструктурных проектов является одной из ключевых задач руководства страны. Ведь именно инновационные инфраструктурные проекты, ставящие своей целью развитие ключевых отраслей экономики, обеспечивают финансовую стабильность в непростых экономических условиях благодаря созданию огромного количества рабочих мест. Развитие инновационных инфраструктурных проектов невозможно без модернизации и технического перевооружения производственного аппарата на основе активизации инвестиционной и инновационной деятельности.

Проведенный анализ процессов формирования и реализации инновационных инфраструктурных проектов показал, что практика эффективного управления инфраструктурными проектами в регионах находится на разных уровнях становления [3].

Однако в большинстве регионов администрации пока не обладают достаточными компетенциями для подготовки проектов под требования частных инвесторов и кредитующих организаций. В этой связи важная роль отводится созданию специальных организаций, которые будут выполнять роль связующего звена при подготовке проектов.

Управление инфраструктурными проектами это сложный процесс, ориентированный на привлечение частных инвестиций. В этой связи, для повышения инвестиционной привлекательности инфраструктурной сферы в регионе необходимо формирование специальной функциональной структуры, отвечающей за содействие реализации проектов, значимых для региональной экономики.

Не менее серьезными вопросами, которые часто поднимают эксперты в дорожной отрасли, являются ответственность за обеспечение гарантийных обязательств в процессе строительства российских дорог. Это очень важно, поскольку напрямую влияет на заинтересованность инвесторов в реализации инфраструктурных проектов дорог с инновационной составляющей [4].

Автор предлагает следующее определение «инновационного инфраструктурного проекта в дорожной отрасли» – это конечный результат инновационной деятельности, который получил реализацию в виде нового или модернизированного элемента дорожной инфраструктуры; нового или модернизированного технологического процесса, который используется на практике при строительстве дорожного объекта, в области организации труда и управлении, производственных технических и коммерческих мероприятий способствующих к появлению в дорожной инфраструктуре новых промышленных процессов, техники, оборудования.

В настоящее время современные эффективные решения применяются, главным образом, в рамках концессионных соглашений и контрактов жизненного цикла. В качестве инвесторов чаще выступают зарубежные компании, а продуктом является платная магистраль [5].

Ситуация с применением инновационных технологий, материалов и современной техники в автодорожном строительстве меняется к лучшему, – отмечает пресс-служба Государственной компании «Автодор». Во многом это связано с проектами государственно-частного партнерства и контрактами жизненного цикла. Инвестор, который не только строит, но и эксплуатирует дорогу, заинтересован в максимально ка-

чественном выполнении работ, а также снижении затрат в расчете на весь жизненный цикл автодороги, а не только в снижении затрат на строительство.

В Государственной компании «Автодор» подчеркивают, что иностранные инвесторы проявляют большой интерес к перспективным инновационным инфраструктурным проектам: строительству центральной кольцевой автомобильной дороги (ЦКАД) в Московской области, этапов автодороги Москва–Санкт-Петербург, реконструкции автодороги М-1 «Беларусь». Данная тенденция с высокой долей вероятности будет продолжена, поскольку Российская Федерация испытывает значительный дефицит автомобильных дорог, особенно скоростных. При этом ряд регионов и точек экономического роста гарантирует высокий уровень трафика грузопотоков. Совпадение этих факторов делает российскую дорожную инфраструктуру привлекательной для иностранных инвесторов.

Исследования подтверждают важность и значимость способности организации к инновационным переменам, которая приближает организацию к стадии более высокого порядка, к стадии инноваций. Это вызвано наличием новой волны экономических изменений от индустриальной к информационной эпохе. В индустриальную эпоху основным двигателем экономического роста как следствие научно-технического прогресса явились технические и технологические инновации. В постиндустриальную эру технические и технологические инновации продолжают играть роль фактора повышения конкурентоспособности организации. Решающими факторами успеха становятся информационные инновации [1].

Информационные инновации в российских организациях имеют следующую эволюцию:

- публикации и размещение информации в Интернете (реклама, маркетинговая информация и др.);
- использование интерактивных средств (ведение регистрации, оформление анкет и др.);
- организация электронных транзакций (запросы к базам данных, перевод денег, организация платежей и др.);
- организация бизнес-процессов (выполнение заказа, заключение соглашений, организация производственной деятельности и др.).

Если технические инновации способствовали повышению производительности труда в сфере производства и сбыта, то информационные инновации приводят к росту эффективности во всех областях деятельности организации – от закупок сырья и материалов, маркетинга, бухгалтерского учета и т. д. до послепродажного обслуживания клиента.

Применительно к информационным инновациям целесообразно рассматривать инновацию не как результат в виде нового продукта, а как новую операцию, новую процедуру, новую функцию в организации. С точки зрения информационных инноваций организация будет находиться на шестой фазе жизненного цикла – использование инноваций.

Многие авторы считают, что когда знание вовлекается в процесс практической переработки ресурсов, то именно оно, а не труд выступает в качестве источника стоимости. Капитал составляли центральные переменные величины в индустриальном обществе, так информация и знание становятся решающими переменными величинами постиндустриального общества.

Из этого следует, что информация и знание приходят на смену труду и капиталу в качестве детерминанта развития и функционирования общества, а инновации на основе знаний становятся лимитирующим фактором конкурентоспособности организа-

ции, в отличие от капитала, являющегося лимитирующим фактором в условиях индустриальной экономики [1].

Инновационный процесс не всегда единый поток, взаимосвязанный, взаимообусловленный с сохранением преемственности стадий и непрерывности во времени. Научное знание, открытие, изобретение по своей сути дискретно и стохастично, поэтому организация не обязательно должна осуществлять весь набор инновационной деятельности от НИОКР до продаж, но обязана обеспечить свою конкурентоспособность за счет восприятия разного рода инноваций [1]. Новые реалии внешней среды предполагают рассматривать инновационную восприимчивость организации как объект управления и требуют пересмотра концепции управления организацией, как того требует объективная реальность.

1. Баранчеев В. П., Масленникова Н. П., Мишин В. М. Управление инновациями: учебник для бакалавров. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2012. 711 с.

2. Измалкова С. А., Головина Т. А., Тронина И. А., Фаустова И. Л., Елецкая С. С. Управление инфраструктурными проектами: учебное пособие. М.: Финансы и кредит, 2012. 208 с.

3. Хорева Т. В. Управление инновационной деятельностью при формировании и реализации инфраструктурных проектов на региональном уровне: дис. ... канд. экон. наук. Орел: ФГБОУ ВПО «Государственный университет-УНПК», 2013. 172 с.

4. Азанова Е. А. Инновационное далёко // Дороги и люди. 2014. № 6 (59). С. 14–19.

Полякова О. И., Голосенина М. А.

ПРОБЛЕМЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В нашей стране культуре отводится ведущая роль в развитии и самореализации личности, гуманизации общества в целом. Функции культуры с точки зрения их социально-экономического содержания состоят в духовном обогащении человека и воздействии через это на конечные экономические результаты, что является важным для любого современного государства.

Сегодня, в сфере культуры, наконец, началось активное формирование рыночного экономического уклада. За привлечение финансирования большинство учреждений культуры конкурируют между собой, стремясь поднять спрос на свои услуги. Разрабатываются новые интересные для общества культурные проекты и программы, организации постоянно ищут дополнительные источники финансирования. Однако следует отметить, что деятельность учреждений культуры остается в основном социально ориентированной, рыночные механизмы зачастую не могут действовать в полной мере в этой области. Учреждения культуры в настоящее время страдают от нехватки квалифицированных кадров, средств, для решения задач развития, большого роста издержек по содержанию всех активов, а так же некоторой ограниченности рыночных и инфраструктурных возможностей [7, с. 28].

Существующая система финансовых вложений в сферу культуры не отвечает в полной мере требуемым задачам развития, что и является ключевой экономической проблемой для бюджетных организаций.

Учреждения культуры активно привлекают различные внебюджетные средства, ищут дополнительные источники финансирования. Их доля в доходах постепенно увеличивается, но все еще остается недостаточной. Отсутствие эффективного финансового

механизма, который стимулировал бы работу с внебюджетными источниками доходов и обуславливает проблемы с привлечением дополнительных средств.

В связи с этим, к сожалению, в обозримой перспективе, многие бюджетные учреждения культуры могут не справиться с высоким уровнем издержек функционирования, угрожающим уже сейчас остановкой работы некоторых организаций. По различным оценкам, износ основных материальных активов во многих учреждениях превышает 50-80 %, материально-техническая база безнадежно устаревает, стоимость реализации самого творческого процесса довольно высока [2, с. 112].

Проблемные зоны в механизме финансового обеспечения учреждений культуры в большинстве своем связаны с отсутствием четких критериев выбора типа учреждений, недостаточностью использования современных финансовых методов и инструментов, несовершенством нормативной базы финансового обеспечения и др.

Для того что бы совокупность финансовых инструментов государственного регулирования в сфере культуры функционировала наиболее эффективно, в первую очередь требуется установить основные направления совершенствования финансового обеспечения данных учреждений. Эти направления должны ориентироваться на: 1) всестороннее развитие и усиление самостоятельности учреждений культуры; 2) улучшения качества всех оказываемых услуг; 3) применение принципов программного бюджетирования и повышение эффективности бюджетных расходов; 4) внедрение принципов финансового менеджмента.

Рыночные отношения изменили порядок финансирования бюджетных учреждений в стране. Теперь организации могут оказывать услуги не только на бесплатной, но и на платной основе, при этом оставаясь бюджетными учреждениями, выполняя условия целевой направленности полученных средств на расходные статьи, предусмотренные сметой.

Между тем, некоторые учреждения культуры, которые обладают хорошей материально-технической базой, расширили круг услуг, предоставляемых за плату и стали проводить более гибкую ценовую политику. В результате доля собственных средств в общих доходах достигла порядка 25 % [5, с. 103]. Учреждения культуры вынуждены сами искать средства к существованию и иметь так называемый побочный «карман» откуда можно при необходимости черпать деньги. При этом стоит учитывать, что согласно Федеральному закону РФ «Основы законодательства Российской Федерации о культуре», поступление средств из внебюджетных источников не повлечет за собой никакого уменьшения размера бюджетных ассигнований учреждений культуры, что является большим преимуществом для таких организаций.

Вместе с тем хотелось бы отметить, что дополнительные средства во многих случаях получены, например, за счет замены бесплатных услуг платными, что приводит к значительному сокращению кружков, уменьшению культурно-массовых мероприятий, или, за счет непрофильных видов деятельности. Право самостоятельно устанавливать цены широко используется учреждениями культуры. Однако очень часто их ценовая политика направлена главным образом на укрепление собственного финансового положения, без учета социальной значимости деятельности организации. Резкое увеличение цен может оказать негативное влияние на доступность культурных услуг для широких слоев населения.

Несмотря на это, главным источником финансирования учреждений культуры остается бюджетное финансирование. Поэтому нужно понимать, что без значительного увеличения объемов финансирования и оптимального распределения финансовых ресурсов в социально-культурную сферу невозможно решение проблем образования, здравоохранения, культуры, искусства и в целом экономического развития России.

Далее отметим то, что деятельность многих бюджетных учреждений культуры, в последние годы финансируется зачастую неполно и нестабильно и сочетается с достаточно низкой эффективностью использования финансовых ресурсов. Выделение бюджетных средств государственными органами на поддержку культуры происходит нередко при отсутствии четких обязательств со стороны культурных учреждений и отсутствии контроля над результатами использования бюджетных ассигнований. Конкурсное распределение бюджетных средств, которое обладает большими преимуществами, используется эпизодически, а его процедуры непрозрачны и вызывают справедливые нарекания. Практически никак не применяются хорошо показавшие себя за рубежом методы долевого финансирования культурных проектов и программ из бюджетов разных уровней. Предложения о создании перекрестных систем финансирования отдельных видов культурной деятельности, отвергаются, в то время как подобные системы используются многими развитыми странами.

В настоящее время Министерство культуры РФ финансирует федеральные учреждения и организации. В перечень их, который определяется Правительством РФ, входят различные музеи, театры, библиотеки, имеющие большую культурную значимость для страны и деятельность которых, является эталоном в сфере культуры и искусства [1, с. 109].

Важно учитывать, что ко всем системам распределения бюджетных средств, не зависимо от значимости и размеров учреждений культуры, должны применяться одинаковые критерии: равенство доступа; независимые компетентные экспертные комиссии; прозрачность правил получения; открытость процедуры назначения. Эти критерии помогают исключить или минимизировать конфликты интересов.

Отметим, что обычно прямое бюджетное финансирование сферы культуры устанавливается законодательными федеральными, региональными и местными органами власти в соотношении к основной части бюджета. Финансирование сферы культуры должно осуществляться в размере 2 % расходной части федерального бюджета и не менее 6 % – бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов [6, с. 14]. Тем не менее, фактически финансирование культуры в стране осуществляется гораздо в меньших объемах.

Финансирование бюджетных учреждений культуры должно осуществляться в рамках основных принципов, которые включают в себя соблюдение своевременности и правильности распределения ассигнований; соблюдение режима экономии и строгое целевое использование средств; обязательный контроль со стороны вышестоящих финансовых органов за деятельностью бюджетного учреждения [8, с. 25].

В государственном бюджете необходима централизация финансовых ресурсов. Однако ее чрезмерный уровень и излишняя регламентация внебюджетных источников дохода, часто лишает бюджетные учреждения инициативы в развитии и заинтересованности в повышении качества обслуживания.

В настоящее время бюджетные учреждения культуры могут задействовать новые финансовые инструменты и методы, которые ранее не использовались. Такими инструментами финансового механизма являются государственные минимальные социальные стандарты, кредитование, лизинг, налогообложение и др. Рыночные отношения позволяют так же активно использовать маркетинг, франчайзинг, факторинг.

Новации вводимого механизма финансового обеспечения бюджетных учреждений культуры, предполагают кардинальное изменение самой идеологии бюджетного финансирования таких учреждений. В сфере культуры происходит своего рода финансово-экономическая либерализация, за счет трансформации правового статуса бюджет-

ных учреждений, которая ведет к изменению финансового обеспечения их деятельности, а так же имущественных прав, организационных механизмов.

Сложившаяся ситуация в сфере культуры свидетельствует о необходимости принятия мер по преодолению спада в развитии этой области. Очень важно разработать оптимальную модель финансирования культуры, которая будет сочетать прямое государственное и муниципальное финансирование с различными формами государственно-частного партнерства и благотворительности со стороны бизнеса, общественных организаций и граждан. Глубокого теоретического осмысления требует вопрос о возможности всестороннего использования рыночных финансовых методов и инструментов в этой сфере, которые взаимодействуя между собой, смогут дать возможность эффективно функционировать финансовому механизму бюджетных учреждений, способствовать их интеграции в современный рынок.

1. Бабич А. М. Экономика и финансирование социально-культурной сферы. М.: Экономика, 2010. 242 с.
2. Вейг А. В. Финансовое обеспечение создания и развития учреждений культуры // Экономика и управление. 2010. № 8 (69).
3. Жаркова Л. С. Коммерческая деятельность учреждений культуры: учебное пособие для вузов культуры и искусства. М.: Азимут-Центр, 2009. 86 с.
4. Маркина Е. В. Развитие финансового механизма функционирования бюджетных учреждений // Вестник Финансового университета. 2014. № 4.
5. Сергеев В. В. О формировании культурной политики в современных условиях // Власть. 2012. № 9.
6. Стельма С. Г., Полозок С. В. Планирование деятельности бюджетных учреждений // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. № 35.
7. Терентьева И. В. Взаимосвязь инструментов бюджетирования по результатам и их роль в бюджетном процессе муниципального образования // Проблемы учета и финансов. 2013. № 11.
8. Чигрова Н. В. Формирование финансовых ресурсов бюджетных и автономных учреждений // Вестник Оренбургского государственного университета. 2011. № 127.

Меркушева Е., Хачатрян О. А.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ И МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

В современных условиях руководители предприятий передают большое значение стимулированию и мотивации труда персонала. Основываясь на опыте других компаний, или на собственном опыте они используют различные виды стимулирования и мотивации персонала или корректируют действующие системы стимулирования и мотивации персонала предприятия. Применяя те или иные способы стимулирования и мотивации персонала, руководители должны помнить, что эти они должны быть эффективными. В связи с этим возникает объективная потребность в оценке эффективности системы стимулирования и мотивации на предприятии.

Сегодня, в практике управления персоналом нет единой методологии оценки эффективности системы стимулирования и мотивации персонала предприятия. Более того, данная процедура на современных российских предприятиях практически не используется, что является одной из распространенных управленческих ошибок, так как нельзя управлять тем, что невозможно измерить и оценить. В то время как оценка эффективности системы стимулирования и мотивации на предприятии позволяет свое-

временно внедрять и при необходимости корректировать методы стимулирования, рационально планировать бюджет предприятия на управление человеческими ресурсами.

При определении и выборе показателей и методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала в большинстве случаев ориентируются на цели, для которых данная система была внедрена на предприятии. Специалисты в области управления персоналом выделяют три основные цели стимулирования и мотивации персонала: привлечение и удержание персонала, повышение эффективности труда и повышение исполнительской дисциплины [3, с. 105].

Ради достижения этих целей на предприятиях могут ставиться конкретные задачи, такие как повышение качества персонала, снижение количества опозданий на работу; улучшение качества обслуживания клиентов и пр. В зависимости от выбранной цели и тех задач, которые стоят перед предприятием в области управления персоналом осуществляется выбор показателей оценки эффективности стимулирования и мотивации персонала предприятия.

Показатели эффективности представляют собой количественные и качественные характеристики работника, структурного подразделения или предприятия в целом, которые позволяют определить эффективность управленческого воздействия.

Тем не менее, какие бы показатели для оценки стимулирования и мотивации персонала не были выбраны на предприятии, существуют общие требования к ним. Они должны быть валидными, информативными, доступными и отслеживаемыми в динамике [4, с. 74].

В современной литературе по управлению персоналом, на основе применения принципа комплексности выделяют три вида эффективности: экономическую, социальную и целевую (результативность) [7, с. 594].

Экономические показатели эффективности при оценке системы стимулирования и мотивации персонала могут быть разделены на 2 группы: прямые и косвенные. Прямые показатели экономической эффективности представляют собой соотношение достигнутых результатов и использованных ресурсов (затрат), имеющих отношение к их достижению. Как правило, эффективность выражается в процентах или долях. Для оценки результата на уровне предприятия можно использовать показатель прибыли, дохода за конкретный период времени. Результат можно соотносить с затратами того или иного вида. В частности, для предприятия важны затраты труда, производственных площадей, оборотных средств и др. От вида рассматриваемых затрат зависят частные показатели эффективности: рентабельность, фондоотдача, производительность труда, материалоемкость, оборачиваемость оборотных средств, окупаемость капиталовложений и т. д. Все перечисленные показатели относятся к показателям экономической эффективности.

Прежде всего, руководителя интересует прямая экономическая эффективность, так как для принятия управленческих решений необходимо понимать является ли оно экономически обоснованным и целесообразным. Однако ее расчет для системы стимулирования и мотивации персонала является достаточно сложным, так как сложно в денежном выражении оценить результат от внедрения той или иной системы стимулирования и мотивации персонала. Конечно, таким результатом может служить рост прибыли предприятия за отчетный период, тем не менее, на этот показатель может оказать влияние и множество других факторов, и система стимулирования и мотивации персонала может быть лишь одним из них. В то же время затраты на внедрение или корректировку системы стимулирования и мотивации персонала предприятия подсчитать значительно проще, так как практически все они поддаются учету.

Наиболее значимым показателем использования человеческого ресурса на предприятии является показатель производительности труда. Рост данного показателя может, служить косвенным подтверждением эффективности существующей на предприятии системы стимулирования и мотивации персонала. Объем работы персонала предприятия может быть представлен как в натуральном, так и стоимостном измерителях.

Коэффициент опережения определяется соотношением темпов роста производительности труда персонал и его заработной платы. Если значение данного коэффициента более единицы, то следует считать, что существующая на предприятии система стимулирования и мотивации персонала является эффективной, что позволяет успешно решать задачи повышения экономической и производственной отдачи от персонала.

Важным косвенным показателем экономической эффективности системы стимулирования и мотивации персонала является доля заработной платы в себестоимости продукции или в совокупных затратах на персонал. На начальном этапе специалистов в области персонала на предприятии необходимо определить его нормативное значение, желательно на основе статистических данных и анализе данного показателя по аналогичным отраслям. Однако данная информация в большинстве случаев является недоступной. Тем не менее данный показатель позволяет осуществлять учет и планирование затрат, не выходя за пределы заданных параметров. В зависимости от отрасли затраты на заработную плату персонала могут находиться в интервале от 20 % до 60 % от суммы совокупных затрат, так как они остаются самыми весомыми в бюджете любого предприятия, задействованного в сфере реальной экономики.

В настоящее время активно развивается подход к социальной оценки эффективности системы стимулирования и мотивации труда персонала, который выражает социальный эффект управленческой деятельности в целом. Тем не менее, сегодня нет единства во мнении специалистов, что принимать в каждом конкретном случае за данный показатель эффективности.

Показатели социальной эффективности могут быть определены с помощью анализа экономической и статистической отчетности, анкетирования и интервьюирования персонала, метода экспертных оценок, метода наблюдения и др. Также следует отметить, что одни показатели могут быть определены с известной степенью устойчивости, а другие, вообще не имеют количественного выражения. Обобщающий (интегральный) показатель социальной эффективности управления можно получить путем суммирования произведения оценок частных показателей на соответствующие весовые коэффициенты.

Для оценки системы стимулирования и мотивации персонала вместе с показателями экономической и социальной эффективности используется показатель результативности, который определяется как степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов [5].

Данный метод оценки эффективности целесообразно использовать на предприятиях, которые применяют систему KPI, особенно, при оценке должностей, где прослеживается четная зависимость между стимулом и реакцией. Тем не менее, при оценке целевой эффективности, необходимо учитывать и влияние других факторов, в связи с чем, перед ее применением следует проводить экспертный опрос.

Существенной отличие целевой и экономической эффективности заключается в том, что во-первых, экономическая эффективность требует достижение не цели, а результата при минимальных затратах, а во-вторых, для измерения результативности необходимо иметь четко определенные цели и планы.

Таким образом, при определении эффективности системы стимулирования и мотивации персонала предприятия необходимо определить ее косвенную и прямую эко-

номическую эффективность, а так же социальную эффективность и результативность мероприятий по стимулированию и мотивации персонала.

1. Горгорова В. В., Кобина Л. А. Мотивация персонала, стратегия мотивации, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование, эффективность мотивации персонала // Инженерный вестник Дона. 2013. № 4. С. 236.
2. Клименко К. А. Оценка результативности управления персоналом // Молодой ученый. 2016. № 10. С. 736–739.
3. Корева О. В., Полякова О. И., Субботина А. А. Проблемы мотивации и удержания персонала // Факторы развития экономики России: сборник трудов VIII Международной научно-практической конференции (г. Тверь, 20–21 апреля, 2016 г.). С. 105–110.
4. Косинцева Т. Д. Инновации: принуждение или мотивация персонала? // Теория и практика общественного развития. 2015. № 10. С. 73–75.
5. Международный ISO стандарт: 9000 [Электронный ресурс]. URL: <http://osnova.ru> (дата обращения: 21 ноября 2016 г.).
6. Новиков Д. С. Оценка эффективности систем мотивации персонала [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru> (дата обращения: 25 октября 2016 г.).
7. Петрова М. П. Показатели эффективности процесса мотивации персонала // Теория и практика современной науки. 2016. № 4 (10). С. 592–597.
8. Трофимов А. С. Стимулирование персонала на предприятиях [Электронный ресурс]. URL: <http://center-yf.ru/data.php> (дата обращения: 9 октября 2016 г.).

Денисенко В., Хачатрян О. А.

МЕТОДИКА АНАЛИЗА СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОДУКЦИИ

Необходимым элементом управления производством, в том числе и затратами является анализ себестоимости продукции. Он позволяет выявить сущность хозяйственных процессов, провести оценку хозяйственной ситуации, выявить резервы производства и на основе этого принять обоснованное решение в области планирования и управления деятельностью предприятия.

В зависимости от функций управления выделяют три вида экономического анализа, которые присущи и анализу затрат на производство и реализацию продукции: перспективный, текущий (ретроспективный) и оперативный.

В процессе анализа затрат на производство по экономическим элементам и статьям калькуляции определяется и оценивается состав и структура затрат на производство продукции, а так же ее изменения за отчетный период по элементам затрат и по калькуляционным статьям. В ходе него анализируется удельный вес отдельных элементов затрат в общей сумме затрат и их изменение за отчетный период, что позволяет дать оценку рациональности такой структуры, а так же определить емкость производства (фондоемкое, материалоемкое, трудоемкое и т. д.).

Разделение затрат по экономическим элементам характерно для отраслей, областей и видов деятельности, они являются агрегированными, что не позволяет провести их детальный анализ и дать объективную оценку, поэтому особое внимание уделяется анализу состава и структуры затрат по статьям калькуляции. При его проведении выделяются те статьи, по которым образовалась экономия или перерасход средств, кроме того углубленно исследуются комплексные статьи, такие как общехозяйственные, общепроизводственные, коммерческие расходы и пр. При этом анализируются и оцениваются факторы их изменения.

Особое внимание в процессе анализа затрат на производство по статьям калькуляции уделяется показателю потерь от брака, который является косвенным для оценки качества выпускаемой продукции, так как стоимости и уровень брака продукции является не только показателем ее качества, но и важной характеристикой технической оснащенности производства, организации труда и квалификации рабочих.

На следующем этапе анализа определяют и оценивают прямые и косвенные расходы на производство продукции. При анализе этих расходов изучают их динамику, причины отклонения, а так же определяют обоснованность распределения косвенных расходов. Анализ динамики этих расходов осуществляется путем сравнения фактический их величины на 1 руб. готовой продукции за ряд периодов с их уровнем за отчетный период и плановым уровнем. Такое сопоставление в целом и по отдельным статьям этих расходов показывает их долю в рубле готовой продукции и тенденцию изменений. Дальнейший анализ направлен на выявление причин и факторов, вызвавших эти изменения. Так же анализируются прямые материальные и трудовые затраты, так они имеют наибольший удельный вес в себестоимости продукции.

Третий этап анализа себестоимости продукции это анализ себестоимости отдельных видов продукции. В качестве факторов, которые оказывают влияние на себестоимость отдельных видов продукции, следует отметить: изменение структуры выпуска продукции и изменение себестоимости единицы каждого вида изделия. Себестоимость единицы изделия определяется по формуле [4, с. 337]. Так как себестоимость единицы продукции зависит от объема выпуска, а так же суммы постоянных и переменных расходов, то далее необходимо провести анализ влияния этих факторов.

Себестоимость единицы продукции оказывает влияние на финансовые результаты деятельности, поэтому далее проводится анализ влияния себестоимости единицы продукции на финансовые результаты деятельности.

На следующем этапе анализа определяют уровень затрат на 1 руб. выпущенной готовой продукции по продажным (отпускным) ценам, так как данный показатель является универсальным, обобщающим для любых видов деятельности, типов и масштабов производства, а также любых отраслей промышленности. Показатель используется при планировании и анализе, так как предприятие выпускает несколько видов продукции и, как правило, при этом происходит постоянное изменение ассортимента и структуры выпускаемой продукции. При анализе затрат на 1 руб. готовой продукции необходимо изучить и оценить факторы, как внешние, так и внутренние, которые влияют на изменение затрат на 1 руб. выпуска продукцию.

На пятом этапе анализа себестоимости продукции определяют и изучают постоянные и переменные затраты и исследуют изменение общей суммы затрат на производство в зависимости от изменений постоянных и переменных издержек. Сумма постоянных и переменных затрат на производство какого-либо количества продукции образует общие затраты [7].

Не менее важен для производителя размер средние постоянные затраты, т. е. затраты в расчете на единицу выпускаемой продукции. С увеличением объема производства средние постоянные затраты снижаются, так как сумма постоянных затрат распределяется на все большее количество продукции. Средние переменные затраты определяются путем деления переменных затрат на соответствующее количество произведенной продукции [11, с. 405].

По мере присоединения все большего количества переменного ресурса к неизменному количеству постоянных ресурсов добавочный продукт в расчете на каждую последующую единицу переменного ресурса сначала растет (средние переменные за-

траты снижаются), а затем, начиная с некоторого количества производимой продукции, уменьшается (средние переменные затраты возрастают) («закон убывающей отдачи»).

Средние общие затраты определяют путем деления суммы общих затрат на количество произведенной продукции [11, с. 406]. При этом, строится график зависимости затрат, приходящийся на единицу продукции от объема производства. На последнем этапе анализа себестоимости определяются резервы ее снижения.

Таким образом, методика анализа себестоимости продукции включает в себя 5 этапов: анализ затрат на производство по экономическим элементам и статьям калькуляции; анализ прямых и косвенных затрат; анализ себестоимости отдельных видов изделий; анализ затрат на 1 руб. выпуска продукции; анализ переменных и постоянных затрат; выявление резервов снижения себестоимости продукции.

1. Ахназарова М. С. Поиск резервов снижения себестоимости продукции на промышленном предприятии // Молодежный научный форум: Общественные и экономические науки. М.: «МЦНО», 2013. № 7 (7).

2. Грищенко О. В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: анализ себестоимости продукции [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru> (дата обращения: 11 ноября 2016 г.).

3. Грищенко О. В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТРГУ, 2014. 112 с.

4. Алексеева А. И., Васильев Ю. В., Малеева А. В., Ушвицкий Л. И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник. М.: Финансы и статистика, 2012. 572 с.

5. Ларионова Ю. Е. Резервы снижения себестоимости продукции на предприятиях переработки // Наука XXI века: материалы IX Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 23 апреля 2016 г.). Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. № 2 (9). С. 137–139.

6. Лошкомойникова Н. О. Факторный анализ себестоимости продукции на примере НПССС ООО «СИБИРСКИЕ МАСЛО-СЕМЕНА»: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.scienceforum.ru.pdf> (дата обращения: 8 ноября 2016 г.).

7. Михайлов А. С. Постоянные и переменные затраты [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pro-biznes.com> (дата обращения: 7 ноября 2016 г.).

8. Савицкая Г. В. Анализ себестоимости продукции промышленного предприятия [Электронный ресурс]. URL: <http://www.profiz.ru> (дата обращения: 8 ноября 2016 г.).

9. Тиматов Д. С. Резервы снижения себестоимости продукции // Научный журнал КубГАУ. 2013. № 24. С. 35–39.

10. Факторный анализ себестоимости [Электронный ресурс] / Центр управления финансами (официальный сайт). URL: <http://center-yf.ru> (дата обращения: 11 ноября 2016 г.).

11. Экономика организации (предприятия): учебник / под ред. Н. А. Сафронова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Экономистъ, 2014. 618 с.

Корева О. В., Царева Н. С.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ И СНИЖЕНИЮ РИСКОВ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

Инвестиционные процессы играют ведущую роль в экономическом развитии страны, что непосредственно связано с реализацией различных инвестиционных проектов. Одна из важнейших составляющих инвестиционного проектирования – учёт фак-

торов риска и неопределенности в процессе подготовки инвестиционных предложений, в ходе анализа эффективности инвестиционных проектов, а также в процессе реализации проектов.

При анализе инвестиционных проектов часто возникает момент неопределённости, так как почти всегда приходится сталкиваться с тем, что все потоки денежных средств, которые подлежат оценке, будут относиться к будущим периодам. Соответственно, они будут носить прогнозный, вероятностный характер, за счёт чего будущие результаты очень сложно определить.

Данная неопределённость приводит к возникновению инвестиционных рисков, связанных с тем, что средства, вложенные в тот или иной инвестиционный проект, не окупятся, а прогнозируемые результаты не будут достигнуты.

Применительно к инвестиционному проекту понятие «риск» определяется как возможность недостижения каждым из участников проекта запланированного результата. Риск можно понимать деятельностью, связанную с преодолением неопределённости в ситуации неизбежного выбора, в процессе которой имеется возможность количественно и качественно оценить вероятность достижения предполагаемого результата, неудачи и отклонения от цели [1, с. 96].

Ситуации риска сопутствуют три условия:

- наличие неопределенности;
- необходимость выбора альтернативы (в том числе отказ от выбора);
- возможность оценить вероятность осуществления выбираемых альтернатив.

Но ситуация риска отличается от ситуации неопределенности. Так, например, ситуация неопределённости проявляется в том, что вероятность наступления каких-либо событий не устанавливается. Ну а ситуация риска как раз является той разновидностью неопределённости, при которой вероятность наступления данных событий может быть определена, то есть может быть проведена её оценка [2, с. 65].

Данная неопределенность может быть обусловлена многими экономическими и неэкономическими факторами. К основным из них можно отнести глобальные и региональные кризисы, различные колебания конъюнктуры, инфляции, валютных курсов, а также и различные природные и климатические факторы. Все эти факторы в основном никак не зависят от желания и усилий инвестора и плохо поддаются точной оценке. Таким образом, кроме возникновения ситуации риска и его осознания, для субъекта необходимо принять решение, которое может быть сделано только на основе оценки, анализа риска как качественного, так и количественного. Соответственно, чем более эффективные методы оценки риска применит субъект, тем более правильным и успешным окажется его решение.

Главная задача качественного анализа инвестиционных рисков состоит в выявлении и идентификации возможных видов рисков рассматриваемого инвестиционного проекта, а также в определении и описании источников и факторов, которые влияют на данный вид риска. Кроме того, качественный анализ предполагает описание возможного ущерба, его стоимостной оценки и мер по снижению или предотвращению риска [4, с. 17].

Следующим качественным методом оценки инвестиционных рисков является метод аналогий. Сущность данного метода состоит в анализе всех имеющихся данных, касающихся осуществления фирмой аналогичных проектов в прошлом для расчёта вероятностей возникновения потерь, а также изучения всей доступной информации по проектам-аналогам. На основании различных публикаций или практического опыта других предприятий финансовые менеджеры оценивают вероятность наступления определённых событий, получения конкретного финансового результата, степень фи-

нансового риска [6, с. 38]. Недостатком данного метода оценки инвестиционных рисков является то, что сложно подобрать правильный аналог, максимально схожий с предлагаемым инвестиционным проектом. Также к недостаткам можно отнести и сложность оценить точность, с которой уровень риска аналогичного проекта можно принять за риск рассматриваемого [7, с. 78].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что метод уместности затрат и метод аналогий не предназначены для точной оценки риска инвестиционного проекта. Они более пригодны для описания возможных рисков ситуаций.

Ещё одним качественным методом оценки инвестиционных рисков является метод экспертных оценок. Данный метод подразумевает использование опыта экспертов в управлении инвестиционными проектами, то есть отобранная группа экспертов оценивает проект по степени рисков. Если между мнениями экспертов будут обнаружены большие расхождения, они обсуждаются всеми экспертами для выработки более согласованной позиции. В целях получения более объективной оценки специалисты, проводящие экспертизу, должны обладать полным спектром информации об оцениваемом проекте [8, с. 206].

Основная проблема, которая возникает при использовании метода экспертных оценок, связана с субъективностью и неточностью получаемых результатов, что может быть связано с некачественным подбором экспертов, возможностью группового обсуждения или доминирования какого-либо мнения (мнения «авторитетного лидера») [9, с. 142].

Количественные методы оценки инвестиционных рисков представляют собой способы численного измерения влияния факторов риска на поведение критериев эффективности инвестиционного проекта. Для осуществления количественного анализа главным условием является проведение полноценного качественного анализа рисков данного инвестиционного проекта [10, с. 189].

Основными методами, которые используются при проведении количественного анализа инвестиционных рисков, являются Статистический, анализ чувствительности, проверки устойчивости сценариев и дерева решений. Выбор конкретных методов оценки рисков реального инвестирования определяется рядом факторов, таких как вид инвестиционного риска, полнота и достоверность информационной базы, уровень квалификации информационных менеджеров и др.

Но при реализации инвестиционного проекта важна не только идентификация и оценка его рисков, но также планирование мероприятий по управлению данными проектными рисками, что и представляет собой риск-менеджмент инвестиционного проекта. Итак, риском можно управлять, прогнозируя наступление рискового события и вовремя принимая меры к снижению степени риска.

Для снижения риска или вероятности его проявления используются следующие меры: распределение риска между участниками (соисполнителями) проекта, резервирование средств на непредвиденные расходы; страхование. Наиболее распространенным из этих методов является метод диверсификации.

Таким образом, без проведения эффективного риск-менеджмента инвестиционного проекта невозможно проводить успешную его реализацию, а соответственно и обладать уверенностью в правильности принимаемого решения об инвестировании именно в тот или иной объект предпринимательской деятельности.

1. Афанасьева Е. Е., Бельский А. А., Корева О. В. и др. Социально-экономическое развитие России как объект государственного регулирования. М.: РИОР, 2016. 216 с.

2. Анискин Ю. П. Управление инвестициями: учебное пособие. М.: Омега-Л, 2012. 167 с.

3. Риск-менеджмент инвестиционного проекта: учебник / под ред. М. В. Грачевой и А. Б. Секерина. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. 544 с.
4. Лебедева Н. А. Управление инвестиционной деятельностью на основе развития институциональных форм частно-государственного партнерства: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Орел, 2006. 21 с.
5. Бочаров В. В. Инвестиции: учебник для вузов. СПб.: Питер, 2014. 384 с.
6. Гареев А. З. Риски при реализации инвестиционных проектов // Инновационная наука. 2016. № 10-1. С. 30–33.
7. Филина Ф. Н. Риск-менеджмент. М.: ГроссМедиа: РОСБУХ, 2008. 232 с.
8. Полякова О. И. Системно-синергетический подход к управлению инвестиционным обеспечением инновационных проектов // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2009. № 5 (73). С. 202–208.
9. Апатова Н. В., Верес С. С. Риски инвестиционных проектов // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики. Симферополь, 2015. 286 с.
10. Ивасенко А. Г., Никонова Я. И. Инвестиции. Источники и методы финансирования. М.: Омега-Л, 2009. 261 с.

Инюшина И. А.

ФИЛОСОФСКИЕ ТЕХНИКИ ЧТЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ КУЛЬТУРЫ

Современную культуру уже привычно мыслят как постмодерн, или же говорят о ее переходном состоянии, выявляя и описывая сменяющийся ее феномен – after-постмодерн [1]. Можно предположить, что сейчас наше восприятие способно точно схватить лишь напряжение линии модерн-постмодерн, которое датируется литературно-философскими поисками первой четверти XX – начала XXI вв. Утверждение постмодерна так или иначе происходит на основании рефлексии о модерне, что в свою очередь является процессом познания сущности и того и другого явления.

Культура постмодерна – это текст со множеством интерпретаций. Развитие философии языка и семиотики, усиленное внимание на вопросе взаимосвязи языка и сознания, всё более усложняющееся использование массмедиа провоцирует к чтению знаков и символов культуры. Чтение в современной культуре – не просто процесс декодирования символов, ведущий к однозначному пониманию текста, но вид творчества. Текст уже не сводится к слову, но экстраполируется на пространство культуры, в которой создается бесчисленное количество образов с использованием аудио и видео техники. Так называемое «жесткое» понимание текста, которое предполагало фиксацию текста в пространстве и его понятность как отсутствие необходимости в дешифровке, преодолено рядом отечественных и западных философских направлений [2]. Таким образом, чтение преобразует не столько смысл письменных текстов, сколько всю реальность. Чтение становится все более ответственным и расширенным явлением, приравнивается к поступку. Неправильно прочитанное будет иметь последствия не только на индивидуальном мировоззренческом уровне, но и на уровне функционирования механизмов культуры. Постмодернистский принцип плюральности не предполагает разделения на правильно прочитанное и неправильно прочитанное, так как отрицание метанаррации уравнивает ценность рассказов. Постмодернистское направление в философии и искусстве «открыто призналось в том, что текст не отображает реальность, а творит новую реальность, вернее даже, много реальностей, часто вовсе не зависимых друг от друга» [3]. Перемежающиеся рассказы и их интерпретации ведут к избыточности культуры, растворяя в лабиринтах историй читателя и автора Текста.

Однако постмодернизм формирует лишь одну из возможных техник чтения современной культуры. Параллельно существуют и другие техники чтения, или иными

словами – философские стратегии видения мира. Эти стратегии могут уместиться в рамки философского направления (постструктурализм, феноменология и т. д.) или же концепцию отдельного автора, который зачастую сам наводит в своих произведениях на то, каким способом нужно мыслить о мире, показывает и научает технике чтения культуры, исходя из личностного опыта читателя и сравнения универсалий как современной культуры, так и культур прошлого. Известная гнома Протагора о том, что человек – мера всех вещей, получает новое звучание в работах У. Эко: «Задача современного человека: всякий раз заново упорядочивать мир по мерке своей собственной ситуации» [4, с. 235]. Иначе говоря, техники чтения современной культуры основаны преимущественно на опыте читателя, его творческом подходе и интерпретации текста, что можно проследить в философских и художественных произведениях XX–XXI вв.

Первая четверть XX века содержала в себе многообразие культурных перспектив, что выразилось в новых философских поисках, а также, не в последнюю очередь, в создании современных романов-энциклопедий, содержащих в себе универсальное знание о человеческой культуре. Прежде всего, это романы Дж. Джойса «Улисс» и М. Пруста «В поисках утраченного времени». Если роман-энциклопедия – это миниатюра Универсума, то чтение такого произведения – уже больше, чем просто чтение. Создание романов-энциклопедий и спровоцировало появление философских техник чтения, способных разгадать мозаику смыслов и сложных переплетений мировоззрений и философий внутри этих романов. Хотелось бы сделать акцент именно на провокативности романов-энциклопедий: текст «Улисса», например, не достаточно охарактеризовать как перформативный, так как он не побуждает к чему-то, а именно бросает вызов читателю всей своей невероятной сложностью. Читатель должен быть не шапочно знаком с философией Фомы Аквинского, принципами схоластики, эстетикой Аристотеля, концепциями Дж. Бруно и Дж. Вико и мн. др., чтобы полноценно понять текст джойсовского романа. И это лишь то, что на поверхности литературного текста, а еще ведь есть точная реконструкция жизни Дублина, аллюзии на культурные символы разных периодов человеческой истории, детально описанная личная жизнь героев романа, за которыми скрыты другие пласты для чтения.

Идея производящего произведения была развита в работах российско-грузинского философа М. К. Мамардашвили, который, как и У. Эко, предметом философской рефлексии сделал роман-энциклопедию, но другой – «В поисках утраченного времени» М. Пруста. Мамардашвили также предложил свою философскую технику чтения романа, связав ее с современной культурной реальностью. Назвав произведение М. Пруста романом воспитания чувств, Мамардашвили показал значение подобного текста для формирования культуры личности. Однако если У. Эко опирается на структурализм и схоластический Порядок, то М. К. Мамардашвили использует феноменологию и античную идею упорядочивания Космоса. В его технике чтения на первое место выступает опыт личности, вписывающий смыслы чужого текста в горизонт собственного существования. Чтобы продемонстрировать технику чтения произведения французского писателя, М. К. Мамардашвили создал два курса лекций, отличающихся по компоновке материала. Важным приемом философа явилось именно «устное» создание текстов «Лекций о Прусте», прочитанных в Тбилиси в 1982 и 1984 гг. Каждый раз он формировал пространство мысли заново, что объясняется центральной проблемой лекций – разделения реальности на бытие и не-бытие на уровне сознания личности. Роман Пруста – это «запись жизни», поэтому перед философом стоит задача научить понимать, что есть жизнь. «Нужно совершать усилие, чтобы оставаться живым, – пишет М. К. Мамардашвили, – многое из того, что мы испытываем, что мы думаем и делаем, мертво в простом, изначальном смысле ... мертво, потому что это подражание чему-то другому; потому что это

не твоя мысль, а чужая» [8, с. 5]. И так, чтобы понять роман Пруста, являющийся энциклопедией жизни, необходимо пережить его, проводя параллели с собственным опытом, вызывая в себе живые чувства и ассоциации на основе образов, данных автором.

М. К. Мамардашвили в отличие от У. Эко укоренен в дискурсе модерна. Он приспособливает к современной культуре такие идеалы Античности, как пайдейя, свободная и духовная личность, философия как мудрость, а также использует античные техники развития философского мышления, считая их универсальными для европейской культуры. Философские стратегии У. Эко и М. К. Мамардашвили основаны на принципе романов-энциклопедий, обозначенном выше в статье как «говорить показывая». Для современной культуры, развивающейся под воздействием визуальных образов, подобная визуализация крайне важна. Обычный текст для современной культуры, склонной к театрализации и шоу, не убедителен, не интересен. Провозглашается максимальная видимость реальности и прозрачность читаемого текста, на которую понимание, чаще всего, наталкивается как на стекло, и такой читатель оказывается постепенно среди узников платоновской пещеры.

Развитие современной визуальной культуры, по мнению французского феноменолога Ж.-Л. Мариона, сместило акценты видимого и невидимого, и сделало доступным восприятию не оригинал, а его изображение. Концепцию Ж.-Л. Мариона можно рассматривать как еще одну актуальную для современности философскую технику чтения культуры. Он также обращается к визуальной семиотике, используя в заголовке одной из интереснейших своих работ название, сразу же рождающее в сознании читателя легко узнаваемый визуальный образ. Речь идет о книге «Перекрестья видимого» и о символике креста, имеющей не только религиозное значение, но и значение визуального соединения параллельных линий/реальностей в одной точке. Обращаясь к сюжетам светской и сакральной живописи, к проблеме понимания иконы и креста как христологического символа, к сравнению образа и прототипа, Ж.-Л. Марион приходит к выводу, что обычно «выделяется то, в чем действительно не на что смотреть» [12, с. 111]. Современная культура устроена так, что оригинал практически невозможно увидеть. Развитие коммуникационных технологий привело к тому, что образ все меньше связан со своим оригиналом и образует свою собственную реальность, в которой чаще всего и теряется читающий образы субъект. Чтобы прочесть современную культуру, представляющую собой не менее насыщенный символами текст, чем, например, культура Средних веков, необходимо помнить о нескольких принципах видения: о том, что не гиперреалистичное изображение открывает символы культуры, а обратная перспектива; о том, что существуют глубины невиданного, откуда возрождается смысл и оригинал, «спасшийся для видимого» [12, с. 80]; о том, что «видимое служит невидимому», так как реальное постижение изображенного происходит вне картины или иной запечатлевающей плоскости – через взгляд смотрящего [12, с. 84]. Следовательно, Марион указывает на то, что смысл увиденного рождается в сознании видящего и непосредственно в момент контакта с изображением. Художник, подписавший картину, никак не повлиял на сам процесс видения, он лишь позволил увидеть через краски и цвета нечто, сделав невидимое видимым и, одновременно, скрыв под этим всем то, что необходимо увидеть. Тем самым утверждается, что прочесть возможно лишь скрытое в показанном.

Кратко рассмотренные в данной статье философские техники чтения современной культуры, созданные У. Эко, М. К. Мамардашвили и Ж.-Л. Марионом независимо друг от друга, и объединенные лишь пространством культуры постмодерна, обнаружили в себе значительное сходство по ряду аспектов. Прежде всего, из признания сложного символизма культуры, понимания ее текстовой природы, внимание философов

направляется на художественные формы постижения реальности. Во-вторых, понимание современной культуры, ориентированной на визуализацию, достижимо лишь, если смысл каким-либо образом проявлен: невидимое сделано видимым или реализуется принцип «говорить показывая». Третий аспект, противопоставляющий все три философские стратегии философии постмодернизма – это ограничения, накладываемые на чтение Текста; любой текст многомерен, но интерпретации его не безграничны. Последний аспект, примиряющий субъективность человеческого и сложно постижимый объективный универсум, наиболее важен, так как через него утверждается единство истины, не смотря на уникальность субъективного опыта. С одной стороны, человек служит мерой реальности, а с другой стороны – ничего сверх того, что есть в этой реальности он привносить (вчитывать в Текст) не должен.

Подводя итог, следует сказать, что мы, как носители культуры постмодерна, вынуждены принять ее многоконцептуальность. Однако, если мы не хотим потеряться в лабиринте рассказов без выхода к истине, то из числа множества предлагаемых стратегий видения мира должны выбрать лишь те, которые действительно можно соединить в нить Ариадны.

1. Можейко М. А. От постмодерна к пост-постмодерну: современные социокультурные трансформации и новейшие тенденции философии языка [Электронный ресурс]. URL: <http://www.idildergisi.com> (дата обращения: 28 января 2017 г.).
2. Лавренова О. А. Стратегии «прочтения» текста культурного ландшафта // *Epistemology & Philosophy of Science*. 2009. № 4.
3. Руднев В. П. Постмодернизм [Электронный ресурс]. URL: <http://www.characterology.ru> (дата обращения: 26 февраля 2017 г.).
4. Эко У. Поэтики Джойса. СПб.: Изд-во Symposium, 2006. 496 с.
5. Эко У. Отсутствующая структура. Введение в семиологию [Электронный ресурс]. URL: <http://sodium.ge/downloads.pdf> (дата обращения: 27 февраля 2017 г.).
6. Точка зрения: Главная книга Умберто Эко [Электронный ресурс]. URL: <https://postnauka.ru/talks/60427#!> (дата обращения: 27 февраля 2017 г.).
7. Эко У. Роль читателя. Исследования по семиотике текста. М.: Изд-во АСТ, 2016. 640 с.
8. Мамардашвили М. К. Полный курс лекций. Философия Европы. Психологическая топология пути. М.: Изд-во АСТ, 2016. 968 с.
9. Мамардашвили М. К. Европейская ответственность // Сознание и цивилизация. СПб.: Азбука, Азбука-Аттикус, 2011. 288 с.
10. Шатиришвили З. Мераб Мамардашвили и традиции созерцательной жизни [Электронный ресурс]. URL: <http://www.intelros.ru>.
11. Эко У. От древа к лабиринту. Исторические исследования знака и интерпретации. М.: Академический проект, 2016. 559 с.
12. Марьон Ж.-Л. Перекрестья видимого. М.: Прогресс-Традиция, 2010. 176 с.

Сальникова И. Н., Афанасова К. А.

ПОЛОЖЕНИЕ СТАТИСТИКИ НАУЧНОЙ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Обеспечение инновационного развития является одной из важных целей государства, а ее достижение невозможно без использования надежной системы сбора статистических данных об инновационной деятельности и методов ее статистического анализа. В России проблема организации сбора и анализа таких данных является относительно новой, в то время как во многих странах методическая основа статистики ин-

новаций была заложена еще полвека назад в Руководстве Фраскати. Поэтому опыт европейских стран представляют значительный интерес для российских экономистов, которые испытывают недостаток информации и зачастую проводят исследования в области статистики инноваций без надлежащего методологического обоснования.

Рассмотрим проблемы статистического учета и анализа инновационной деятельности, характерные для России. Первая состоит в том, что высокий уровень коррупции в России создает существенные ограничения для применения европейского опыта статистических обследований. Анализ методических документов ЕС по вопросам инноваций в развивающихся странах говорит о слабом понимании их авторами важной роли коррупции в таких странах. Вторая проблема состоит в избирательном, частичном использовании Росстатом методических указаний, разработанных в ЕС. Третья проблема заключается в том, Росстат не учитывает отдельно исследования гражданского и оборонного назначения, что противоречит практике статистического учета в ЕС и не позволяет получить полную картину инновационной деятельности. Четвертая проблема является, самой важной. Она заключается в низком уровне развития в России рыночных отношений и предпринимательского сектора, отсутствии гарантий прав частной собственности и т. д.

Пятая проблема заключается в искажении статистической информации, полученной от предприятий, осуществляющих инновационную деятельность. Учеными были выявлены основные субъективные и объективные причины неадекватного отражения инновационной деятельности.

Субъективные причины:

1) сложная инструкция (неоднозначность формулировок приводит к тому, что предприятия затрудняются с выбором ответа (относятся ли они к инновационно-активным или нет));

2) компетентность сотрудников региональных органов статистики (так как статистика инноваций достаточно молодой раздел статистики, и все еще находится на стадии развития, работники территориальных статистических служб испытывают сложности при консультировании представителей предприятий по вопросам заполнения формы);

3) организация обследования (указания по заполнению формы рассылаются только в первый год наблюдения, т. е. потеря инструкции напрямую влияет на качество составления отчетности);

4) адресность формы (предполагается, что за заполнение формы должны отвечать технические отделы, но на самом деле в большинстве случаев она попадает в бухгалтерию, что сказывается на «точности» составления отчетности).

Объективные причины, по которым предприятия не отражают инновационную деятельность в полном масштабе:

1) трудности при разграничении обычной и инновационной деятельности;

2) отсутствие уверенности в конфиденциальности статистической информации (нежелание предприятий раскрывать в официальных статистических формах источники, из которых черпались средства на инновации).

3) недостоверная информация по показателям затрат на инновации (в ряде случаев предприятия включают затраты в себестоимость продукции, чтобы снизить объем налогооблагаемой прибыли).

В итоге ученые пришли к выводу, что на исследуемых предприятиях данные об инновационной активности занижены в несколько раз.

Подводя итоги анализа тенденций развития инновационной деятельности в России, хочется отметить общий низкий уровень инновационной активности предприятий в сравнении с показателями зарубежных стран, низкую отдачу реализуемых нововведе-

ний, невысокий уровень новизны вновь внедряемой продукции, наличие большого количества сдерживающих факторов, как экономических, так и внутрипроизводственных, препятствующих внедрению радикальных инноваций, недостаточное внимание к продвижению инноваций со стороны государства. Без оперативного решения указанных проблем не возможно достичь повышения конкурентоспособности экономики, достижение сбалансированного развития отраслей промышленного производства и сферы услуг, а также обеспечение эффективного использования имеющихся материально-технических, финансовых, кадровых, информационных и др. ресурсов.

Давтян А. Г., Сальникова И. Н.

ИННОВАЦИИ В РФ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

XXI век – это век, связанный с инновациями, формированием глобальной экономики, базирующейся на знаниях. Одним из важных направлений развития становится инновационная система, которая способствует стимулированию научно-технического прогресса. Как показывает значительный опыт развитых стран, инновационная деятельность – это неотъемлемый компонент, способный обеспечить экономическую безопасность и снизить зависимость национальных экономик от конъюнктуры мирового рынка.

Опираясь на исследование международных рейтингов, можно увидеть, что Россия отстает от мировых лидеров в инновационном пространстве. Именно поэтому данная тема особенно актуальна в настоящее время, так как необходимо выявить проблемы, которые ограничивают инновационный потенциал России.

Сейчас иницируются попытки в создании условий, которые максимально способствуют переходу к модели устойчивого развития с ориентацией экономики на усовершенствование и, что немаловажно, образование новых инноваций.

Институт статистики Юнеско подсчитал, сколько страны тратят денег на R&D (Research & Development). Глобальное инвестирование в новые научно-исследовательские проекты достигло рекордных 1,7 триллионов долларов. 80 % этой суммы приходится на десятку развитых стран.

Россия в этом рейтинге (заложенные на программы деньги в бюджете) идет вровень с Испанией, Португалией, Малайзией и Италией. Справа от нас расположились лидеры. В первой пятерке: Южная Корея, Израиль, Япония, Финляндия, Швеция. В абсолютном выражении больше всех расходуют на научные разработки США, Китай, Япония, Южная Корея, Германия. Здесь мы расположились рядом с Индией, Бразилией, Францией и Великобританией – у нас восьмое место в долларовом выражении.

Курс на перестройку российской экономики обозначен в «Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 года». Целью стратегии является перевод экономики России на инновационный путь развития, характеризующийся, в частности, следующими значениями основных показателей к 2020 году:

- увеличение доли предприятий промышленного производства, осуществляющих технологические инновации, в общем количестве предприятий промышленного производства до 40-50 процентов;
- увеличение доли России на мировых рынках высокотехнологичных товаров и услуг (атомная энергетика, авиатехника, космическая техника и услуги, специальное судостроение и др.) до 5-10 процентов в 5-7 и более секторах экономики;
- увеличение доли экспорта российских высокотехнологичных товаров в общем мировом объеме экспорта высокотехнологичных товаров до 2 процентов;
- повышение внутренних затрат на исследования и разработки до 2,5-3 процентов валового внутреннего продукта, из них более половины – за счет частного сектора;

– увеличение количества российских вузов, входящих в число 200 ведущих мировых университетов согласно мировому рейтингу университетов [1].

Чтобы достичь перечисленных выше целей, необходимо формирование мер по поддержке технологической модернизации отраслей экономики РФ. Это связано с конкурентоспособностью продукции нашей страны на глобальном рынке.

Развитие инновационной деятельности в стране тесно связано с результатами деятельности в сфере науки. Объемы расходов на научные исследования и разработки (НИР), сроки вывода инновационной продукции для реализации конечному потребителю в РФ не соответствуют уровню данных показателей в наиболее развитых странах, что препятствует конкурентоспособности российской продукции на международной арене [3, с. 12].

В России разработана и реализуется национальная программа перехода от сырьевой к инновационной модели экономического роста, которая начала давать первые результаты. Отечественная инновационная система стала более зрелой. Предприятия-новаторы научились зарабатывать на инновациях, развивают опытно-промышленное и серийное производство, активно используют инновационную инфраструктуру, современные формы кооперации и интеграции. Однако стоит отметить, что тенденции развития инновационной деятельности не полностью отвечают ожиданиям, связанным с формированием экономики инновационного типа, обеспечением динамичного устойчивого роста, повышением конкурентоспособности продукции и качества жизни населения.

В России, несмотря на курс на инновационную модель экономического роста, сохраняется низкий уровень инновационной активности. Он практически не изменился даже во время экономического подъема. В настоящее время нет оснований говорить о крупномасштабных технологических прорывах в промышленности, интенсивном освоении результатов исследований и разработок.

Главная проблема российского научно-технологического комплекса – значительный разрыв между имеющимися ресурсами (главным образом, научно-технологическим потенциалом) и эффектом от их использования – производством и экспортом высокотехнологической продукции и технологий.

В России для успешного перехода от одной стадии инновационного цикла к другой созданы следующие элементы инновационной цепочки: технопарки, инновационно-технологические центры (ИТЦ), инновационно-промышленные комплексы, центры трансфера технологий, наукограды, особые экономические зоны.

За 10 лет с 2005 по 2014 гг. включительно из средств федерального бюджета на поддержку наукоградов было израсходовано 8,5 млрд руб., или примерно 8,5 тыс. рублей на одного жителя. Нельзя сказать, что данных средств достаточно для существенных преобразований одновременно в 13 наукоградах, однако результаты от их использования должны быть все-таки осязаемыми [7]. Однако динамика расходов средств федерального бюджета иллюстрирует надувание, апогей и разрыв финансового «пузыря» наукоградов.

Содействовать становлению инновационной системы призваны созданные институты развития (имеющие свойства как финансовой, так и территориальной инфраструктуры): Российская венчурная компания, Российская корпорация нанотехнологий, Российский инвестиционный фонд информационно-коммуникационных технологий, Банк Развития, Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере, Российский фонд технологического развития.

В то же время существуют слабые стороны российского НТК. Наблюдается низкая инновационная активность российских компаний. Удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации, в общем числе организаций в секторе «до-

бывающие, обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды» составил в 2006 г. в России 9,4 % [8, с. 288–297]. У компаний заметно снизился интерес к интеллектуальной составляющей инновационного процесса (исследованиям и разработкам, приобретению новых технологий, прав на патенты, патентных лицензий), что в перспективе может привести к ухудшению качества и уровня новизны инноваций. Сегодня рост заметен только для тех типов инноваций, которые непосредственно связаны с внедрением: приобретение оборудования, производственное проектирование, технологическая подготовка производства.

Ухудшение кадрового потенциала значительно снижает возможность проводить качественные исследования и опытно-конструкторские работы. Спрос на технологические нововведения со стороны предприятий во многом определяется ресурсным обеспечением инновационного процесса. Недостаточное финансирование тормозит реализацию эффективных инновационных проектов, снижая тем самым общий уровень инновационной активности в экономике. Масштабы финансирования, направляемые на закупки нового оборудования не обеспечивают компенсацию морального устаревания и физический износ материально-технической базы сферы НИОКР. Тенденция наиболее сильна в сфере опытно-конструкторских работ (ОКР), что ведет к исчерпанию возможности проводить конкурентоспособные исследования и ОКР.

Из-за недостаточной конкурентоспособности инновационные предприятия России ориентированы преимущественно на удовлетворение спроса российских потребителей. Спрос модернизирующихся российских компаний на готовые технологии и технологические решения на сегодняшний день главным образом удовлетворяется зарубежными производителями. В то же время, компании не заинтересованы в долгосрочных и высокорискованных финансовых вложениях в разработку собственных технологий.

Основная часть производственных инноваций в российской экономике на сегодняшний день – ассортиментные инновации. Инновации направлены на расширение ассортимента производимой продукции, а не на изменение ее технологического уровня, качественных параметров.

Низкая в целом результативность инноваций заметно ослабляет конкурентные позиции российских производителей на внешних рынках. Подавляющая часть их экспорта приходится на продукцию, не подвергавшуюся технологическим изменениям, а доля инновационных товаров, работ и услуг составляет всего 7,9 % [9].

На практике инновации пока слабо влияют на экономику, и макроэкономическая ситуация и институциональная среда сдерживают инновационную активность предприятий. Ее низкий уровень характерен для всех видов экономической деятельности – промышленного производства (включая малое предпринимательство) и сферы услуг, – как и для всех типов инноваций – технологических, организационных, маркетинговых.

В России в обозримый период будет сложно преодолевать «расстояние», отдаляющее ее от многих успешно развивающихся инновационных экономик. В целом, в настоящее время существуют необходимые предпосылки и возможности для осуществления перевода экономики на инновационный путь развития и обеспечения за счет этого достижения стратегических целей развития страны. Потенциал для перехода к инновационной модели, безусловно, имеется и его нужно развивать.

При этом необходимо отметить, что степень и сроки реализации целей научно-технологического развития, а также сама возможность достижения стратегических целей развития страны определяющим образом зависят от достижения конструктивного консенсуса государства, бизнеса и науки.

1. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, Москва, 2011 г. Москва: Правительство РФ, 2011. 148 с.
2. Рейтинг расходов на НИОКР в разных странах [Электронный ресурс]. URL: www.uis.unesco.org (дата обращения: 7 марта 2017 г.).
3. Ефимова М. Р. Статистический анализ инновационной деятельности в Российской Федерации: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2015. 227 с.
4. Еременко Г. О. ScienceIndex – комплексное решение для научных организаций по учету публикационной активности сотрудников // Научная электронная библиотека Elibrary.ru. 2016.
5. Информационная записка «Технопарки как инструмент интенсификации развития производства» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.raexpert.ru/researches/technopark> (дата обращения: 16 марта 2017 г.).
6. Грибовский А. В. Инновационно-технологические центры как субъекты инновационной инфраструктуры Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionno-tehnologicheskie-tsentry-kak-subekty-innovatsionnoy-infrastruktury-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 16 марта 2017 г.).
7. Российский гуманитарный научный фонд. Наукограды: забытый жанр или ренессанс? [Электронный ресурс]. URL: http://kapital-rus.ru/articles/article/naukogrady_zabytyi_janr_ili_renessans (дата обращения: 16 марта 2017 г.).
8. Сказочкин А. В. Федеральные целевые программы в научно-технической сфере: достижения и проблемы, рекомендации и предложения // Наука. Инновации. Образование. 2012. № 11. С. 288–297.
9. Довженко Д. В. Роль высокорисковых проектов в системе управления современной российской экономикой [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru> (дата обращения: 8 марта 2017 г.).

Сальникова И. Н., Корева О. В., Шигаева А. Ю.

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Тема инновационной активности российских предприятий в последние годы весьма актуальна. Общество понимает, что развитие и инновационные новшества во всех сферах жизнедеятельности необходимы. Инновации непосредственно ведут рынок к повышению конкурентоспособности, улучшению качества товаров и услуг и увеличению их ассортимента, а также создание новых методов в управлении, производстве.

В литературе существует множество определений «инновация (нововведения)». Инновация – это новшество в сферах общества, получаемое в результате внедрения в разработку новых знаний с последующим введением их в производство.

Инновация в деятельности российских предприятий должна повышать производительность и прибыльность как внутри организации, так и в экономике в целом. Инновация применяется во многих сферах: в производственной, управленческой, технической и т. д. Предприятия, использующие инновационные технологии, выполняют следующие функции[1]:

1. Способствуют совершенствованию инновационной системы. Примером может являться ОАО «РЖД». Эта компания остается самой востребованной в своей отрасли, благодаря постоянной модернизации своей инфраструктуры;
2. Создание новых технологий. Примером служит социальная сеть ВКонтакте, которая не просто сделала общение более удобным, но и весьма доступным как в России, так и за ее пределами;
3. Потребители новейшей продукции. Примером является ОАО «Лукойл».

Выше перечисленные компании являются самыми передовыми и востребованными. Они являются эталоном инновационной системы.

Рассматривая итоги ушедшего 2016 года, доля инновационной продукции в России составляет примерно 38,5 %. Чтобы понять масштаб этих процентов, приведем в пример Исследование Insead: Глобальный индекс инноваций 2016. Представим ТОП-10 стран с самой высокой долей инноваций, % [3]: Швейцария (66,28), Швеция (63,57), Соединенное Королевство (61,93), США (61,40), Финляндия (59,90), Сингапур (59,16), Ирландия (59,03), Дания (58,45), Нидерланды (58,29), Германия (57,94).

А теперь отметим, что Российская Федерация в этом рейтинге занимает 43-е место. Безусловно, это говорит не только о низком инновационном прогрессе в стране, но и слабой конкурентоспособности.

Лидеры на рынке нашей страны представляют различные отрасли: инженеринговая; вычислительная техника; разработчики ПО; лазерные и оптоэлектронные системы; медицинская техника; производства неметаллических полимерных, композитных и керамических материалов для нужд ракетно-космической и авиационной промышленности, водного транспорта, энергетики и других отраслей промышленности и т. д.

Показателем инновационной активности российских предприятий служит не только глобальный рейтинг, но и то, в каких регионах инновации преобладают больше, а в каких меньше. Основной инновационный потенциал находится в трех регионах: Москва, Санкт-Петербург и Республика Татарстан.

Успешность предприятий в этих регионах зависит как от внутренних, так и от внешних факторов:

- постоянные покупатели с крупными заказами;
- создание инновационных продуктов, тем самым повышение инновации рынка;
- сотрудничество с вузами, государством и т. д.;
- наличие бренда.

Рассматривая регионы РФ, уместно выделить Орловскую область. Область входит в группу средне-слабые инноваторы, занимая 54-е место (32 %). Изучая подрейтинги, отметим, что в разделе «Научные разработки и исследования» область занимает почетное 20-е место с показателем 45 %, «Инновационная деятельность» – 69-е место с показателем 25 %, «Социально-экономические условия инновационной деятельности» – 40-е место с показателем 38 %, «Инновационная активность региона» – 56-е место с показателем 21 %.

Из представленных данных видно, что Орловская область имеет низкий уровень инновационного развития, следует отметить, что научные разработки и исследования являются единственным существенным показателем в регионе.

Инновационные возможности государства зависят от управляющего страной. Президент РФ В. В. Путин неоднократно говорит, что необходимо находить талантливую молодежь, давать ей первоклассное образование и использовать их в той деятельности, где они смогут дать наилучший результат. Инновационную активность в стране надо поднять на 10-20 раз. Говоря о числе выдаваемых патентов в РФ, которое составило 29 тыс., по сравнению с Китаем – 1 млн 300 тыс. патентов, отметим, что инновационной системы в стране, как таковой, нет[2].

Таким образом, чтобы исправить ситуацию, необходимо заниматься образованием молодого поколения, а именно качественным образованием, развивать научно-технический потенциал, отрегулировать банковскую систему в области выдачи кредитов отечественным предприятиям для реализации их инновационных целей и т. д.

Подводя итог данной темы, отметим, что РФ имеет невысокий потенциал в инновационной деятельности. Работа над проблемами ведется, но не очень успешно.

Наибольшую инновационную активность проявляют компании, занимающиеся своей деятельностью в технической сфере. Говоря более локально, Орловская область проявляет средне-слабую активность в инновационной деятельности по сравнению с другими субъектами РФ.

1. Андрейчиков А. В., Андрейчикова О. Н. Стратегический менеджмент в инновационных организациях: системный анализ и принятие решений. М.: Вуз. учебник: ИНФРА-М, 2013. 394 с.

2. Выступление Владимира Путина на расширенном заседании Государственного совета «О стратегии развития России до 2020 года», 8 февраля 2008 года, Москва, Кремль // Россия 2020. Главные задачи развития страны: сборник. М.: «Европа», 31 с.

Сальникова И. Н., Машегов Н. П.

МЕХАНИЗМ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

В настоящий момент существует множество различных подходов к управлению персоналом, в рамках каждого из которых предлагаются новые решения относительно решения старых задач HRa. Однако прежде чем говорить, о предлагаемых в научном свете инновационных решениях, стоит отметить, что далеко не всегда руководителям удается воплотить столь эффективные в теории умозаключения на практике.

Одной из основных проблем, с которой сталкиваются новаторы в сфере управленческой деятельности, это – значительное сопротивление персонала инновациям [1]. Несмотря на то, что данная проблема была определена довольно давно, она и по сей день является актуальной. Периодически непринятие сотрудниками перемен в ходе их привычной работы может приводить даже к потере части штата. Однако не стоит забывать, о том, что иногда перемены требуют жертв и порой стоит рискнуть и попробовать внедрить тот подход, который в будущем будет более эффективным, даже если это повлечет за собой негативные последствия в краткосрочном периоде [2].

Для того чтобы максимально избежать проявления данных негативных эффектов, стоит еще до внедрения новшеств провести подготовку кадров к переменам. Нужно подготовить почву для благоприятного восприятия происходящего персоналом. Представить изменения в перспективном и выгодном свете можно даже безотносительно к компании, например, привести конкретные примеры на конкретных именах и цифрах и что самое главное — описать результат. Результат проведения такой кампании выгоден не только для руководства, но и для самого персонала, так как все положительные изменения сказываются на сотрудниках. Необходимо как можно более полно представить суть изменений, их нацеленность, связанные с этим трудности и позитивные моменты. Проще говоря, работник должен понять, для каких целей ему придется затрачивать усилия по смене привычного хода работы на несколько новый [3].

После того, как подготовительный этап внедрения подготовлен можно сконцентрироваться на внедрении. Вторым не маловажным фактором, после того, как были преодолены барьеры, становится формирование стратегической направленности внедряемых изменений.

В современных условиях основным звеном инновационной активности и, соответственно, технологической модернизации экономики страны, выступают корпорации и предприятия, которые в наивысшей степени заинтересованы в достижении определенных конкурентных преимуществ. При этом стратегия технологической модернизации на уровне предприятий должна разрабатываться с учетом:

1) отраслевых особенностей;

- 2) собственного внутреннего потенциала и внешних условий;
- 3) стратегического положения на рынке;
- 4) уровня самостоятельности предприятия [4].

Инновационной системой управления персоналом в организации будет такая гибкая система управления персоналом, которая учитывает, а также формирует потребности в работе кадров, способных создавать, внедрять и широко использовать инновации. Из этого следует, что предпосылки для инновационного пути развития определяются, прежде всего, присутствием специалистов, способных генерировать инновационные идеи. Однако только в условиях развитой конкурентной среды могут быть реализованы все принципы инновационного развития и управления.

Технологии управления персоналом, которые в наибольшей степени расположены к внедрению инноваций, могут быть объединены в блоки, выполняющие следующие функции в системе управления персоналом: подсистема планирования персонала; подсистема развития персонала; подсистема мотивации и стимулирования персонала; подсистема регулирования инновационной деятельности персонала.

В данный момент существует великое множество способов улучшения управленческой деятельности, ввиду чего предлагаю, в качестве примера поговорить о нескольких самых простых, и не требующих от предпринимателя кардинальных изменений в системе менеджмента.

В качестве первого способа повышения эффективности использования трудовых ресурсов, можно выделить столь простой способ улучшения обстановки в коллективе, как совместная трапеза. Ученые Корнелльского университета предлагают использовать в качестве инструмента сплочения коллектива столь простой инструмент как совместная готовка, и принятие пищи. Аргументируют они такой способ улучшения сплоченности персонала и преобразования его в единую команду тем, что сам по себе процесс приготовления пищи, чем-то напоминает процесс работы, есть сроки, есть сырье, есть конечный результат, а также этим результатом можно впоследствии насладиться. При этом стоит отметить, простой обед, не затрагивающий процесса готовки хорош лишь для установления дружеских отношений, но никак не для повышения уровня производительности [6].

Второй способ относится не к процессу управления уже готовой командой, а к модернизации системы найма персонала. В качестве эффективного инструмента рекрутера на данный момент может выступать столь привычная вещь, как страничка в социальной сети, посредством анализа которой можно сформировать определенные выводы о ее владельце, его склонностях и качествах. Несмотря на наличие великого множества социальных сетей, фирмы практикующие такой подход сосредотачивают свое внимание именно на сайте Одноклассники.ру. Происходит это ввиду его огромной популярности, а также ориентированности в большей степени на предоставление достоверной информации о себе, нежели другие ресурсы, ну и конечно же того, что целевой аудиторией сайта является более взрослая категория людей, нежели у сопоставимого с ним Вконтакте. Также поддержание контакта с потенциальным работником возможно посредством использования как раз этой страницы.

Данные методы, как говорилось выше, не требуют кардинальных изменений в системе менеджмента, а, следовательно, и глобальных финансовых затрат, но в большинстве случаев, внедрение инноваций в управлении персоналом – HRMI (Human Resources Management Innovation) сопряжено с инвестированием в данный процесс. Ввиду чего необходимо, не только подготовить персонал к внедрению инноваций и ввести их, но и оценить эффективность HRMI.

Если рассматривать оценку эффективности внедрения инновации как оценку эффективности инвестиционного проекта, то она может быть оценена, как при приня-

тии решения об экономической целесообразности любого планируемого проекта, а, следовательно, к ней можно применить интегральные показатели эффективности.

Оценка результатов внедрения инноваций в ряде случаев подразумевает учет социального эффекта от внедренной инновации. При этом возможны три подхода:

1. Экономическая эффективность в стоимостной оценке является основным показателем, а оценка социальной эффективности – ограничением при принятии решений о внедрении инноваций (будут внедряться только инновации, которые учитывают заданные показатели социальной эффективности).

2. Производится экспертная оценка стоимости социальных показателей эффективности, после чего они складываются, однако, экономическая и социальная эффективность иногда могут быть качественно несопоставимы, вследствие чего подобный расчет будет носить условный характер.

3. Прежде всего, среди возможных к внедрению инноваций отбираются те, которые обеспечивают наиболее высокий уровень социальной эффективности (либо достижение социальных целей которые были поставлены предварительно), далее среди отобранных вариантов производится выбор наиболее экономически выгодного [9].

После того, как проведена оценка эффективности, процесс внедрения инноваций можно считать завершенным. Подводя итог, хотелось бы отметить, что такой процесс, как внедрение инноваций, требует постоянно быть в курсе текущих тенденций в интересующей менеджера отрасли. Поэтому даже после того, как на предприятии были внесены определенные изменения в систему менеджмента персонала, повысившие эффективность работы предприятия, необходимо постоянно проводить работу по сбору данных о новшествах в сфере управления персоналом.

1. Корнеева Е. Н. Оценка отношения персонала к инновациям как основа выработки мер по управлению изменениями на промышленных предприятиях // Рос. предпринимательство. 2008. № 2-2 (106).

2. Как проявляется сопротивление сотрудников // Staffka: электронная газета. 2011. Февр. № 7.

3. Преодоление сопротивления персонала инновациям [Электронный ресурс]. URL: <http://www.studfiles.ru/preview/3795995/page:23>.

4. Направления инноваций в управлении персоналом // Современные технологии в мировом научном пространстве, Казань, 20 ноября 2016 г. С. 217–219.

5. Инновации в системе управления персоналом организации // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2013. № 1. С. 99.

6. Приготовление пищи очень напоминает процесс работы // Коммерсантъ FM. 2016. 24 июня.

7. Одноклассники.ру как новый ресурс рекрутера // Управление персоналом. 2008. № 6.

8. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник / под. ред. А. Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. М.: Инфра-М, 2010. 638 с.

9. Оценка эффективности инноваций в управлении персоналом // Экономическое возрождение России. 2015. № 4. С. 46.

Сальникова И. Н., Новакова С. Ю., Сырцев В. А.

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В КАДРОВОЙ СФЕРЕ

Актуальность исследования инновационных подходов в кадровой политике объясняется необходимостью постоянного совершенствования её реализации в условиях протекающих процессов глобализации и постоянно меняющейся экономической сфере.

Поиск подходящих работников с высокой степенью квалификации является одной из главных проблем большинства современных организаций в условиях Российской экономики. Качественный и грамотный отбор кадров может заметно улучшить эффективность работы современных фирм.

Инновационные подходы в кадровой политике обеспечивают возможность карьерного роста и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне у работников, а также создают благоприятные условия труда.

Кадровая политика организации – это стратегическая деятельность организационной системы управления персоналом, связанная с его развитием и определяющая отношения между профессионально-квалификационными группами, между индивидами и предприятием в целом на различных стадиях жизненного цикла его развития. Кадровая политика предприятия включает в себя такие направления работы, как: подбор и расстановка кадров; формирование объективной системы аттестации; передвижение кадров по горизонтали и вертикали; создание благоприятного психологического климата; формирование кадрового резерва; помощь уволенным сотрудникам при поиске нового места работы [1, с. 297–298].

Кадровая инновация – это конечный результат внедрения какого-либо новшества, приводящий к изменению кадровой работы как объекта управления и получение экономического, социального или другого вида эффекта. Кадровая инновация должна обеспечивать приростный эффект [2, с. 39].

На каждом предприятии периодически внедряются технологические инновации. Создание инновационных подходов в области кадрового менеджмента не менее важно для организации и для её экономического и социального прогресса. Новации в управленческой сфере имеют положительное влияние на эффективность функционирования фирм. На практике существуют примеры, когда благодаря инновационному подходу в кадровой сфере были созданы сильные конкурентные преимущества для современного бизнеса [3, с. 2–3]:

- в компании Procter & Gamble в начале 1990-х годов изменились специализированные подходы к бренд-менеджменту, после чего увеличилась производительность труда работников;

- в компании General Electric изменился подход к дисциплине и порядку труда в научно-исследовательской сфере, и, как следствие, компания получила доступ к огромному числу различных новейших технологий и патентов;

Благоприятный социально-психологический климат в компании способствует быстрому привыканию и приспособлению к инновациям, к достижениям научно-технического прогресса кадровыми службами. Благоприятный социально-психологический климат в организации, можно сказать, вдохновляет сотрудников на поиск новаторских решений [5, с. 138–139].

Инновационная направленность в деятельности современных организаций меняет требования к сотруднику, большее внимание уделяя высокому профессионализму работников и творческому подходу в работе. Благодаря данной тенденции сильно изменяются принципы, методы и социально-психологические вопросы кадровой политики [3, с. 3–6].

Ещё одним инновационным подходом в кадровой политике можно считать реализацию мотивирования, которое способствует расширению эффективного взаимодействия персонала с руководством для достижения поставленных целей и задач. Данный подход развивает у сотрудников компании творческий потенциал, а также способствует активному и продуктивному труду [3, с. 7–8].

Одним из самых первых и наиболее наглядных нововведений считается подход HR-менеджмента. Он предполагает, что управление кадровой работой и персоналом должно рассматриваться как управление человеческими ресурсами и проходить на более масштабных уровнях (региональном, национальном, международном) [10, с. 187].

Этот подход можно применить к государственной службе, выделив несколько аспектов его применения:

- практикуется работа в командах, необходимо избавиться от разделения труда;
 - желательно увеличить скорость принятия решений;
 - необязательно чётко следовать заключённому контракту, необходимо достигнуть большего, чем в нём предусмотрено;
 - конфликты в коллективе разрешаются благодаря обеспечению благоприятной обстановки и высокого уровня культуры;
 - инициативность госслужащих является неотъемлемой частью деятельности;
 - оплата труда осуществляется согласно результатам деятельности
- [9, с. 733–734].

Новейшим этапом в кадровой сфере также является компетентностный подход. На замену узкой квалификации приходит оценка кадров по их компетентности, то есть по диапазону имеющихся знаний и навыков, которые можно применить в различных областях деятельности.

В недавнем времени государственные служащие столкнулись с проблемой сокращения. По мнению руководителей государства, России нужен был современный, эффективный и компактный государственный аппарат, опирающийся на запросы людей. В марте 2015 года был издан и реализован указ о сокращении численности федеральных государственных служащих на 10 % [7]. Также за 2016 год количество госслужащих опять сократилось на 10% [8]. В данной ситуации возникает необходимость в трудоустройстве сокращаемых сотрудников. В данном случае можно применить такой инновационный подход, как аутплейсмент. Этот подход предполагает получение увольняемыми помощи от работодателя в процессе подготовки резюме и рекомендательного письма [9, с. 734–735].

Для эффективной разработки управленческих решений и дальнейшего их применения необходим высокий уровень компетенции госслужащих. Для этого управление государственной службой и кадров внедрило метод ассесмента. Этот подход предполагает проведение с госслужащими различных деловых игр на актуальные темы. Данный метод можно применять и для оценки компетенции уже работающих государственных служащих, и, соответственно, для проведения конкурса на принятие на должность государственной службы [9, с. 735].

В настоящее время стали часто использовать полиграф при назначении на должность. Использование полиграфа является частью проверки по профилактике коррупции во многих структурах. Пример из реальной практики доказал эффективность данного инновационного подхода. Так, в 2014 году при использовании этой технологии выяснилось, что около 14 % проверяющихся имели факторы риска коррупционной направленности [6].

Также для осуществления эффективного управления предприятием, организацией, компанией, фирмой, работы с кадровым резервом, ведения кадрового учёта и т. п. необходимо использовать информационные технологии. Яркий пример из реальной практики: открытие сайта «Федеральный портал управленческих кадров», содержащего актуальную информацию о системе государственной службы РФ, о состоянии и тенденциях развития кадрового состава государственных служащих РФ [9, с. 735].

Таким образом, современные процессы глобализации и постоянно меняющаяся сфера экономики диктуют необходимость изменений в кадровой политике. Для этого разрабатываются различные инновационные методы и подходы, направленные на подбор и расстановку кадров, работу с кадрами, прием на работу и увольнение сотрудников, помощь уволенным сотрудникам при поиске нового места работы, формирование кадрового резерва, формирование объективной системы аттестации и т. д.

1. Коваленко М. Г. Инновационные кадровые технологии // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2015. № 3-4. С. 728–736.
2. Лукьянова Т. В. Управление инновациями в кадровой работе: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2010. 72 с.
3. Лымарева О. А. Инновационный подход в кадровом менеджменте // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2013. № 10 (25). С. 1–9.
4. Лымарева О. А. Управление персоналом организации: учебное пособие. Краснодар: Кубанский государственный университет, 2012.
5. Михалева Е. П. Менеджмент. М.: Юрайт, 2010. 176 с.
6. Официальный сайт Мэра Москвы [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mos.ru>.
7. РБК – новости, акции, курсы валют, доллар, евро [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rbc.ru>.
8. Финансовый базис [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://finbазis.ru>.
9. Шайбель Т. В. Инновационные подходы к формированию кадровой политики предприятия // Международный журнал экспериментального образования. 2011. № 8. С. 297–298.
10. Швец Л. Г. От управления персоналом и кадровой работы – к управлению человеческими ресурсами. Концепция HR-менеджмента // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2013. № 3. С. 182–191.

Сальникова И. Н., Полякова О. И., Богданов А. В.

ХАРАКТЕРИСТИКА РЫНКА ТРУДА В ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ: СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ

Формирование рынка труда, способного быстро и гибко реагировать на изменение экономического развития с реальной перспективой, – одно из главных условий создания современного нормально функционирующего рыночного механизма, который будет способствовать поддержанию сбалансированности производства в Орловской области [6, с. 95].

Для того чтобы изучить сложившуюся ситуацию на рынке труда в Орловской области и дать необходимые рекомендации по итогу анализа, необходимо проанализировать макроэкономические показатели. Одними из важнейших макроэкономических показателей являются показатели состояния статистики рынка труда, которому оказывается пристальное внимание, поскольку сложившаяся ситуация на рынке труда – ключевой фактор состояния экономики Орловской области [6, с. 132].

Доля экономически активного населения в общей численности населения показывает, что с 2010 по 2016 гг. половина экономически активного населения в Орловской области в общей численности населения экономически активно: в 2010 году показатель составляет 52,9 %, в 2011 году – 52,6 %, в 2012 году – 52,4 %, в 2013 году – 51,1 %, в 2014 году – 50,4 %, в 2015 году – 50,3 %, в 2016 году показатель составляет 50,6 %.

Коэффициент семейной нагрузки показывает, что в целом на тысячу человек экономически активного населения в 2010 году приходится 143 иждивенца, в 2011 году – 142 иждивенца, в 2012 году – 140 иждивенцев, в 2013 году – 141 иждивенец, в 2014 году – 143 иждивенца, в 2015 году – 156, а в 2016 году данный показатель составил 160 иждивенцев. Данный коэффициент на протяжении семи лет увеличился на 11,8 %.

Уровень вакантности на протяжении семи лет увеличился на 33,3 %, причем своего максимального значения он достиг в 2011 году и составил 43 из занятых трудовых ресурсов на 10 вакантных рабочих мест.

В Орловской области в 2011 году происходит снижение коэффициента незанятости на 0,124 по сравнению с 2010 годом, где уровень незанятости составляет 2,129. Достигая к 2011 году отметки 2,005, показатель постепенно уменьшается – в 2012 году он составляет 1,975, но в 2013 году мы наблюдаем рост, вплоть до 2016 года. Можно сказать, о том, что, хотя на протяжении семи лет уровень незанятости сравнительно высок в Орловской области, тем не менее, данный показатель имеет тенденцию к снижению.

Коэффициент трудоустраиваемости в Орловской области говорит о том, что более половины обратившихся в органы службы занятости были трудоустроены. При этом в 2015 году данный показатель снизился на 19,5 % к уровню 2010 года.

Коэффициент напряженности на рынке труда является важным показателем, исследуемом в региональном разрезе. В Орловской области численность безработных, приходящихся на одно вакантное место, составляет в 2010 году 8,524, в 2011 году данный показатель уменьшается до 4,377, что меньше на 49 %, далее в 2012 году опять происходит снижение на 50,8 %, но начиная с 2013 года данный показатель набирает обороты и в 2016 году он составил 5,923.

Так же, одним из важных показателей рынка труда является его конъюнктура [6, с. 136]. В нашем случае, предложение в Орловской области в 2010 году больше спроса на 15,3 %, в 2011 году данный показатель увеличился и составил 0,186 (18,6 %), в 2012 году показатель также увеличился на 52,9 % по сравнению с 2010 годом и на 25,8 % по сравнению с предыдущим годом. В 2013 году показатель конъюнктуры на рынке труда в Орловской области вновь уменьшился и составил 17,6 %. К 2014 году данный показатель достиг 16,9 %, что на 11,8 % меньше предыдущего года и на 10,4 % больше по сравнению с 2010 годом, в 2015 году произошло увеличение показателя и он составил 18,9 %. В 2016 году показатель конъюнктуры на рынке труда в Орловской области составил 20,1 %, что на 6,3 %, чем в 2015 году.

Коэффициент занятости трудовых ресурсов в Орловской области за 2010–2016 гг. увеличился на 5,9 %, при этом средний темп роста составил 0,9 %. Уровень экономической активности населения за 2010–2016 гг. в среднем составил 61,2 %. Уровень безработицы в Орловской области снизился за семь лет на 28,1 %. В среднем уровень безработицы за период 2010–2016 гг. составил 14,3 %.

Численность экономически активного населения среди мужчин в среднем за 7 лет составила 194,8 тыс. чел., среди женщин 194,9 тыс. чел. Наибольшая численность ЭАН пришлось на 2010 год и составила среди мужчин 199,3 тыс. чел., среди женщин 198,4 тыс. чел. Экономически активное население среди мужчин снизилось за период 2010–2016 гг. на 3,3 %, среди женщин на 3,4 %.

Проведем сравнительный анализ основных показателей рынка труда Орловской области и других регионов Центрального ФО Российской Федерации. По уровню средней численности экономически активного населения Орловская область занимает 15-е место из шестнадцати представленных регионов ЦФО. Максимальная численность экономически активного населения за 2009–2015 гг. в Воронежской области – 1161,8 тыс. человек, а наименьшая численность экономически активного населения представ-

лена в Костромской области – 347,3 тыс. человек. Средняя численность экономически активного населения Орловской области составила 392,7 тыс. человек.

Орловская область занимает 15-е место из шестнадцати регионов Центрального ФО, где средняя численность занятого населения составила 366 тыс. человек. Максимальная численность занятого населения в Воронежской области – она составила 1092,3 тыс. человек, а наименьшая численность занятого населения в Костромской области – 328 тыс. человек.

По уровню безработных Орловская область занимает 14-е место из шестнадцати регионов Центрального федерального округа, где средняя численность безработных составила 26,7 тыс. человек. Наибольший показатель средней численности безработного населения в Воронежской области – 69,5 тыс. человек, наименьшая средняя численность безработных в Костромской области – 19,3 тыс. человек.

Анализируя данные показатели можно сказать о том, что Орловская область не занимает лидирующих положений из всех регионов Центрального Федерального округа. Между тем рынок труда демонстрирует определенную положительную динамику, что позволяет надеяться на изменение положения области в данной сфере по отношению к аналогичным показателям соседних регионов.

Очевидно, что эффективность кадровой политики в регионе сегодня во многом зависит от того, насколько чётко скоординированы рыночные ориентации образования с государственными интересами, общенациональными и региональными приоритетами [5, с. 87]. Для того чтобы поддержать занятость населения и снизить напряженности на рынке труда Орловской области необходимо: совершенствование информационной системы о состоянии рынка труда, повышение оперативности государственной политики и качества государственных услуг в сфере занятости, улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности, а также совершенствование правового регулирования в сфере рынка труда и занятости.

Помимо всего прочего для улучшения позиций основных показателей рынка труда Орловской области в ЦФО Российской Федерации необходимо проведение выставок научно-технического творчества среди молодых специалистов. Основная цель – выявление и поддержка талантливой молодежи, создание условий для раскрытия ее творческих способностей, обеспечение участия студентов в научно-исследовательской деятельности и научно-техническом творчестве. Также центр кадрового мониторинга Орловской области должен осуществлять постоянный, активный поиск, сбор и обработку информации об организациях, с одной стороны, и формировать базу данных о потенциальных работниках, в том числе о выпускниках орловских вузов, с другой стороны. Материалы мониторинга позволят контролировать изменение в кадровом потенциале, отслеживать тенденции и получить достоверную информацию об его развитии.

Решить проблему полноценного обеспечения кадрами развивающейся экономики Орловской области можно только тогда, когда образование, наука, производство и государство выступают как социальные партнеры, ответственные за решение общей задачи повышение качества жизни в нашей области.

1. Алонкина Л. И. Государственное регулирование занятости населения // Вестник Московского университета МВД РФ. 2012. № 6. С. 141–144.

2. Асалиев А. М. Экономика труда: учебное пособие. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 171 с.

3. О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федер. закон Рос. Федерации: принят 19 апреля 1991 г.: по состоянию на 28 декабря 2016 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. Кашепов А. В., Сулакшин С. С. Рынок труда: проблемы и решения. М.: Научный эксперт, 2013. 232 с.

5. Мелихов В. Ю. Роль социально-трудовых отношений в развитии рынка труда в сфере образования // Вестник Тамбовского университета. 2014. № 8. С. 83–89.

6. Мелкумов Я. С. Социально-экономическая статистика: учебное пособие для вузов. М.: ИНФРА-М, 2011. 236 с.

7. Трудовой кодекс Рос. Федерации: принят Гос. Думой 30 дек. 2001 г.: по состоянию на 3 июля 2016 г. М.: Сатун, 2016. 400 с.

8. Федеральная служба государственной статистики – Росстат [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 25 февраля 2017 г.).

Сальникова И. Н., Рзаева Д. В.

ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ В РОССИИ

На современном этапе жизни развитость экономик отдельных стран и всего мира в целом во многом определяется активностью инновационных процессов и инновационной деятельности [4].

Инновационная активность предприятий уже давно является объектом статистического анализа. Статистика инноваций в России ведется с 1994 года. Она служит оценке проблем и тенденций процессов инновационного развития предприятий на различных уровнях и является неотъемлемым звеном для разработки соответствующих регулирующих мер.

Как показывает статистика, инновационная активность российских предприятий остается низкой. За последние 6 лет она не превышает 10,4 %. А с 2011 года описываемый показатель имел тенденцию к снижению и в 2015 г. показатель стал ниже уровня 2010 года. В то же время по странам Европейского Союза этот показатель в среднем составляет приблизительно 45 % [2].

Согласно полученным данным, с 2010 по 2011 гг. наблюдается скачок инновационной активности предприятий с 9,5 % до 10,4 %, но затем описываемый показатель имел тенденцию к снижению до 9,3 %, а темп роста в 2015 году по отношению к 2010 составил 97,9 %.

Одной из причин значительного сокращения общей инновационной активности страны в период с 2014 по 2015 гг. могло стать снижение инновационной активности импорто-ориентированных предприятий за счет сокращения поставок высокотехнологичной продукции в силу применения другими странами санкционных мер по отношению к Российской Федерации [1].

При рассмотрении различных видов инноваций в отдельности, можно заметить, что на протяжении анализируемого периода заметно уменьшилось количество предприятий, связанных с осуществлением экологических инноваций.

Так, в 2011 году в сфере экологических инноваций осуществляли деятельность 5,7 % предприятий, а к 2015 году этот показатель составил 1,6 %. В период 2010–2015 гг. темп роста предприятий данного вида составил всего 34,0 %.

Проблемы в данной сфере имеют немаловажное значение. При расширении производств с повышенными экологическими рисками требуется внедрение инноваций в сфере охраны окружающей среды и предотвращения экологических катастроф. Несмотря на это, данным видом инноваций зачастую пренебрегают, потому что он требует больших финансовых затрат, и предприятиям выгоднее уплачивать менее дорогие штрафы [1].

Удельный вес предприятий, осуществляющих маркетинговые и организационные инновации, также сократился. Темпы роста в 2015 году по отношению к 2010 году соответственно равны 72,7 % и 84,4 %. Такое сокращение организационных нововведе-

ний приводит к проблеме увеличения административных и транзакционных издержек, что снижает эффективность производственного процесса и финансовые результаты [1].

Активность российских предприятий в сфере технологических инноваций значительно выше и характеризуется подъемом в период с 2010 г. по 2012 г., но затем показатель снижается до 8,3 %, а темп роста за 6 лет составил 112,7 %.

Исследование состояния инновационной активности российских предприятий также проведено в разрезе федеральных округов Российской Федерации.

Доля инновационно активных предприятий существенно различается по регионам, снижаясь от центра к периферии, и по удельному весу предприятий, осуществляющих различного рода инновации в период с 2010 по 2015 гг., лидируют регионы Приволжского, Центрального и Северо-Западного федеральных округов [4; 8]. Но по состоянию на 2015 год безусловным лидером является Центральный федеральный округ (10,9 %), высокий инновационный потенциал которого сосредоточен в Липецкой области и городе Москве, показатели которых превышают показатель по Орловской области в 2,1 раз.

Если рассматривать структуру инновационных предприятий, то легко заметить, что подавляющая их часть относится к обрабатывающим производствам, а за ними следуют компании, занятые в производстве и распределении электроэнергии, воды и газа [3].

В предприятиях следующих видов экономической деятельности инновационная активность также довольно высока: производство кокса и нефтепродуктов (25,7 % в 2014 г., но при этом темп роста за 3 года составил всего 81 %), производство электронного и оптического оборудования и электрооборудования, (28,3 % в 2014 г.), химическое производство (23,1 % в 2014 г.), производство транспортных средств и оборудования (21,2 % в 2014 г.). Уровень инновационной активности организаций этих видов экономической деятельности превосходит средний по России в 2014 году в 2,1 – 2,9 раза. Наиболее низкой степенью инновационной активности обладают организации целлюлозно-бумажного производства, издательской и полиграфической деятельности (3 % в 2014 г.), по производству и распределению электроэнергии, газа и воды, обработки древесины и производства изделий из древесины [4].

Но тем не менее предприятия даже самых успешных отраслей производства и регионов Российской Федерации увеличивают свою инновационную активность чрезвычайно медленными темпами. И главным препятствием к осуществлению полноценной и результативной инновационной деятельности по результатам ответов предприятий является нехватка собственных ресурсов [5].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что на современном этапе развития российские предприятия демонстрируют крайне низкий уровень инновационной активности, в связи с этим необходима разработка комплекса мер по ее активизации.

1. Акопян А. Э., Дорохова Е. И. Инновационный потенциал и инновационная активность российских предприятий // Ямальский вестник. 2016. № 1 (6). С. 226–232.

2. Богачев А. И., Полякова А. А. // Политехнический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2010. № 64.

3. Гаврилова Н. М. Состояние инновационной активности российских предприятий: реалии и перспективы // Креативная экономика. 2012. № 9. С. 15–20.

4. Дрыночкин А. В., Секерин С. В. Анализ инновационной активности российских организаций // Известия Московского государственного технического университета МАМИ. 2013. № 4 (18). С. 164–169.

5. Инновационная активность в России: актуальное состояние и тенденции // Стратегия развития: материалы семинара от 10 октября 2005 г. М.: ТЕИМ, 2005. 81 с.

6. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

7. Наука и инновации [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru>.

8. Павлычева А. В. Инновационная активность российских предприятий // NovaInfo. 2016. № 46.

9. Россия в цифрах – 2016 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru>.

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РФ: СОСТОЯНИЕ, ТЕНДЕНЦИИ, СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

На сегодняшний день актуальным является рассмотрение вопросов состояния науки, инноваций и технологии в Российской Федерации в период с 2011 по 2014 гг. Так, инновационная активность российских предприятий оставалась низкой и практически не менялась на протяжении всего периода. С учетом сложившихся темпов роста (98,2 %) можно сделать вывод, что экономика РФ на данный момент не готова к переходу к устойчивому развитию. Для наглядного сравнения: в Германии удельный вес организаций, которые осуществляют инновации, в 7,5 раз выше, чем в России.

Важными являются все формы инноваций, которые способствуют устойчивому развитию: организационные, технологические, маркетинговые, продуктовые, и т. д. [5]. Также следует уделять внимание всей цепочке инноваций и особенно – существованию многих инновационных схем. Опираясь на статистические сведения можно сказать, что предприятия РФ акцентируются в основном на технологических инновациях, удельный вес которых в общей доле обследованных предприятий составлял 9,7% по итогам 2014 года. Удельный вес организаций, которые реализуют маркетинговые инновации, составил 2 % в общем количестве исследованных предприятий. Организации, осуществляющие организационные инновации, составили 3% от общего числа. При этом темпы роста количества предприятий, осуществляющих маркетинговые и организационные инновации, за период 2011–2014 гг. имели тенденцию к снижению (80,0 и 85,7 % соответственно). Также необходимо проводить анализ условий, при которых технологические инновации могут способствовать устойчивому развитию. Следует интегрировать их в цели государственной политики, делая при этом акцент на взаимосвязь между инновационным потенциалом, образованием, культурой и развитием.

Согласно стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, которая утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р, одной из ее целей является повышение внутренних затрат на разработки и исследования до 2,5-3 % валового внутреннего продукта к 2020 году (в 2014 году – 1,07 %), из них больше половины – за счет частного сектора [3, с. 24].

По имеющимся данным можно увидеть, что за рассматриваемый период интенсивной динамики не наблюдается. Исходя из этого, можно сделать вывод, что для реализации данной цели к 2020 году необходимо приложить достаточно много средств и усилий.

Инновации, научные знания, интеллектуальный капитал являются первичными источниками устойчивого развития и конкурентных преимуществ социально-экономических систем. Поэтому проблемы инновационного переустройства и модернизации экономики являются центральными направлениями социально-экономических преобразований в Российской Федерации. Россия является одной из восьми стран с крупнейшей экономикой в мире. И для повышения конкурентоспособности и положения страны на внешнем рынке следует активно прививать в различные отрасли своей экономики, культуры и науки элементы инновационного развития.

Исходя из значений совокупного уровня инновационной активности по различным странам за 2014 год, лидирующие позиции занимают Израиль, ЮАР и Германия (75,2 %, 73,9 % и 66,9 % соответственно). При этом уровень инновационной активности в РФ равен всего 9,9 %, из чего можно следует, что большинство предприятий, а следовательно и сама экономика страны, не являются инновационными.

Доля организаций, которые занимаются технологическими инновациями в России намного ниже, чем в других развитых и развивающихся странах. И даже по сравне-

нию с самыми маленькими показателями, в РФ очень низкий удельный вес организаций, осуществляющих инновационную деятельность. В 2012 году доля таких организаций составила 9,1 %, в 2014 году – 8,8 %.

Таким образом, можно сделать вывод, что в настоящее время инновационная деятельность РФ находится на низком уровне. Для изменения данной ситуации необходимо сотрудничество государственного сектора экономики с предпринимательским, которые совместными инвестициями смогут лучше развить сферу инноваций в российских организациях. Это может стимулировать экономический рост, способствуя развитию промышленности и улучшению качества жизни населения.

1. Городникова Н. В. Индикаторы инновационной деятельности // Статистический сборник. М., 2016. 321 с.

2. Инновационная деятельность предприятия [Электронный ресурс]. URL: <https://www.inventech.ru/lib/predpr/predpr0053> (дата обращения: 10 марта 2017 г.).

3. Инновационная Россия–2020: распоряжение Правительства Рос. Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. 148 с.

4. Официальная статистика Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 14 марта 2017 г.).

5. Содержание и формы инновационного предпринимательства [Электронный ресурс]. URL: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn04/13.shtml> (дата обращения: 12 марта 2017 г.).

Сальникова И. Н., Фирсова О. Н., Лазарева Т. В.

СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ИННОВАЦИОННО-АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Инновационное предприятие – это предприятие (объединение предприятий), разрабатывающее, производящее и реализующее инновационные продукты и (или) продукцию или услуги.

Инновационно-активные предприятия – это предприятия, осуществляющие разработку и внедрение новой или усовершенствованной продукции, технологических процессов или иных видов инновационной деятельности [2, с. 4].

В инновационной организации система управления персоналом выходит на первый план и представляет собой ценнейший ресурс инновационного развития, поскольку источником инноваций, творческих и конкурентоспособных идей, нестандартных решений являются, прежде всего, работники данной организации [4, с. 266–267].

Практическая деятельность российских организаций показывает, что реализуемые нововведения часто отторгаются сотрудниками организации, работа выполняется без использования творческого потенциала, без желания совершенствоваться, достигать целей организации. В результате активного сопротивления проводимым изменениям инновационная деятельность реализуется с низкой эффективностью, превышаются временные и материальные затраты на осуществление нововведения, не достигается ожидаемый результат, многократно увеличивается риск инновационной деятельности и замедляется большинство процессов в целом.

Таким образом, на предприятии складывается проблемная ситуация, когда качественному изменению технологий, процессов и продуктов препятствует слабая, неверная мотивация и квалификационная неподготовленность персонала организации. В таких условиях персонал организации становится тормозом дальнейшего развития. Причиной этого является применение к управлению инновационной деятельностью тех же классических методов управления, в том числе, и управления персоналом, какие при-

меняются для управления обычной, не инновационной, т. е. функциональной деятельностью [1, с. 127].

Инновационная деятельность требует от работников особой гибкости мышления, эффективной системы восприятия, внутренней потребности в творчестве, своеобразной формы самореализации и интеграции в социальную систему. Инновации ориентированы в первую очередь на высококвалифицированную рабочую силу, центром которой является личность новатора-ученого или новатора-менеджера. Интеллектуальная личность становится ключевой фигурой в инновационной деятельности, для которой первостепенное значение приобретают высокая внутренняя мотивация и смысловая значимость труда [3, с. 479].

Рассмотрим, инновации в области HR-менеджмента на примере двух самых успешных – как в экономическом, так и в организационном плане – компаний. Они уже на протяжении десяти лет занимают ведущие места по уровню самоорганизации и внутреннего управления: это Apple IMC и Google INC. Бесспорно, вся успешная деятельность данных компаний не сложилась бы без грамотного управления и генерирования идей. Стив Джобс – «отец» Apple – выстроил четкую структуру взаимоотношений и управления в своей фирме от начала до конца. Основатели Google Ларри Пейдж и Сергей Брин также внесли огромный вклад в развитие бренда.

Apple – производитель персональных и планшетных компьютеров, мобильных телефонов и программного обеспечения. Google – американская транснациональная публичная корпорация, инвестирующая в Интернет поиск, облачные вычисления и рекламные технологии.

В Apple одинаково относятся к специалистам как высшего, так и низшего звена. В компании имеются курсы подготовки специалистов, предоставляется возможность получения дополнительного образования, повышающего квалификацию работника. В компании по принципу life-work основное внимание сосредоточено на разумном балансе работы и жизни сотрудников: они усердно работают, но им также позволено наслаждаться собственным свободным временем. Каждому специалисту предоставляется возможность продвигаться по карьерной лестнице, но продвижение это несколько ограничено [5, с. 116].

Средняя загруженность 1 работника в Google составляет 15 %, то есть более 50 % времени ему предоставлено для творческой деятельности. На базе самой организации действуют курсы повышения квалификации, проводятся различные тренинги с целью сплочения коллектива и развития внутренних взаимоотношений.

Основная особенность Apple – это преобладание в кадровом составе молодого поколения, что является следствием успешной работы менеджеров по персоналу: они отбирают лучших работников среди молодежи и дают возможность раскрыться на огромных просторах деятельности компаний. Все сотрудники в возрасте 35 лет и старше в большинстве случаев занимают руководящие должности.

В Google основная масса работников занимается техническим оснащением серверной базы, а также поддержкой серверов в рабочем состоянии – для этого нет необходимости иметь высшее образование, достаточно лишь знать ход выполнения работы. В Apple же, напротив, среднее образование имеют лишь работники, занимающие рядовые должности: компания уделяет внимание разработке серьезных проектов, поэтому заметно преобладание работников с высшим образованием.

Общей чертой компаний Apple и Google является то, что кадровый состав компаний сформирован без изъяна: каждый сотрудник находится на своем месте согласно способностям, знаниям и опыту. Эффективность работы менеджеров по персоналу максимальна, так как в компаниях работают только профессионалы, широко развита си-

стема материального и нематериального стимулирования, что в свою очередь мотивирует сотрудников на качественное выполнение индивидуальной работы.

Для сотрудников Apple характерна лояльность к корпорации – приверженность интересам компании, в основе которой лежит трезвый расчет: компания дает возможность зарабатывать достаточно средств для удовлетворения потребностей сотрудников, поэтому у них постоянно имеется возможность самореализации в профессиональном плане и условия для социальной защищенности. В связи с этим работник всегда отстаивает интересы компании и делает все от него зависящее для ее процветания. При этом для поддержания лояльности сотрудников организации необходимо соблюдать три условия:

- уровень зарплаты должен как минимум соответствовать среднерыночному и меняться в случае изменения ситуации на рынке; должна существовать договоренность с сотрудником о пересмотре зарплаты в сторону увеличения (например, один раз в год) при повышении им уровня своей квалификации;

- сотруднику должна быть предоставлена полная самостоятельность в принятии решений, а также полная ответственность за реализацию этих решений;

- компании следует проявлять заинтересованность в стабильности личной жизни сотрудника: предоставлять медицинскую страховку, организовывать получение на работе беспроцентного кредита, выплачивать «белую» зарплату и т. д. [5, с. 117].

Истоком лояльности сотрудника к компании, в которой он работает, является взаимное уважение между ним и организацией, практическое осознание сотрудником того, что компания заинтересована в нем не меньше, чем он сам, в работе в этой компании. В компании принято считать, что если сотрудник соглашается с явно заниженной оценкой своего труда, то он не уважает себя. Человек, не уважающий себя, не способен с уважением относиться к другим, в том числе и к компании, в которой он работает.

К сожалению, российские компании пока не вошли в список 100 наиболее инновационных компаний мира, однако Россия находится на этапе развития инновационных сфер деятельности. В настоящее время именно в кадровой политике предприятий, как нигде, стремятся к нововведениям, пытаются повысить эффективность труда сотрудников, сократив при этом издержки. Зарубежный опыт может помочь российским компаниям в создании и реализации инноваций в сфере управления персоналом. Перечислим основные направления:

- индивидуальный подход к сотрудникам;
- поощрение инновационного мышления работников;
- кадровое планирование;
- создание кадрового резерва;
- создание условий для использования творческого потенциала работников;
- инновационное программное обеспечение для HR-отделов и т. д.

Таким образом, на основании всего вышеизложенного, можно сделать вывод, что управление человеческими ресурсами в инновационной организации можно определить как специализированную профессиональную деятельность, направленную на совершенствование системы управления в сфере работы с человеческими ресурсами, с целью развития творческого, инновационного потенциала работников и стимулирования инновационного поведения персонала.

1. Бадалян В. В., Салтанова Т. А. Особенности управления персоналом в инновационной организации // Наука сегодня: теория, практика, инновации: сб. трудов конф., Москва, 1 мая 2016 г. / РИНХ Ростов-на-Дону. Астрахань: Научный центр «Олимп», 2016. С. 126–131.

2. ГОСТ 31279-2004. Межгосударственный стандарт. «Инновационная деятельность. Термины и определения». Изд. офиц. Минск: БелГИСС, 2005. 20 с.

3. Детышева Е. В., Рудаков С. А. Особенности управления персоналом в инновационной организации // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2011. № 3. С. 477–482.

4. Макарова Е. В. Особенности управления персоналом в инновационных организациях // Международные юридические чтения: сб. трудов конф., Омск, 15 апреля 2004 г. / ОГУ им. Ф. М. Достоевского. Омск: Омская юридическая академия, 2004. С. 266–270.

5. Нестеренко Н. А., Хайдла И. О. Особенности управления персоналом в инновационной организации: зарубежный опыт // Система подготовки управленческих кадров РФ в условиях модернизации: сб. трудов конф., Саратов, 24 ноября 2011 г. Саратов: Поволжский институт управления им. П. А. Столыпина – филиал ФГБОУ ВПО «РАНХиГС», 2012. С. 116–118.

Сальникова И. Н., Хачатрян О. А., Трефилов С. Н.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ АНАЛИЗА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ

Несмотря на разнообразие сфер применения статистики, имеются общие методы статистической обработки информации. Статистика имеет дело с числовой информацией, с большими и малыми выборками, с различного рода вычислениями, которые целесообразно производить с применением средств вычислительной техники. Изучающим статистику, целесообразно сначала освоить приемы и методы присущие общей теории статистики, а затем ознакомиться с их комплексным применением с целью более углубленного анализа изучаемых экономических процессов.

К методам статистического анализа социально-экономических процессов относятся:

- методы исследования однородности изучаемого объекта и типологическая группировка;
- методы измерения обобщающих характеристик совокупности;
- методы исследования вариации и формы распределения признаков в однородной совокупности;
- методы изучения связей между экономическими явлениями.

Метод исследования однородности изучаемого объекта и типологическая группировка применяется на первом этапе исследования. Сущность данного метода состоит в накоплении (сборе) необходимой информации об изучаемом объекте. При небольшом объеме сведений можно построить ранжированный список, т. е. произвести упорядочивание накопленной информации в порядке возрастания или убывания. Если же собранной информации много, то приходится группировать, по какому-либо признаку.

Для дальнейшей характеристики изучаемых явлений и процессов используют совокупность статистических величин – абсолютных, относительных и средних. При анализе и планировании необходимо опираться на показатели, выражающие основное, типическое и коренное. Такую характеристику дают различные виды средних величин, а так же мода и медиана.

При расчете средней величины численность единиц совокупности должна быть достаточно большой. При этом величина средней определяется как отношение общего объема явлений к числу единиц совокупности в группе.

Кроме средних в статистике для относительной характеристики величины варьирующего признака пользуются структурными средними, которые представлены, в ос-

новном, модой и медианой. Модой называется наиболее часто встречающееся значение признака в совокупности. Она применяется при определении товара, пользующейся наибольшим спросом у покупателей. Медиана – значение признака, находящееся в центре ранжированного ряда.

Для оценки вариации признака статистика знает и использует несколько показателей. Простейшим из них является размах вариации, рассчитываемый как разность между максимальным и минимальным значением признака. Более точно можно определить вариацию признака при помощи показателя, учитывающего отклонение всех значений признака от средней. Это среднее линейное отклонение и среднее квадратичное отклонение. Среднее линейное отклонение – это средняя арифметическая из абсолютных значений отклонений отдельных значений признака от средней величины. Этот показатель характеризует меру разброса значений совокупности данных вокруг их среднего значения.

Среди методов изучения связей между экономическими явлениями можно выделить:

- метод взаимосвязанных параллельных рядов;
- метод аналитической группировки;
- метод дисперсионного анализа.

Метод взаимосвязанных параллельных рядов заключается в установлении связей между экономическими явлениями и процессами посредством сопоставления двух или нескольких рядов показателей.

Одним из основных методов изучения связей между экономическими явлениями считается метод аналитической группировки. Процесс установления связей между экономическими явлениями начинается с группировки единиц совокупности по факторному признаку. Затем приступают к вычислению синтетических показателей для результативного признака по группам, на которые была разбита совокупность.

При выявлении влияния отдельных факторов на результат эксперимента применяют метод дисперсионного анализа. Дисперсионный метод тесно связан со статистическими группировками и предполагает, что изучаемая совокупность подразделена на группы по факторным признакам. В основе применения дисперсионного анализа лежит закон разложения дисперсий признака на составляющие.

Изучая, количественные и качественные экономические взаимосвязи с помощью математических и статистических методов в эконометрике, применяют такие методы, как корреляционный и регрессивный анализ, анализ временных рядов.

Различают два класса нелинейных регрессий: регрессии, нелинейные относительно включенных в анализ объясняющих переменных, но линейные по оцениваемым параметрам, и регрессии, нелинейные по оцениваемым параметрам.

Нелинейная регрессия по включенным переменным (первого класса) определяется, как и в линейной регрессии, методом наименьших квадратов, так как эти функции линейны по параметрам.

Второй класс регрессий характеризуется нелинейностью по оцениваемым параметрам. Этот класс регрессий встречается довольно часто при исследовании экономических явлений. Однако он обладает существенным недостатком – не допускает применения обычного метода наименьших квадратов.

К корреляционному анализу относят индекс корреляции. Индекс корреляции находится в границах $0 \leq R \leq 1$ и чем ближе эта величина к единице, тем теснее связь рассматриваемых признаков и более надежно найденное уравнение регрессии.

При проектировании временных тенденций применяют метод анализ временных рядов – это анализ, основанный на исходном предположении, согласно которому случив-

шееся в прошлом служит достаточно надежным указанием на то, что произойдет в будущем. Экономический смысл анализа временных рядов состоит в том, что бы использовать при разработке краткосрочных и долгосрочных планов, прогнозировать будущее значение важных показателей.

В статистике существует большое количество методов, в данной статье были описаны основные статистические и эконометрические методы анализа социально-экономических процессов.

Леонова И. А., Малышева Н. А.

РАЗМЫТОСТЬ ГРАНИЦ ОБЩЕЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ЦЕННОСТЕЙ КАК ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОГО ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

На протяжении многих веков человечество выделяло в окружающем мире предметы и явления, к которым относилось по-особому: люди ценили их, оберегали, ориентировались на них. В сознании людей такие предметы и явления объединяются понятием «ценности». Ценности являются характерной чертой человеческой жизни, без которой не может обходиться общество. Однако, структура ценностей современного общества характеризуется значительной деформацией и размытостью границ в силу влияния технического прогресса.

Ни для кого не секрет, что XXI век – это век информационных технологий, когда общество уверенно шагает к информатизации практически всех сфер социальных отношений. Наблюдается повсеместный рост эксплуатации мобильных устройств, компьютеров, планшетов, иных гаджетов, которые, в свою очередь, упрощают жизнь человека, делают ее более мобильной. Если раньше для того, чтобы связаться с родными в соседнем городе, следовало написать письмо, отправить его по почте, на что уходили дни, а то и недели; то сегодня достаточно пары минут, чтобы осуществить ту же самую операцию. В результате внедрения электронных технологий в повседневную жизнь людей актуальным становится вопрос о высоком росте электронной информации, которая «витают» повсюду. Социальные сети буквально «поглощают» живое общение между людьми. Поглощение информационными технологиями всех сфер общественной жизни порождает рост негативного отношения к культуре, традициям, истории и ведет к девальвации ценностей в современном мире.

Маршал Маклюэн в своих трудах излагал концепцию продолжения [1, с. 25], согласно которой средства коммуникации становятся расширением человека и в то же время оказывают обратное воздействие на него. Несмотря на то, что свой труд Маклюэн написал еще в далеком 1964 году, интерпретировать его идеи на современные общественные отношения достаточно просто. По мнению Маклюэна, любое изобретение является продолжением человеческого тела, призванного облегчить выполнение им ряда функций. Так, автомобиль, являясь продолжением ног, упрощает передвижение человека; ложка, будучи продолжением руки, обеспечивает процесс питания и т.д.

Применительно к глобальной сети Интернет, Т. П. Никитина отмечает, что она является не просто продолжением нервной системы человека, но и тесно слита в единое целое с ней [2, с. 114]. По ее мнению, в таком случае остро встает вопрос об индивидуальности, то есть требует разрешения задача поиска точек самоидентификации субъекта.

В условиях глобализации, стирания границ опасным становится утрата человеком его индивидуальных черт. Заголовки журналов, газет, рекламные ролики, веб-сайты говорят индивиду, что ему надеть, что съесть, как организовать досуг, когда разумнее лечь спать. Человеку сложно противопоставить себя сложившимся отношениям, иначе люди будут говорить о нем, что он отличается от них, что его поведение откло-

няется от общепринятого. Так, девушка, не зарегистрированная в социальной сети «Инстаграмм» нередко может услышать сегодня в свой адрес: «Ты не зарегистрирована в Инстаграмме? Тебе нужно срочно это исправить!». Безусловно, под таким общественным давлением сложно устоять, но можно, если иметь твердые моральные ориентиры.

Однако в современной обстановке человеку с каждым днем все сложнее следовать требованию культуры «быть правильным». Британский социолог З. Бауман определяет наше время как «текущую современность» [3, с. 131]. По его мнению, состояние нашего времени можно охарактеризовать такими синонимичными понятиями как мимолетность, мимолетность, нестабильность, неуловимость, кратковременность и т. д. Действительно, долгосрочные отношения переходят в краткосрочные, продолжительная семейная жизнь заменяется временным сожительством, фундаментальность, глубина заменяется поверхностным, трансформируется понимание образования и образованности человека. Такие факты приводят к неутешительному выводу о том, что на смену многовековым ценностям надежности, фундаментализма, семейного брака, верности приходят мимолетные отношения, не подкрепленные чувствами людей к друг другу.

Очевидно, что российское общество сегодня переживает ценностный слом, историческую драму, характеризующуюся глобальными аксиологическими противоречиями. Резкое изменение общества, несоответствие между элементами складывающейся социальной системы и традиционными ценностями стали причиной культурного шока [4, с. 67]. Культурное наследие постепенно утрачивается в силу увеличения роли информационных технологий. Современный человек имеет искаженное представление о совести, скромности, нравственности в целом. Для людей стало нормальным делиться сведениями о личной жизни в различных социальных сетях, делая тем самым собственную жизнь предметом публичного обсуждения. При этом информация представляется широкому кругу лиц не в простой словесной форме, а в виде фотографий, видеосюжетов различного характера и содержания. Кроме того, многие юноши и девушки позволяют себе выкладывать информацию достаточно интимного содержания, что опять-таки заставляет задуматься о месте моральных ценностей в сознании современной молодежи.

Таким образом, можно сказать, что информационные технологии открывают перед человеком новые возможности, расширяют границы его сознания, но вместе с тем, стирают старые оппозиции. Подлинные нормы подменяются мимолетными влечениями, что ослабляет их ценностное содержание. В современном мире происходит глобальная переоценка ценностей, в результате которой, к сожалению, на сегодняшний день доминирует позиция принятия в качестве ценностей многих антиценностей либо лжеценностей.

1. Маршал М. С появлением спутника планета стала глобальным театром, в котором нет зрителей, а есть только актеры / пер. В. П. Терина // Кентавр. 1994. № 1. С. 20–31.

2. Никитина Т. П. Современный человек в мире без границ: нравственные ценности в информационном обществе // Вестник Пермского университета. 2012. № 3 (1). С. 114–119.

3. Бауман З. Текучая современность / пер. с англ.; под ред. Ю. В. Асочакова. СПб.: Питер, 2008. С. 136–137.

4. Веселова В. С. Ценности современного общества и образования // Ценности и смыслы. 2010. № 2. С. 64–73.

ИННОВАЦИИ В ОБЩЕСТВЕ

Развитие современного мира невозможно представить без новых технологий. Актуальные тенденции появляются в каждой сфере жизни общества и сменяют друг друга с чрезвычайной быстротой.

Ряд ученых считает, что инновации несут исключительно положительное значение для современного мира. Аргументы данной позиции таковы:

1. Инновации способствуют экономическому росту страны в долгосрочной перспективе. Инновации вышли на первый план еще в рамках индустриального общества. К началу эры постиндустриального и информационного общества инновации прочно заняли место основного генератора экономического роста любой страны.

2. Инновации ведут к созданию новых отраслей экономики. Заметим, что по глубине вносимых изменений инновации могут быть радикальными, предлагающими кардинально новый продукт или услугу, путь решения проблемы, и улучшающими, совершенствующими уже существующий продукт, услугу.

3. Без инноваций невозможно создание единого рыночного пространства. В современном обществе, которое, так или иначе, идет по пути глобализации, даже одна инновация может способствовать созданию единого рынка.

4. Инновации способствуют взаимопроникновению культур разных стран. Инновации, применяемые в многочисленных областях жизнедеятельности общества, способствуют интеграции общества.

5. Укрепление обороноспособности страны, ее экономической, продовольственной безопасности также невозможно без инноваций.

Однако инновации влекут и отрицательные последствия для всех сфер общественной жизни. Во-первых, инновации вынуждают общество менять образ жизни. И чем больше их удельный вес, тем более сильны и заметны вызванные ими изменения. Во-вторых, внедрение инновации часто означает для индивида необходимость отказа от старого, привычного. В производстве появление новой идеи зачастую ведет к обесцениванию труда. Кроме зависти и опасений престижного характера причиной конфликта может быть приверженность прежним ценностям, консерватизм. Часто спутником инноваций выступают стрессовые явления на рабочем месте и в повседневной жизни. В-третьих, инновации, с одной стороны, создают новые интеллектуальные рабочие места, способствуют появлению новых профессий, интеллектуализации условий труда, повышению уровня образованности и культуры, а с другой – разрушают такой источник экономического роста, как полная занятость, могут вызвать расширение масштабов безработицы. Спутником инновации является требование перегруппировки рабочей силы [2, с. 177].

Уместно отметить, что А. И. Пригожин считал, что инновациям свойственны противоречия [1, с. 73]. Как правило, все инновации нарушают равновесие, устойчивость системы. Как реакция на изменение возникают напряжение, стресс, конфликт. То сопротивление, которым среда нередко встречает новую идею, следует считать объективным фактором.

Также уместно отметить, что роль инноваций ярко определяется через ее функции. Так, А. Н. Фоломьев и Э. А. Гейгер выделяют познавательную, преобразовательную, организационную, мотивационную, социально-потребительскую, ресурсосберегающую, исследовательскую и информационную функции инноваций [3, с. 12].

Таким образом, можно говорить о том, что роль инноваций в обществе нельзя оценивать радикально положительно или же отрицательно. Для того чтобы инновации несли в большинстве своем положительный эффект, надлежит грамотно внедрять новейшие достижения науки и техники в жизнь современного общества.

1. Пригожин А. И. Нововведения: стимулы и препятствия. М.: Политиздат, 1989.
2. Санто Б. Инновация как средство экономического развития. М.: Прогресс, 1990.
3. Фоломьев А. Н., Гейгер Э. А. Менеджмент инноваций: теория и практика. М.: РАГС, 1997.

Рожков Н. Т.

СИСТЕМНЫЙ ФУНКЦИОНАЛЬНО-РОЛЕВОЙ ПОДХОД К ДИАГНОСТИКЕ ПРИЧИН КОНФЛИКТОВ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ

Современная педагогика располагает богатым арсеналом знаний в области конфликтологии. В научных трудах педагогов, психологов, социологов раскрываются механизмы возникновения, развития и завершения конфликтных ситуаций между людьми. Изучены факторы, обуславливающие выбор того или иного способа поведения в конфликте. Однако, несмотря на активизацию исследований во многих областях научного знания, педагогическая наука и практика сегодня не уделяет должного внимания изучению причин конфликтного поведения личности. Это касается в первую очередь студенческой молодежи.

Конфликтное поведение личности – это такое поведение, которое выражает острые противоречия в ролевых отношениях конкретной личности с окружающими людьми, возникающие вследствие несовместимости ценностных ориентаций, целей, норм поведения и деятельности.

Системно-ролевое построение диагностики причин конфликтного поведения личности является наиболее продуктивным, так как оно обеспечивает системное изучение этих причин, их классификацию по социальным ролям, а, следовательно, возможность для их типологии и объективного оценивания. Мы определили модули содержания диагностики причин конфликтного поведения студентов, обусловленных несформированностью у них системной ориентировочной основы поведения и деятельности. Каждый модуль такого содержания нуждается в той специфической расшифровке, которая может быть осуществлена преподавателем с учётом конкретных условий воспитания.

Модуль содержания, связанный с самодиагностикой студента. Изучение показало, что все педагогически запущенные студенты имеют предельно низкий уровень развития самодиагностической культуры. Показатель этой культуры, выражаемый 1,5 балла (по пятибалльной шкале оценок), имеет то критическое значение, с которым связаны конфликты. Вследствие того, что эта культура связана со всеми социальными ролями, то её изучение с необходимостью должно быть системно-ролевым.

Модуль содержания, связанный с качеством целевой самоориентации студента. Анализ говорит о том, что педагогически запущенные студенты имеют низкий уровень развития культуры целевой самоориентации, выражаемый 2,4 балла (по пятибалльной шкале оценок), имеет то критическое значение, с которым связаны конфликты.

Модуль содержания, связанный с качеством самопроектирования и самоорганизации студента. Исследование показало, что педагогически запущенные студенты имеют низкий уровень развития культуры самопроектирования и самоорганизации. Показатели развития культуры самопроектирования и самоорганизации, выражаются соответственно 2,2 и 2,1 балла (по пятибалльной шкале оценок), имеют те критические значения, с которыми связаны конфликты.

Модуль содержания, связанный с анализом психологической и коммуникативной культуры студента. Анализ свидетельствует о том, что педагогически запущенные студенты характеризуются низким уровнем развития культуры психической саморегуляции и

коммуникативной. Вследствие психологической неустойчивости у них возникают трудности в умении строить свои отношения с окружающими людьми. Показатели развития культуры психической саморегуляции и коммуникативной, выражаются соответственно 1,6 и 1,3 балла (по пятибалльной шкале оценок), имеют те критические значения, с которыми связаны конфликты.

Модуль содержания, связанный с культурой самоформирования студента. Изучение показало, что у педагогически запущенных студентов не сформированы практические умения и навыки самосовершенствования, выражающиеся в низком качестве самовоспитания, в выработке определённых способностей, свойств, привычек, стиля и образа жизни, в преодолении негативных свойств и качеств, что затрудняет возможность успешного достижения жизненных целей. Низкий уровень развития культуры самоформирования, есть следствие несформированности культуры психической саморегуляции и коммуникативной. Показатель развития культуры самоформирования, выражается 1,4 балла (по пятибалльной шкале оценок), имеет то критическое значение, с которым прямо связаны конфликты.

Модуль содержания, связанный с культурой самоконтроля, самоанализа и самооценки. Анализ говорит о том, что характерной особенностью педагогически запущенных студентов является низкий уровень развития умений и навыков самоконтроля, самоанализа, самооценки личности, связанной с проверкой результативности самосовершенствования и его оценки, в том числе конкретных поступков, актов поведения и деятельности, отдельных действий, своих качеств, привычек, черт характера, что вызывает трудности и противоречия во взаимодействии с другими людьми. Показатель развития культуры самоконтроля, самоанализа и самооценки, выражается 1,7 балла (по пятибалльной шкале оценок), имеет то критическое значение, с которым связаны конфликты.

Модуль содержания, связанный с изучением эвристических и корреляционных способностей студентов. Анализ свидетельствует о том, что у педагогически запущенных студентов не сформированы умения по самокоррекции своих действий, поступков, поведения, деятельности, приводящие к трудностям, противоречиям в отношениях с окружающими их людьми. Показатели развития культуры самокоррекции и эвристической, выражаются соответственно 1,9 и 1,3 балла (по пятибалльной шкале оценок), имеют то критическое значение, с которыми связаны конфликты.

Наглядное представление о сформированности ориентировочной основы поведения и деятельности у студентов, склонных к конфликтам, даёт системно-функциональная тестограмма.

Выделенные модули дают педагогу системные ориентиры в изучении причин конфликтного поведения студентов, так как они:

- включают все элементы (функции), объективно присущие педагогической диагностике;
- сочетают в себе диагностику и самодиагностику;
- представлены в той объективной технологической последовательности, которая присуща в одинаковой мере объективной структуре педагогической деятельности и самосовершенствования личности.

Таким образом, причины конфликтного поведения личности одновременно и неразрывно связаны и с социальными ролями личности, которые ей необходимо выполнять в жизни, и с функциями самосовершенствования, саморегуляции, с помощью которых они выполняются. Социальные роли указывают на общую структуру этих причин, имеющих ценностно-ориентационный характер, а функции – на деятельность-ориентационные причины. Эта неразрывность и определяет требования к системному функционально-ролевому построению диагностики причин конфликтного поведения.

ния студентов, при котором системно-ролевое изучение соединяется с системно-функциональным изучением, а диагностическая деятельность педагога – с самодиагностической деятельностью студента.

Старостенко К. В.

ИННОВАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА В РОССИИ: ИСТОРИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕАЛИЗАЦИИ

По нашему мнению, наиболее точной дефиницией государственной инновационной политики является определение ее как части государственной социально-экономической политики, связанной с осуществляемым государством комплексом организационных, экономических и правовых мер, направленных на совершенствование государственного регулирования, развитие и стимулирование инновационной деятельности.

Необходимо отметить, что основы государственной инновационной политики нынешней России были заложены в 1990-е годы. В июне 1996 г. выходит Указ Президента РФ от 13 июня 1996 г. № 884 «О доктрине развития российской науки», один из пунктов которого гласил – «создание условий для здоровой конкуренции и предпринимательства в сфере науки и техники, стимулирование и поддержка инновационной деятельности». И уже в августе этого же года принимается Федеральный закон и сформулированы в Федеральном законе «О науке и государственной научно-технической политике», в котором закладываются концептуальные основы инновационной политики Российской Федерации. Таким образом, в этот период российское руководство начинает осознавать важность науки в жизни государства и общества и предпринимать активные действия по ее сохранению в кризисных условиях и одновременно – по созданию новой институциональной среды, новых механизмов и организаций для науки и инновационной деятельности.

В 2011 г. в России был принят Федеральный закон № 254-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике», в котором далось определение базовым понятиям научно-технической и инновационной политики. Закон закрепил основные цели и принципы государственной поддержки инновационной деятельности; выделил субъекты и формы предоставления поддержки инновационной деятельности; определил полномочия органов государственной власти в области государственной поддержки инновационной деятельности.

8 декабря 2011 г. Распоряжением Правительства РФ № 2227-р была утверждена «Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г.» Данный документ был разработан на основе положений Концепции долгосрочного развития Российской Федерации на период до 2020 года [10] в соответствии с Федеральным законом «О науке и государственной научно-технической политике» [16]. В Стратегии дан анализ современному состоянию и проблемам инновационного развития Российской Федерации, определены цели, приоритеты и инструменты государственной инновационной политики, заданы долгосрочные ориентиры развития субъектам инновационной деятельности.

Несмотря на принимаемые меры, согласно отчету Всемирного экономического форума о конкурентоспособности стран мира 2013 г. (The Global Competitiveness Report 2014–2015) Российская Федерация заняла лишь пятьдесят третью строчку рейтинговой таблицы, уступив таким странам, как Филиппины, Коста-Рика, Оман и Казахстан. Среди главных причин отставания названы слабая и неэффективная институциональная среда, коррупция и фаворитизм, подверженная внешнему вмешательству судебная власть, неразвитость малого и среднего предпринимательства. В качестве благоприят-

ных факторов отмечены высокий образовательный уровень населения и широкая распространенность передовых информационных и коммуникационных технологий.

В мае 2015 г. Правительством РФ были утверждены «Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года». В документе говорится о необходимости развития конкуренции на внутренних рынках, повышении инвестиционной и деловой привлекательности российской экономики, резком усилении инновационной составляющей экономического развития, укреплении международных позиций России, расширении использования преимуществ международной интеграции.

Несомненно, что сегодня большое негативное влияние на инновационную деятельность в России, оказывают санкции, введенные большинством западных стран. По мнению специалистов, возникли две проблемы: недостаточная защищенность интеллектуальной собственности и сложность привлечения финансирования внедрения инновационных продуктов или технологий. Все сходится в том, что необходима государственная поддержка не только госкорпорациям, которые уже пострадали от экономических санкций, но и малому и среднему бизнесу. Небольшие предприятия не лишаются контрактов за рубежом, однако страдают от того, что не могут получить недорогого кредита, от роста цен, роста курса доллара и евро, из-за которого закупки продукции за рубежом влекут серьезный ущерб для бизнеса.

Введенные Западом санкции против России привели к решению давно назревшей проблеме – импортозамещению. Если раньше отмечалось, что зависимость от импортной продукции является тормозом для экономического роста страны, то в условиях экономических санкций Россия испытала острую необходимость развития собственного производства. При этом, как справедливо отмечают исследователи Н. В. Шабуцкая и Е. Д. Соломатина, инновационное импортозамещение в условиях экономических санкций – вопрос очень и очень сложный. Россия столкнулась с принудительным импортозамещением, которое зачастую сопряжено с потерей качества товаров, ростом цен и увеличением сроков реализации инновационных проектов.

Таким образом, инновационная политика – социально-экономическая политика по цели своего воздействия, а по сфере действия – система, содержащая структурную, научно-техническую, промышленную, бюджетную, денежно-кредитную, фискальную, внешнеэкономическую, валютную, социальную политику, политику в области культуры, образования и регулирования рынка труда, а также правотворческую и правоприменительную деятельность государства. Кроме того, инновационная политика – это научно обоснованная и логично организованная система элементов, основанная на исследовании многообразных последствий реализации ее инструментов в их различных комбинациях. Особую актуальность проблемы разработки инновационной политики приобретают в современных российских условиях, когда на первый план выходят вопросы, связанные с необходимостью стимулирования финансирования инновационной деятельности отдельных организаций в условиях введенных западными странами санкций.

Чекулаев А. А.

МОДЕРНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ В КОНТЕКСТЕ ЗАЩИТЫ НАЦИОНАЛЬНЫХ ИНТЕРЕСОВ ГОСУДАРСТВА

Необходимо отметить, что современное образование, помимо решения своей собственной внутренней, огромной важности задачи – формирования интеллекта общества, напрямую связано с процессами государственного строительства, обороноспособностью страны, национальной безопасностью, гармонизацией национальных отноше-

ний в едином российском пространстве, здоровьем наших граждан, экономическими преобразованиями и промышленным развитием, инновационными проектами XXI века.

Вполне очевидно, что в условиях глобализации и интеграции мирового сообщества, высшее образование, как и другие социальные институты, становится все более открытым для международного делового партнерства. В связи с этим проблема модернизации образовательной сферы, в конце прошлого века, во многих цивилизованных странах приобрела новое, чрезвычайно актуальное значение. Решение этой задачи, связанное с формированием нового порядка ценностей и социально значимых приоритетов, началось с расширения международного сотрудничества и взаимного использования мирового опыта.

Однако, по нашему мнению, включаясь в процесс модернизации высшего образования, необходимо учитывать то, как реализация Болонской декларации будет способствовать реализации национальных интересов и обеспечению национальной безопасности современной России. Необходимо учитывать тот факт, что в соответствии со ст. 24 Стратегии национальной безопасности Российской Федерации, образование, наряду с наукой, технологией, здравоохранением и культурой, входит в число важнейших приоритетов устойчивого развития российского государства [9].

И это вполне очевидно, т. к. состояние национальной безопасности России непосредственным образом зависит от того, какую образовательную подготовку будет иметь российская молодежь в XXI веке, каковы будут ее нравственно-этические и политико-идеологические идеалы, социальные предпочтения и ценности, уровень общей культуры и степень профессиональной подготовки. Эффективное обеспечение социально-политической, экономической, информационной и военной безопасности государства и общества без квалифицированных кадров невозможно; технологическая безопасность немыслима без научных инновационных разработок. Отечественные и зарубежные ученые единодушно утверждают: без инновационного обучения человечество обречено на катастрофу [10, с. 4–5].

Необходимо также учитывать, что в конце XX в. развернулась острая геополитическая и геоэкономическая борьба за качество интеллектуальных ресурсов и образования. Поэтому совершенно не случайно, что, начиная с 80-х гг. XX в. Конгресс США регулярно на своих заседаниях производит оценку качества своей системы высшего образования в геополитическом измерении, как высшего приоритета конкурентоспособности экономики. Поэтому вполне очевидно, что в условиях жесткой межстрановой конкуренции рекомендации Международного валютного фонда по сокращению науки и высшего образования на 30-60 % в России имеют скрытую стратегическую цель: лишить Россию необходимого качества образовательного потенциала, чтобы понизить ее стратегическую экономическую конкурентоспособность, создать возможности ее интеллектуально-духовной и информационной колонизации, а на этой основе – экономической колонизации.

Поэтому не случайно, что в соответствии со ст. 66 Стратегии национальной безопасности, стратегической целью обеспечения национальной безопасности в сфере высшего образования является повышение социальной мобильности, уровня профессионального образования населения, профессиональных качеств кадров высшей квалификации за счет доступности конкурентоспособного образования. При этом, как отмечается в документе, прямое негативное воздействие на обеспечение национальной безопасности в сфере высшего образования оказывают низкие уровень социальной защищенности профессорско-преподавательского состава и качество высшего образования (ст. 67). Для противодействия угрозам в сфере высшего образования государство во взаимодействии с институтами гражданского общества обеспечивает эффективность

государственно-правового регулирования в области интеграции науки, образования и высокотехнологичной промышленности (ст. 69).

Исходя из ст. 70 Стратегии, решение задач национальной безопасности в сфере высшего образования в среднесрочной и долгосрочной перспективе будет достигаться путем: создания сети федеральных университетов, национальных исследовательских университетов, обеспечивающих в рамках кооперационных связей подготовку специалистов для работы в сфере образования; создания учебных заведений, ориентированных на подготовку кадров для нужд регионального развития, органов и сил обеспечения национальной безопасности.

В заключение можно отметить, что модернизация высшего образования в качестве прочной основы реализации национальных интересов современной Российской Федерации предполагает решение трех важных задач:

- приведения государственной образовательной политики в соответствии с приоритетами ее национальных интересов и обеспечения национальной безопасности;
- осуществления эффективной модернизации российского высшего образования, повышения его привлекательности и конкурентоспособности на мировом рынке образовательных услуг;
- проведения результативной государственной образовательной политики России, позволяющей обеспечить формирование высшей школы, способной стать действенным фактором в социально-экономическом развитии российского государства [5; с. 14].

Интеграция российского образования в мировые образовательные системы и новая функционально-политическая роль образования в современном мироустройстве создает ситуацию, когда само образование становится фокусом информационно-психологической агрессии. Одним из приоритетных направлений деятельности государства по обеспечению национальной безопасности Российской Федерации является защита национальной системы образования, как глобальной технологии воспроизводства традиционного сознания, которая, наряду с тем, что она решает свои собственные задачи, призвана обеспечивать должный уровень устойчивости населения страны к информационно-психологическому воздействию.

-
1. Путин В. В. Россия сосредотачивается – вызовы, на которые мы должны ответить [Электронный ресурс]. URL: <http://putin2012.ru/#article-1>.
 2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы [Электронный ресурс]. URL: <http://правительство.рф/docs/21601>.
 3. Самохвалова М. С. Факторы и механизмы модернизации высшего образования в России: дис. ... канд. соц. наук. М., 2006.
 4. Ярошенко Г. В. Государственная образовательная политика и национальная безопасность России: федеральный и региональный аспекты: дис. ... канд. полит. наук. Ростов н/Д, 2004. С. 172.
 5. Бобыло А. М. Современная реформа российской высшей школы в контексте стратегии укрепления национальной безопасности Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. полит. наук. Владивосток, 2011. С. 224.
 6. Nieburg R. His Religious, Social and Political Thoughts / Ed. by Ch. W. Kegley and R. W. Breall. N. Y., 1956.
 7. Старостенко К. В., Чекулаев А. А. Специфика формирования и реализации национальных интересов России в начале XXI века: монография. Орел: ФГОУ ВПО «Гос-университет-УНПК», 2011. С. 236.

8. Чекулаев А. А. Национальные интересы России в условиях становления новой системы международных отношений: проблемы и приоритеты реализации: автореф. дис. ... канд. полит. наук. М., 2011. С. 30.

9. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года // Рос. газ. 2009. 19 мая.

10. Смолин О. Н. Образование и наука как фактор модернизации России в XXI веке: что делать и с чего начать? // Образование и общество. 2011. № 6 (71). С. 136.

11. Аветисян П. С. Образование в контексте национальной безопасности Российской Федерации и Республики Армения // Вестник Российско-Армянского университета (серия: гуманитарные и общественные науки). Ереван. 2008. № 1 (6). С. 104.

Якушина Н. В.

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ И ВОСПИТАНИЯ ОДАРЕННОГО РЕБЕНКА В СЕМЬЕ

Современное общество все чаще нуждается в людях способных взглянуть на ситуацию под новым углом зрения, либо предложить оригинальный подход к решению проблемы. Такого нового инженера, ученого, врача, музыканта или представителя другого вида деятельности общество должно вырастить для себя само. Такими талантливыми профессионалами должны стать одаренные дети. Еще одним обстоятельством, способствовавшим написанию данной статьи, послужило наличие в моей семье одаренного ребенка – моего сына.

Одним из важных факторов развития одаренных детей является семья, причем на родителей ложится дополнительная ответственность за здоровье ребенка физическое и психическое.

Поведение родителей и других членов семьи очень важно, когда обнаруживается одаренность ребенка. Безусловно, все родители одаренных детей испытывают гордость и радость, но потом эти чувства сменяются озабоченностью и тревогой. Занятия своего чада не по возрасту настораживают родителей. Например, ребенок может читать, не останавливаясь и не прерываясь на другие занятия, может даже забыть о еде. Поэтому первое, что должен усвоить каждый родитель одаренного ребенка, – это то, что нельзя выказывать свои страхи и сомнения ребенку и доводить до его сознания тот факт, что его деятельность «ненормальна» и чрезмерна. Также плохо для ребенка, если в семье все только и делают, что восхищаются им и его способностями [3].

Одаренные дети обычно обладают отличной памятью, которая основана на раннем овладении речью и абстрактным мышлением. Их отличают способность классифицировать и категоризировать информацию и опыт, умение широко пользоваться накопленными знаниями. Это, в частности, проявляется и в характерном для одаренных детей увлечении коллекционированием. Например, если мой ребенок начинает читать какую-либо серию книг, будь то энциклопедии или художественная литература, то они должны быть собраны у него все.

Чаще всего одаренные дети обладают обширным словарным запасом, в разговоре используют сложные синтаксические конструкции, а также хорошо формулируют вопросы. Многие одаренные дети с удовлетворением читают словари и энциклопедии, придумывают слова, должные, по их мнению, выражать их собственные понятия и вообразимые события, предпочитают игры, требующие активизации умственных способностей.

Проблемы, с которыми сталкиваются одаренные дети и их родители можно разделить на два уровня:

С первым уровнем проблем родители сталкиваются вскоре после рождения такого ребенка. Его повышенная активность доставляет родителям массу неудобств: проблемы со сном, едой и т. п. Затем начинаются трудности, связанные с повышенной познавательной активностью, которая часто влечет много неприятных последствий. Среди других проблем, волнующих родителей одаренных детей, не менее удручают бесконечные вопросы, которые задают эти дети, а также те трудности, которые возникают у ребенка на ранних этапах обучения. Дело в том, что у одаренного ребенка достаточно часто формируется зона его особых интересов. Данный уровень в большинстве случаев вполне решаем. Уделяйте своему одаренному ребенку чуть больше времени, если надо учитеcь вместе с ним.

Второй уровень проблем – одаренный ребенок и общество. Ряд зарубежных (в частности, американских) и отечественных педагогов и психологов отмечают традиционный антиинтеллектуализм, черту, свойственную человеческим сообществам, что нередко порождает настороженное и даже недоброжелательное отношение ко всем, кто чем-то отличается от большинства. У ребенка с ранним умственным развитием и высокими интеллектуальными способностями возникают трудности во взаимоотношениях с одноклассниками. Дело в том, что он очень далеко отрывается от сверстников (на 3-4 года умственного развития), у него возникают особые интересы, в результате он оказывается в изоляции от своей группы. Психологи считают, что одаренные дети в обычной школе не получают должного понимания со стороны взрослых и сверстников, подвергаются насмешкам и чуть ли не травле. Это часто сопровождается и завистью, а иногда и враждебностью других родителей по отношению к одаренному ребенку. «И что он такой умный всюду лезет, все олимпиады выигрывает», – нередко можно услышать такие слова в адрес одаренного ребенка. В этой связи одаренным детям и их родителям часто приходится выдерживать давление со стороны общества, которое стремится сделать ребенка «таким, как все». Поэтому задача родителей объяснить ребенку причину неприязни и попытаться помочь ему найти возможные пути решения.

Дополнительной проблемой становится так называемая «диссинхрония развития», свойственная многим одаренным детям. Диссинхрония заключается в том, что при опережающем развитии отдельных функций одаренные дети в других отношениях не отличаются от своих ровесников или даже иногда уступают им. Распространенный пример диссинхронии – слабое развитие у некоторых одаренных детей в младшем школьном возрасте мелкой моторики, которая является важнейшим компонентом освоения письма. В результате в младших классах школы некоторые интеллектуально одаренные дети оказываются слабо успевающими. Другим примером диссинхронии может быть дислексия (слабое развитие речи) у одаренного ребенка.

Существует определённая возрастная последовательность проявления одарённости в разных областях. Особенно рано может проявиться одарённость к музыке, затем – к рисованию; вообще, одарённость к искусству обнаруживается раньше, чем к наукам; в науках раньше других проявляются способности к математике (почти у всех крупных математиков – до 20 лет). Общеинтеллектуальная одарённость может выражаться необычно высоким уровнем умственного развития (при прочих равных условиях) и качеств, своеобразием умственной деятельности.

Ж. Брюно писал, что сохранение и развитие одаренности – это проблема прогресса общества, реализации его творческого потенциала и индивидуальных судеб. При изучении особоодаренных детей стоят следующие задачи:

- 1) способствовать развитию каждой личности;
- 2) довести индивидуальные достижения как можно раньше до максимального уровня;

3) способствовать общественному прогрессу, поставив ему на службу ресурсы дарования [2, с. 75].

1. Богоявленская Д. Б. Природа детской одаренности // Одаренный ребенок. 2002. № 1. С. 6–13.

2. Брюно Ж. и др. Одаренные дети: психолого-педагогические исследования и практика // Психологический журнал. 1995. № 4. С. 73.

3. Кулемзина А. В. Детская одаренность: психолого-педагогическое исследование. Новосибирск; Томск, 1999.

4. Педагогический словарь: учеб. пособие / под ред. В. И. Звягинского, А. Ф. Закировой. М.: Издательский центр «Академия», 2008. 352 с.

5. Новая философская энциклопедия. В 4 т. М.: Мысль, 2010.

Гаврилова М. В.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СИСТЕМЫ МВД РОССИИ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Современное состояние всех сфер жизнедеятельности нашего с вами цивилизованного общества всё чаще ассоциируется с брендингом. И если раньше такая закономерность была свойственна сфере продаж и услуг, то сейчас данный процесс мы можем увидеть и в системе образования на примере вхождения России в Болонский процесс, новых требований, предъявляемых к ФГОС 3+, и в организации деятельности структурных ведомств.

Брендинг означает – некий процесс формирования имиджа в течение длительного периода времени посредством различных субъективных или объективных факторов, являющихся детерминантами. Этимологическая составляющая слова «бренд» в переводе с древнескандинавского означает «жечь, огонь», а также «марка», «ярлык». Причем, любой «бренд» имеет правовую защиту. Так вот, если рассмотреть и проанализировать реформу органов внутренних дел, инициатором которой в 2009 году выступил Дмитрий Анатольевич Медведев, через призму брендинга, то сложно не заметить, как после трагического события, связанного с личностью майора Дениса Евсюкова, на всех сотрудников милиции были «повешены ярлыки». Данное событие как будто послужило негативной цепной реакцией в поведении остальных сотрудников. Так, не смотря на то, что ни один год ушёл на формирование положительного имиджа сотрудника милиции, на получение доверительного отношения со стороны населения, один такой вопиющий случай послужил поводом к переименованию милиции на полицию с дальнейшей переквалификацией личного состава. Однако чтобы снять «ярлыки» такого рода, недостаточно просто переименовать систему и провести массовую «чистку» кадров. Ведь где гарантии, что подобное не повторится снова? Для того чтобы имеющиеся формы, приёмы и методы психолого-педагогического воздействия положительно отражались на будущих сотрудниках органов внутренних дел, необходимо ещё на стадии прохождения военно-врачебной комиссии (далее – ВВК) обращать пристальное внимание на кандидатов. Лучше заранее выделить лиц, находящихся в «зоне риска», чтобы не только снизить риск возникновения психосоматических заболеваний у такого кандидата, но и уберечь общество от негативных последствий его профессиональной несостоятельности. Таким образом, работа психолога на первой стадии отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел носит превентивный характер [1].

Уже после процедуры зачисления на учёбу (работу) в систему органов внутренних дел, к обучающимся (практическим сотрудникам) необходимо правильно выбрать

технологическую схему воздействия. В учебных организациях это будут субъекты психолого-педагогического воздействия, которые принимают активное участие в построении учебного процесса. В практических органах внутренних дел такую роль выполняет институт наставничества, различные государственные органы и общество.

Что касается использования инновационных технологий в учебно-образовательных организациях системы МВД России, то вполне заслуженно к ним можно отнести осуществление совместной деятельности с работниками авиационной безопасности. Данное нововведение коснулось в первую очередь тех, кто был отобран для обучения в качестве операторов рентгено-телевизионных интроскопов, используемых для контроля ручной клади, различного рода багажей и грузов в период подготовки и проведения официальных спортивных соревнований (тестовые соревнования в 2012–2013 гг., включённые в программу соревнований в программу подготовки к зимним Олимпийским играм 2014 года). Проводимые занятия с курсантами и слушателями на базе компьютерного тренажера «Курсант» позволила обучающимся приобрести соответствующие знания в части методики проведения досмотровых мероприятий, применяемых к посетителям (дети, женщины, мужчины, люди с ограниченными возможностями, иностранные граждане), осуществляющим проход через арочные металлодетекторы [2]. Были получены абсолютно новые знания, связанные с распознаванием запрещённых предметов, в том числе взрывных устройств и взрывчатых веществ, по рентген изображению багажа (ручной клади); сформированы умения и выработаны определённые навыки по работе с «Интроскопом». Данное нововведение хотя и носит ситуативный характер, но по своей практической значимости показало довольно высокий результат. Помимо выше освещённой новеллы в образовательных организациях системы МВД России используются автоматизированные психологические тестирования. Данная программа позволяет вести базу данных по проведённым исследованиям всего личного и переменного состава, делать соответствующие выборки по заранее сформированным запросам, а также распечатывать и сохранять полученные результаты. Так по окончании обучения на каждого выпускника делается расшифровка результатов тестирования, которая вместе с его личным делом отправляется в территориальные органы того подразделения, откуда он был направлен. На основании результатов теста готовятся рекомендации по поводу благоприятной профориентации выпускника, что на практике редко берётся во внимание.

Возможно в ближайшем будущем, когда количество выпускников будет соответствовать реальному количеству мест в территориальных подразделениях, кадровые подразделения смогут учитывать результаты тестирований при назначении на ту или иную рекомендованную должность, что позволит минимизировать потенциальную угрозу, а в дальнейшем её искоренить полностью.

1. Яковлева М. А. Деятельность психологов органов внутренних дел по отбору кандидатов на службу // Психопедагогика в правоохранительных органах. 1998. № 2.

2. Авиационная безопасность и новая техника «Абинтех» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.abintech.ru/SAIT/Kursant.html>.

Мурашева С. В.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ИННОВАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ПРЕПОДАВАНИИ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

В настоящее время в системе образования наблюдается интенсивная работа, направленная на поиск и внедрение новых форм и методов обучения студентов, активизируется обмен опытом преподавателей, применяющих в своей практике новые тех-

нологии. Прежде всего, внимание к различным нововведениям обусловлено потребностью добиться устойчивого интереса студентов к изучаемому предмету, приблизить образование к практическим нуждам обучающихся.

Как правило, преподаватели, использующие инновации в процессе обучения, ставят перед собой несколько задач:

- проводить обучение в интерактивном режиме;
- повысить интерес студентов к изучаемой дисциплине;
- приблизить учебу к практике повседневной жизни (путем формирования навыков эффективной коммуникации, адаптации к быстроменяющимся условиям жизни, повышения стрессоустойчивости, обучения навыкам урегулирования конфликтов и т. д.);
- научить приемам получения нового знания [2, с. 55].

На современном этапе наблюдается многообразие используемых новых методов и технологий обучения. В первую очередь используются методы активного обучения (АМО). Речь идет о деловых и ролевых играх, тренингах, упражнениях, применении информационных технологий, дистанционного образования и т. д.

Исследователи В. Ф. Мануйлов, И. В. Федоров, М. М. Благовещенская выделяют три типа инновационных технологий, используемых в образовательной сфере:

- 1) радикальные (перестройка процесса обучения или его крупной части);
- 2) комбинированные (соединение ряда известных элементов или технологий в новую технологию или метод обучения);
- 3) модифицирующие (улучшение метода или технологии обучения без существенного их изменения) [2, с. 33].

Развитие таких технологий может происходить по следующим направлениям:

- 1) репродуктивное обучение;
- 2) исследовательское обучение;
- 3) разработка моделей учебной дискуссии;
- 4) организация обучения на основе игровых моделей [1, с. 27].

В сфере высшего образования чаще всего используются технологии, способствующие переориентации целей формирования личности будущего профессионала, развитию способностей к инновационной деятельности. Также широко практикуется обновление содержания образовательного процесса, т. е. исключение описательности в обучении, упор на формирование логического и образного мышления, акцент на практичность в обучении путем формирования знаний, навыков и умений в избранной профессии, ориентации на приоритет самообучения [1, с. 17].

Важное место в инновационной практике обучения занимает диагностика. Она включает в себя выявление ожиданий студентов от дисциплины на вводном занятии. На этом же занятии преподаватель договаривается со студентами о нормах взаимодействия, предоставляет информацию об условиях сдачи зачета (экзамена), формах контроля. Это не означает, что в процессе обучения нормы будут жестко выдерживаться. Поскольку каждая группа студентов специфична и отличается по уровню знаний, подготовки, интереса. Программа дисциплины является всего лишь ориентиром для преподавателя. Количество часов, отведенное на изучение каждой темы, может меняться, да и сами темы, разделы также поддаются изменению. Некоторые из них могут быть исключены, некоторые, напротив, внесены в учебный план, когда преподаватель видит необходимость в их изучении.

В последние десятилетия в отечественной и зарубежной науке сформировались принципиально новые подходы к исследованию и разрешению кризисных (конфликтных) ситуаций. Специалисты в области управления, социологии и психологии разрабо-

тали специальные средства, к числу которых можно отнести такие технологии и техники, как системный и ситуационный анализ, компьютерное моделирование, сценарный метод, исследование действием, активные методы обучения, в том числе различные виды тренинга, методы управленческого консультирования и организационное развитие.

Так, социолог В. С. Дудченко разработал технологию инновационного обучения, основная логика которой заключается в движении «от действия к знаниям». Причем знания не привносятся извне, а непосредственно формируются в сознании человека на материале получаемой им информации. При этом максимально активизируются и задействуются резервные возможности сознания, психики и мышления. Учебная работа строится по принципу «от сложного к простому». Инновационное обучение приравнивается к виду исследовательской работы. Основой его эффективности является организация группового решения проблем [3, с. 120].

Особенно продуктивно использовать данную технологию в рамках дисциплины «Этноконфликтология» для изучения таких тем, как «Межнациональные конфликты в условиях перестройки в СССР», «Межнациональные отношения и конфликты на постсоветском пространстве», «Этнонациональные конфликты в Российской Федерации». Основным содержанием работы на семинарах является рассмотрение практических задач и проблем урегулирования межнациональных конфликтов. Для этого используется богатый арсенал методов и средств системного анализа, рефлексии и т. д. Активно применяются различные способы организации групповой и межгрупповой работы.

Эффективным средством для реализации инновационного подхода в образовании может служить конфликт-метод, разработанный известным российским конфликтологом, социологом и философом Л. Н. Цой. Рефлексивная организация учебного процесса предполагает выявление затруднений, возникающих в ходе занятий. Для выявления этих затруднений используются провокационные приемы, например, в виде нарушения некоторых этических норм поведения. Реакции на эти нарушения становятся предметом обсуждения.

Можно продемонстрировать эту ситуацию на примере изучения такой темы, как «Роль социальных и культурных норм в межэтническом взаимодействии мигрантов и принимающего населения» в рамках дисциплины «Конфликты миграции». Из научной литературы известно, что социальные и культурные нормы являются результатом повседневного поведения людей. Они возникают при столкновении постоянно действующих социальных обстоятельств. Нарушение сложившихся норм приводит к отклонениям в поведении – девиациям различного рода, к конфликтам между этническими группами, индивидами.

На семинарских занятиях могут быть использованы упражнения, направленные на понимание причин возникновения неприязни в межгрупповых отношениях, значимости воздействия на людей негативных оценок. Для этого необходимо разделить учебную группу на две подгруппы: «беженцы» («мигранты») и «местные жители». Каждой из подгрупп дается задание в течение трех минут придумать пять типичных высказываний, которые выражали бы неприязнь по отношению к другой подгруппе. После этого каждая группа оценивает, насколько сильно проявляется неприязнь в каждом высказывании – насколько сильно с их помощью можно обидеть человека из другой подгруппы.

Каждая из подгрупп выписывает свои высказывания на отдельном листе так, чтобы другая подгруппа их не видела. Затем подгруппы садятся напротив друг друга произносят эти фразы. Каждая подгруппа говорит по очереди. Подгруппа, к которой обращено высказывание, каждый раз сообщает насколько обидным, по их мнению, было высказывание, присуждая балл неприязни. Результаты («сила» неприязни «чужого»

высказывания) записываются на доске и в таблицах. Далее участники подгрупп сообщают, как они ранее сами оценили, насколько обидны их высказывания – это значение записывается в соответствующую графу. После окончания и подсчета разности делается вывод. Как правило, со стороны обидчика неприязнь воспринимается не так сильно, как со стороны того, к кому она обращена. Полученная разность представляет собой различия по оценке неприязни. Чем она выше, тем ниже оценивают авторы высказываний негативизм своих высказываний [2, с. 37].

В традиционном обучении главный упор делается на получении студентами информации по данной теме из разных источников: лекций, учебников, работ конфликтологов-теоретиков. Но поскольку эти знания, полученные таким способом, не являются «пропущенными» через собственное «я», они в небольшой степени могут быть соотнесены с собственным опытом обучающихся. Деловые игры, разбор случаев, тесты в какой-то мере могут решить данную проблему, поскольку направлены на оптимизацию процессов усвоения знания, в том числе и нового.

Конфликт-метод позволяет выявить реальную проблему, продемонстрировав процесс нарушения социальных и культурных норм и тех последствий, к которым это приводит. Чем активнее проявляет себя в этой ситуации студент, тем выше эффективность обучения.

В инновационном обучении содержание преподавания дисциплины определяется, исходя из наличного материала, наработанного в совместной деятельности преподавателя и студентов с использованием игровых ситуаций. В процессе столкновения различных норм, ценностей, представлений выявляется содержание предмета, в качестве которого могут быть пробелы в познаниях, связанные не просто с тем, что студент что-то не понимает, а с тем, что не знает, не представляет, каким образом нужно действовать в заданной ситуации (особенно в ситуациях высокой степени неопределенности). Только приобретя опыт поведения, студент приобретает и новое знание в результате осмысления этого опыта [4, с. 140].

Инновационные технологии обучения направлены на преодоление сложившихся стереотипных представлений не только о сути обучения, но и в целом о социальных процессах, месте и роли каждого человека в жизни общества. Новое появляется в результате столкновения со старым, известным, и часто это происходит в форме конфликта. Поэтому использование инновационных технологий является не только эффективным средством обучения, но и способом формирования конфликтологической компетентности, что является одним из важных качеств специалиста, профессионала в любой сфере деятельности.

1. Дудченко В. С. Основы инновационной методологии. М.: Институт социологии РАН, 1996. 68 с.

2. Молчанова Н. В., Гриценко В. В. Тренинг просоциального поведения: практическое пособие. Смоленск: Маджента, 2013. 88 с.

3. Сорокина Н. Д. Об инновационных методах в преподавании социологических курсов // Социологические исследования. 2005. № 8. С. 120–123.

4. Цой Л. Н. Практическая конфликтология. М., 2001. 233 с.

СОДЕРЖАНИЕ

Бухтеева Е. С. Законодательные новации в борьбе с коррупцией	3
Лаврикова Ю. А. Ресентимент как фактор совершения преступлений	6
Евсеева И. А. Трансформация функций предприятия как результат развития инновационной экономики.	7
Корева О. В., Гусарова Н. А. Роль университетских комплексов в инновационной структуре экономики региона	9
Корева О. В., Никулина Е. В. Инвестиционный потенциал предприятия: понятие, факторы и основные элементы	13
Тихий В. И., Корева О. В. Региональный индекс инноваций: методика расчета и ее применение для оценки инновационного развития регионов	15
Козленко Е. А., Хачатрян О. А. Сущность и этапы оценки персонала организации, ее роль в системе управления персоналом	19
Волков А. А. Онтология взаимодействий компонентов инновационного проекта.	21
Трубин А. Е., Гончарова Л. Г. Организационно-правовые аспекты внедрения инновационных рекламных продуктов	24
Аксенов К. В. Анализ условий и факторов управления инновациями при реализации инновационных инфраструктурных проектов	26
Полякова О. И., Голосенина М. А. Проблемы финансирования бюджетных учреждений культуры в современных условиях	29
Меркушева Е., Хачатрян О. А. Основные направления определение эффективности системы стимулирования и мотивации персонала	32
Денисенко В., Хачатрян О. А. Методика анализа себестоимости продукции	35
Корева О. В., Царева Н. С. Методические подходы к оценке и снижению рисков инвестиционных проектов	37
Инюшина И. А. Философские техники чтения современной культуры	40
Сальникова И. Н., Афанасова К. А. Положение статистики научной и инновационной деятельности в современных условиях	43
Давтян А. Г., Сальникова И. Н. Инновации в РФ на современном этапе	45
Сальникова И. Н., Корева О. В., Шигаева А. Ю. Инновационный потенциал российских предприятий	48
Сальникова И. Н., Машегов Н. П. Механизм внедрения инноваций в управлении персоналом на предприятиях	50
Сальникова И. Н., Новакова С. Ю., Сырцев В. А. Инновационные технологии в кадровой сфере	52
Сальникова И. Н., Полякова О. И., Богданов А. В. Характеристика рынка труда в Орловской области: состояние и тенденции	55
Сальникова И. Н., Рзаева Д. В. Инновационная активность предприятий в России	58
Сальникова И. Н., Савина О. С. Развитие инновационной деятельности в РФ: состояние, тенденции, сравнительный анализ	60
Сальникова И. Н., Фирсова О. Н., Лазарева Т. В. Специфика управления человеческими ресурсами на инновационно-активных предприятиях	61
Сальникова И. Н., Хачатрян О. А., Трефилов С. Н. Современные методы анализа социально-экономических процессов	64
Леонова И. А., Малышева Н. А. Размытость границ общечеловеческих ценностей как проблема современного информационного общества	66

Леонова И. А., Джафарова Н. Т. Инновации в обществе	68
Рожков Н. Т. Системный функционально-ролевой подход к диагностике причин конфликтов в студенческой среде	69
Старостенко К. В. Инновационная политика в России: история и перспективы реализации	71
Чекулаев А. А. Модернизация высшего образования в России в контексте защиты национальных интересов государства	72
Якушина Н. В. Особенности развития и воспитания одаренного ребенка в семье	75
Гаврилова М. В. Использование инноваций в образовательных организациях системы МВД России как средство повышения качества подготовки будущих специалистов	77
Мурашева С. В. Использование технологий инновационного обучения в преподавании конфликтологических дисциплин	88

Сборник статей

ИННОВАЦИИ В ОБЩЕСТВЕ

Свидетельство о государственной аккредитации

Рег. № 1516 от 11.11.15 г.

Подписано в печать 05.07.2017 г. Формат 60х90¹/₁₆.

Усл. печ. л. 5,19. Тираж 29 экз. Заказ № 1057.

Орловский юридический институт МВД России имени В. В. Лукьянова.
302027, Орел, ул. Игнатова, 2.