

**ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет
имени Г.В. Плеханова»**



ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТА



Научная школа «Теория и технологии управления»
Кафедра менеджмента инвестиций и инноваций
Кафедра теории менеджмента и бизнес-технологий
Кафедра антикризисного управления и корпоративного менеджмента
Ассоциация выпускников РЭУ им. Г.В. Плеханова

**IV Международная
научно-практическая конференция
студентов, аспирантов, магистрантов
и молодых ученых**

**ТЕОРИЯ
И ПРАКТИКА
УПРАВЛЕНИЯ:
ОТВЕТЫ НА ВЫЗОВЫ
ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ**



**ПАЛЕОТИП
Москва
2013**

Plekhanov Russian University of Economics

SCHOOL OF MANAGEMENT

Scientific School «Theory and Management Technologies»
Department of Management of Investments and Innovations
Department of Management Theory and Business Technology
Department of crisis and corporate management
Association of graduates PRUE

**IV International
Scientific Conference
of students, master students,
graduate students and young scientists**

**THEORY AND PRACTICE
OF MANAGEMENT:
MEETING THE CHALLENGES
OF INNOVATIVE DEVELOPMENT**

**Moscow
2013**

УДК 65.0(075)
ББК 65.291.218я7
Ч52

107-летию ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» посвящается

Труды секций:

«Управление инновационным развитием на базе современных информационных технологий»,

«Менеджмент предпринимательской деятельности»,

«Современные стратегии компаний в условиях трансформации глобальной экономики»,

«Теория и практика управления: ответы на вызовы инновационного развития» (на английском языке)

Ч52 **Четвертая** Международная научно-практическая конференция студентов, аспирантов, магистрантов и молодых ученых «Теория и практика управления: ответы на вызовы инновационного развития»: сборник научных статей / Под ред. лауреата Премии Правительства РФ в области образования, засл. раб. высш. шк. РФ, д-ра экон. наук, проф. М.Н. Кулапова; д-ра экон. наук, проф. Л.П. Гончаренко; канд. экон. наук, доц. М.А. Пономарева. — М.: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» : Издательство «Палеотип», 2013. – 376 с.

ISBN 978-5-94727-699-2

Данный сборник содержит труды студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых, принявших участие в Четвертой Международной научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых: «Теория и практика управления: ответы на вызовы инновационного развития», состоявшейся 6 декабря 2013 г. в Российском экономическом университете имени Г.В. Плеханова. В работе конференции приняли участие более 150 человек из следующих государств: США, Китая, Италии, ЮАР, Южной Кореи, Сербии, Черногории, Кипра, Вьетнама, Индонезии, Монголии, Эквадора, Перу, Боливии, Танзании, Камеруна, Кот-д'Ивуар, Экваториальной Гвинеи, Гвинеи-Бисау, Бурнди, Кении, Казахстана, Беларуси, Украины, Узбекистана, Армении, Кыргызстана, Азербайджана, Абхазии и Молдовы.

Конференция была организована на базе Факультета менеджмента ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

ISBN 978-5-94727-699-2

© Колл. авторов, 2013

© Издательство «Палеотип», 2013

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОМИТЕТ

1. **Председатель оргкомитета** – Лауреат Премии Правительства РФ в области образования, Заслуженный работник высшей школы РФ, д.э.н., профессор, руководитель научной школы «Теория и технологии управления» РЭУ *Кулапов Михаил Николаевич*
2. **Зам. председателя** – д.э.н., профессор, зав. кафедрой Менеджмента инвестиций и инноваций РЭУ *Гончаренко Людмила Петровна*
3. **Зам. председателя** – д.э.н., профессор кафедры Теории менеджмента и бизнес-технологий РЭУ *Масленников Валерий Владимирович*
4. **Зам. председателя** – д.э.н., профессор, зав. кафедрой Антикризисного управления и корпоративного менеджмента РЭУ *Мусин Марат Мазитович*
5. **Зам. председателя** – к.э.н., доцент, декан факультета менеджмента РЭУ *Пономарев Максим Александрович*
6. *Штайнингер Андреас* – профессор Университета г. Висмар (Германия)
7. *Кларк Энтони* – профессор Школы Дениса
8. *Джао Ди* – к.э.н., генеральный директор ООО «Хонг Юнг Логистик»
9. *Кончаковский Сергей Демидович* – Исполнительный директор Ассоциации выпускников РЭУ
10. *Карасев Петр Александрович* – к.э.н., начальник отделения деканата факультета менеджмента РЭУ
11. *Ширко Инна Михайловна* – директор УКЦ «Учебная корпорация» факультета менеджмента РЭУ
12. *Гавриленко Артем Алексеевич* – председатель студенческого совета факультета менеджмента РЭУ, студент 2 курса

ПРОГРАММА КОНФЕРЕНЦИИ

Секция 1. «Управление инновационным развитием на базе современных информационных технологий»

Модераторы:

Гончаренко Людмила Петровна – д.э.н., профессор, зав. кафедрой Менеджмента инвестиций и инноваций РЭУ;

Филин Сергей Александрович – д.э.н., профессор, зам. зав. кафедрой Менеджмента инвестиций и инноваций РЭУ.

Секция 2. «Менеджмент предпринимательской деятельности»

Масленников Валерий Владимирович – д.э.н., профессор, зав. кафедрой Теории менеджмента и бизнес-технологий РЭУ;

Фернандо Де Мело – представитель Российской Федерации в Европейской Научно-промышленной палате, соруководитель Европейского Центра инновационного менеджмента факультета менеджмента РЭУ, профессор Калифорнийского университета (США).

Секция 3. «Современные стратегии компаний в условиях трансформации глобальной экономики»

Мусин Марат Мазитович – д.э.н., профессор, зав. кафедрой Антикризисного управления и корпоративного менеджмента РЭУ;

Беляев Юрий Константинович – к.э.н., профессор, зам. зав. кафедрой Антикризисного управления и корпоративного менеджмента РЭУ.

Секция 4. «Теория и практика управления: ответы на вызовы инновационного развития»

Карасев Петр Александрович – к.э.н., начальник отделения деканата факультета менеджмента РЭУ;

Маслова Елизавета Геннадьевна – преподаватель кафедры иностранных языков № 1 РЭУ.

Proceedings of the sections:

Management of innovative development based on modern information technologies

Entrepreneurship management

Modern company strategies in the transformation of the global economy

Theory and Practice of Management: Meeting the Challenges of innovative development

This collection includes articles of undergraduates, postgraduates and young scientists who participated in the IV International Scientific Conference «Theory and Practice of Management: Meeting the Challenges of innovative development», that was held on 6th December 2013 in Plekhanov Russian University of Economics. The conference was attended by over 150 participants from the following countries: USA, China, Italy, South Africa, South Korea, Serbia, Montenegro, Cyprus, Vietnam, Indonesia, Mongolia, Ecuador, Peru, Bolivia, Tanzania, Cameroon, Cote D'Ivoire, Equatorial Guinea, Guinea-Bissau, Burundi, Kenya, Kazakhstan, Belarus, Ukraine, Uzbekistan, Armenia, Kyrgyzstan, Azerbaijan, Moldova and Abkhazia.

Languages of the Conference were Russian and English.

The Conference was organised on the base of the School of Management PRUE.

Organizing Committee:

1. **Chairman of the Organizing Committee** – Laureate of the Russian Government in Education, Honoured Worker of Higher School of Russia, Doctor of Economics, Head of the Scientific School “Theory and Technologies of management”, prof. *Michael N. Kulapov*
2. **Deputy. Chairman** – Doctor of Economics, Head of the Department of Management of Investments and Innovations of PRUE, prof. *Lyudmila P. Goncharenko*
3. **Deputy. Chairman** – Doctor of Economics, prof. of the Department of Theory of Management and Business Technologies of PRUE *Valeriy V. Maslennikov*
4. **Deputy. Chairman** – Doctor of Economics, Head of the Department of Department of Crisis Management and Corporate Management of PRUE, prof. *Marat M. Musin*
5. **Deputy. Chairman** – PhD in Economics, Dean of the School of Management of PRUE *Maxim A. Ponomarev*
6. *Shtaininger Andreas* – prof. of University of Wismar (Germany)
7. *Clark Antony* – prof. of School of Denis
8. *Jao Di* – PhD in Economics, CEO of Ltd. "Hong Yung Logistic"
9. *Sergey D. Konchakovskiy* – Executive Director of the PRUE Alumni Association
10. *Petr A. Karasev* – PhD in Economics, Head of the Department of Dean`s Office of the School of Management of PRUE
11. *Inna M. Shirko* – Director of Training and Consulting Center "Training Corporation" of the School of Management of PRUE
12. *Artyom A. Gavrilenko* – Chairman of the Student Union of the School of Management of PRUE, second year student

CONFERENCE PROGRAMME

Section 1. «Management of innovative development based on modern information technologies»

Moderators:

Lyudmila P. Goncharenko – Doctor of Economics, prof., Head of the Department of Management of Investments and Innovations of PRUE;

Sergey A. Filin – Doctor of Economics, prof., Deputy Head of the Department of Management of Investments and Innovations of PRUE.

Section 2. «Entrepreneurship management»

Valeriy V. Maslennikov – Doctor of Economics, prof. of the Department of Theory of Management and Business Technologies of PRUE;

Fernando De Melo – representative of RF in the European Scientific and Industrial Chamber, co-director of the European Center of Innovation Management, School of Management of PRUE, prof. of University of California (USA).

Section 3. «Modern company strategies in the transformation of the global economy»

Marat M. Musin – Doctor of Economics, prof., Head of the Department of Department of Crisis Management and Corporate Management of PRUE;

Yury K. Belyaev – PhD in Economics, prof., Deputy Head of the Department of Crisis Management and Corporate Management of PRUE.

Section 4. «Theory and Practice of Management: Meeting the Challenges of innovative development»

Petr A. Karasev – PhD in Economics, Head of the Department of Dean's Office of the School of Management of PRUE;

Elizaveta G. Maslova – teacher of the Department of Foreign Languages № 1 of PRUE.

ОГЛАВЛЕНИЕ

<i>Самсин А.И.</i> Основы методологии управления	18
 <i>СЕКЦИЯ 1 «УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ НА ОСНОВЕ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»</i>	
<i>Абдуллаев Д.М.</i> Инновации как инструмент обеспечения устойчивого экономического развития	26
<i>Будникова Н.О.</i> Социальное партнерство как способ реализации принципов достойного труда.....	29
<i>Валева С.В.</i> Инновационное развитие туристического кластера.....	31
<i>Головкина Д. Д.</i> Проблемы внедрения инноваций в Российской Федерации и пути их решения.....	34
<i>Горностаева К.А.</i> Малый инновационный бизнес: проблемы и решения.....	36
<i>Данкер К.А.</i> Роль конкурентоспособности персонала в управлении инновационными изменениями на предприятии.....	39
<i>Колесник Е.Е.</i> Особенности стратегического управления инновационными программами и их инвестирования	42
<i>Маслова Е.А.</i> Управление инновационным развитием в субъектах РФ на примере Тверской области	45
<i>Николаева А.К.</i> Преодоление проблем развития государственно-частного партнерства в России. Опыт краснодарского края	47
<i>Ондар Айюш</i> Организация процесса управления развитием ГЧП в регионе (на примере Республики Тыва)	51
<i>Ондо Бинданг Сильвия Н.</i> Роль инновационных подходов к управлению предприятием (на примере компании «Сэйба» (Экваториальная Гвинея))	52

<i>Попов К.А.</i>	
Роль ИТ в менеджменте	54
<i>Просвирина И.П.</i>	
Управление бизнес-процессами микрофинансовой организации, с помощью инновационной разработки - "Теремок"	56
<i>Ромащенко В.С.</i>	
Облачные технологии, как способ оптимизации расходов малого инновационного предприятия	58
<i>Сенчикова Е. А., Капкаев Ю.Ш.</i>	
Инновационное развитие экономики	60
<i>Сидорович А.В.</i>	
Проблематика определения управленческого анализа и необходимость его применения в условиях инновационного развития	63
<i>Сыбачин С. А.</i>	
Взаимосвязь инновационного развития экономики и новейших информационных технологий	64
<i>Тюрина Н. С.</i>	
Очевидные секреты российской экономики	67
<i>Фатьянова И.Р.</i>	
Венчурное инвестирование как инструмент поддержки высокорисковых инновационных проектов	70
<i>Фатеева Е.В.</i>	
Инновационная деятельность и государственная инновационная политика. Внедрение инноваций в систему управления	73
<i>Чжоу Ифань, Абдусамиев Ж.А., Пашкова Е.В.</i>	
Эволюция методов и форм государственного регулирования китайских предприятий	77
<i>СЕКЦИЯ 2 «МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»</i>	<i>81</i>
<i>Бакашин П.Е.</i>	
Эффективность предпринимателя	81
<i>Бобокулов Р.Ё.</i>	
Адаптивное управление инновациями в условиях современной экономики	84
<i>Бунина Н.Л., Бутенко Я.А.</i>	
Особенности взаимоотношений собственника бизнеса и топ-менеджера компании	85

<i>Горобченко Е.В., Бутенко Я.А.</i>	
Эффективный менеджмент как фактор развития предприятия.....	88
<i>Димура К.В.</i>	
Анализ потенциальных рисков логистического характера в современном менеджменте	91
<i>Дмитриев Д.В., Котова Л.Р.</i>	
Проблемы и пути решения управления отходами производства в условиях современной России.....	93
<i>Евстигнеев А.М.</i>	
Развитие гостеприимства и туризма в малых исторических городах России. Предпринимательская составляющая.....	95
<i>Елисеева М.В., Бутенко Я.А.</i>	
Основные особенности в организации китайского менеджмента	98
<i>Заботин В.В.</i>	
Тенденции в методах оценки деятельности сотрудников.....	101
<i>Зенченко Н.П.</i>	
Параметры измерения культуры Гирта Хофстеда: новый, шестой параметр измерения.....	104
<i>Катаева Е.А., Бутенко Я.А.</i>	
Управление качеством персонала как эффективный инструмент развития предпринимательской деятельности	106
<i>Кварацхелия Э.А., Кобзева Т.Я.</i>	
Международный менеджмент на примере Греции	111
<i>Кобзева Т.Я.</i>	
Особенности международного менеджмента предпринимательской деятельности	114
<i>Крикован А.Г., Маслова А.В.</i>	
Выявление и анализ факторов, определяющих стиль лидерства	118
<i>Лебедева В.О.</i>	
Иновация как залог успеха компании	122
<i>Лотонина Д.А., Бутенко Я.А.</i>	
Социально-психологические аспекты менеджмента предпринимательской деятельности	123
<i>Малых К.О.</i>	
Практический эффект ВРМ-системы в деятельности предпринимателя	127
<i>Манина Л.Д., Данилов А.В., Сулимова Е.А.</i>	
Межличностные отношения в коллективе как основа конкурентного преимущества компании.....	130

<i>Марина О.С., Бутенко Я.А.</i>	
Коучинг как инструмент эффективного бизнеса	134
<i>Махкамов Д.А., Кобзева Т.Я.</i>	
Столкновение миров: выбор между экономическими и социальными отношениями в менеджменте предпринимательской деятельности	137
<i>Михайленко Е.В., Бутенко Я.А.</i>	
Конфликт управления между владельцем компании и топ-менеджером	141
<i>Моисеева В.Е., Бутенко Я.А.</i>	
Особенности предпринимательской деятельности на стадии «START-UP»	145
<i>Морозова М.Д., Бутенко Я.А.</i>	
Краудсорсинг как инструмент повышения эффективности предпринимательской деятельности	148
<i>Мякишева П.Ю., Коваль Е.Ю., Бутенко Я.А.</i>	
Культура стартапов: тенденции и перспективы развития	153
<i>Надырова Е.М., Сулимова Е.А.</i>	
Современные тенденции менеджмента малого предпринимательства.....	157
<i>Перегон В.Г., Кобзева Т.Я.</i>	
Программное обеспечение в менеджменте предпринимательской деятельности	161
<i>Пономарева А.И., Пихало В.Т.</i>	
Технологии менеджмента современной организации	165
<i>Погарелец С.В., Истомина Е.А.</i>	
Особенности финансового управления на предприятии	171
<i>Пунтусова А.В.</i>	
Влияние настроения на организационное поведение	174
<i>Рудченко И.С., Пономарев М.А.</i>	
Практика менеджмента предпринимательской деятельности по внедрению инновационных возможностей информационных технологий	176
<i>Сальникова Е.С.</i>	
От конфликтов нам не спрятаться, не скрыться... ..	179
<i>Селянская Г.Н.</i>	
Создание системы информационной поддержки развития и коммерциализации предпринимательских проектов в вузе.....	181
<i>Сенчикова Л.А., Капкаев Ю.Ш.</i>	
Институциональные механизмы поддержки предпринимателей, создаваемые на различных уровнях государственной власти.....	184

<i>Середина А. Б.</i>	
Предпринимательство в современной России	188
<i>Сидоров Н.В.</i>	
Управление талантами и экономика знаний в предпринимательской деятельности	191
<i>Смирнова О.М., Кобзева Т.Я.</i>	
Менеджмент торговой деятельности Франции	193
<i>Смолянинова А.Н., Бутенко Я.А.</i>	
Система эффективного управления организацией	197
<i>Сомова М.С., Маслова А.В.</i>	
АВС-костинг как средство повышения конкурентоспособности гражданской продукции на предприятиях ОПК	201
<i>Соцкова Г.М.</i>	
Мировые инновационные идеи и их реализация в России	205
<i>Карла Суарес Мена</i>	
Видение инновационного процесса в разрезе профессиональной компетенции топ-менеджмента	206
<i>Старостина А.С.</i>	
Модели и инструменты нейромаркетинга в условиях инновационных изменений	210
<i>Сулимов А.Ю., Сосновский К.Н., Сулимова Е.А.</i>	
Методика иллюзии спроса как конкурентное преимущество	212
<i>Тагаев Д.Н., Кобзева Т.Я.</i>	
Проблемы менеджмента в связи с вступлением России в ВТО	217
<i>Тарасова С.С., Бутенко Я.А.</i>	
Уроки эффективного менеджмента в кризисный период	219
<i>Терешина А.А., Ахмедов Г.М.</i>	
Инновационное управление персоналом	222
<i>Умнова М. Г.</i>	
Проблемы участия малого бизнеса в госзакупках. Обзор изменений в ФЗ от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ и анализ их влияния на рост доли малого бизнеса в госзакупках	225
<i>Хабибулина О.В.</i>	
Влияние условий риска и неопределенности на предпринимательскую деятельность	229
<i>Цыбульская М.С., Бутенко Я.А.</i>	
Сетевая экономика и феномен инновационных кластеров	231
<i>Чернева Ю.А.</i>	
Риск-менеджмент в предпринимательской деятельности	235
<i>Чернышева А.В., Бутенко Я.А.</i>	
Конфликт-менеджмент предпринимательской деятельности	238

<i>Чичерова М.Э., Бутенко Я.А.</i>	
Значение миссии для организации успешного бизнеса	241
<i>Шепель Д.П.</i>	
Холдинги	244
<i>Шиббаева Е.С., Бутенко Я.А.</i>	
Этический менеджмент в современной предпринимательской деятельности	247
<i>Широченкова Ю.В.</i>	
Эффективность и результативность системы управления: что важнее?	250
<i>СЕКЦИЯ 3 «СОВРЕМЕННЫЕ СТРАТЕГИИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ»</i>	252
<i>Андреюк А.В., Беляев Ю.К.</i>	
Применение SOCIAL MEDIA MARKETING, как инструмента развития конкурентной стратегии	252
<i>Арбачаускас В.О.</i>	
Влияние глобализации на город как экономическую систему	256
<i>Ахмедова Л.Р.</i>	
Матрица БКГ и ее применение на примере компании «RANDY»	259
<i>Болдырев Ю.Е.</i>	
Неопределенность в организационно-экономических и социально-экономических системах: понятия и смысл	262
<i>Бузовский В.В.</i>	
Процессный и проектный подходы в управлении современной компанией	264
<i>Ваян Г.В., Истомин С.В.</i>	
Особенности ценовой стратегии сегодня	268
<i>Граблин А.В., Капкаев Ю.Ш.</i>	
Стратегия упреждающего развития в условиях трансформации мировой экономики	269
<i>Губанов И.Е.</i>	
Современная российская модель модернизации экономики и роль государства в ней	273
<i>Гусева Т.С.</i>	
Базовые стратегии одиночного бизнеса	274
<i>Ализада Искандар Гюндуз оглы</i>	
Современные стратегии в условиях трансформации мировой экономики	277

<i>Еланцева И.Г.</i>	
Роль инвестиций в экономике	280
<i>Еланцев С.В.</i>	
Почему прибыль есть, а денег нет?	283
<i>Зова М.В., Истомина С.В.</i>	
Стратегия низких цен как конкурентное преимущество компании (на примере ООО «АШАН»)	286
<i>Истомина С.В., Истомина Е.А.</i>	
Институциональные стратегии в условиях трансформации мировой экономики	289
<i>Клычев Н.</i>	
Зависимость Кыргызстана, или как бросить курить целому государству	292
<i>Козлова Е.В.</i>	
Уровни оппортунистического поведения в российских корпорациях	295
<i>Кондратюк Д.С., Силова Е.С.</i>	
Решение об IPO как путь дальнейшего развития компании	298
<i>Меркулова А.Ю., Вострикова Л.А.</i>	
Раскрытие понятия «заработная плата» персонала организации	301
<i>Милч М.С.</i>	
Преобразование корпоративных стратегий в условиях трансформации мировой экономики	303
<i>Москаленко Д.В., Казаринова Е.Б.</i>	
Продовольственная безопасность	305
<i>Нгуен Хонг Тхань</i>	
В XXI веке мир нуждается в зеленом экономическом развитии	309
<i>Николаева А.К.</i>	
Преодоление проблем развития государственно-частного партнерства в России. Опыт Краснодарского края.....	311
<i>Онтикова А.С.</i>	
Иновации в России – новые стратегии регионов	314
<i>Петухов А.В.</i>	
Совершенствование системы управления стратегического альянса RENAULT-NISSAN-АВТОВАЗ	317
<i>Пищерикова А.А.</i>	
Современные стратегии в условиях трансформации мировой экономики	320

<i>Рассохина Н.Д.</i>	
Идентификация приоритетов стратегического развития крупных корпоративных структур (на примере ОАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»)	326
<i>Смирнов С.А.</i>	
Стратегия устойчивого развития особо охраняемых природных территорий	329
<i>Столярова К.В.</i>	
Определение ключевых факторов успеха в области формирования и развития системы отношений с инвесторами	332
<i>Трусова М.В., Высоктова А.А., Иванова Ю.Н.</i>	
Роль личности лидера в экономическом процветании страны	336
<i>Тямчик А.Е., Истомин С.В.</i>	
Эталонные стратегии роста фирмы	338
<i>Фазлетдинова Д.В.</i>	
Инновационно-стратегическая функция государства в условиях трансформации мировой экономики	342
 <i>СЕКЦИЯ 4 «THEORY AND PRACTICE OF MANAGEMENT: MEETING THE CHALLENGES OF INNOVATIVE DEVELOPMENT»</i>	
345	
<i>Alaniya Igor</i>	
Apple's innovations	345
<i>Afanasieva Olga</i>	
Practice of HR-management in Germany	347
<i>Belbashir Sofijan</i>	
Ogilvy's innovative key principles of management	349
<i>Buzovskiy Vyacheslav</i>	
Process and project approaches in the management of modern company	351
<i>Dzhigerov Dzhiger</i>	
Creativity takes courage	354
<i>Zenchenko Natalia</i>	
Involvement of expatriates in international projects and their adaptation on international assignments	355
<i>Kalugina Anastasiya</i>	
The urgent of adapting the tools of effective strategic planning in highly competitive environment	357
<i>Kovalskikh Denis</i>	
Crowdfunding as a new way of raising investment money	359

<i>Kosterin Alexey</i>	
New methods of staff motivation	360
<i>Klychev Nursultan</i>	
Dependence of Kyrgyzstan	361
<i>Nteye Anthony Leonard</i>	
Challenges in innovation management	363
<i>Shiryayev Aleksandr</i>	
The innovative approach in the organisation of the learning process at Plekhanov Russian university of economics.....	366
<i>Mustafina Marina</i>	
The importance of learning various cultures for being a good manager.....	367
<i>Minaeva Anna</i>	
Why isn't Russia ready for innovations?.....	369
<i>Chernov Aleksey</i>	
Central problems in the management of innovation development.....	371
<i>Milich Milan</i>	
Transfigurations of corporate strategies in the conditions of transformation of global economy	374

Самсин А.И.

*РЭУ им. Г.В.Плеханова
кандидат философских наук,
профессор кафедры философии,
Председатель Совета ветеранов войны и труда*

Основы методологии управления

Философское осмысление проблем управления – одна из самых востребованных областей социально-гуманитарных наук. За последнее время появилось множество публикаций на эту тему. Теоретико-методологические аспекты управления нашли определённую разработку в профильных научных журналах. В специальных ВУЗах для студентов озвучивают лекции по этой важной проблематике, издаются учебные пособия. Главная цель – способствовать повышению философского, теоретико-методологического уровня молодых специалистов, будущих управленцев-менеджеров.

Что такое управление? Существует немало определений этого социального феномена. В широком смысле управление понимается как система действий, направленных на достижение поставленных целей. Специфика управления заключается в ориентации на преобразование субъектов (их свойств и качеств), на коренные изменения объектов. В идеале оно призвано давать эффективные результаты развития. Управление следует рассматривать в контексте с такими базовыми категориями, как «власть», «политика», «идеология». Эта триада трактуется как единый взаимосвязанный комплекс. Политика только в сочетании с управлением превращается в «искусство возможного», а в рамках идеологии формулируются цели, сценарии и модели управленческой деятельности.

Для понимания управления важно отметить, что это субъектно-объектные отношения. Его носителями выступают юридические лица, государство (и его различные структуры), организации, учреждения, предприятия, компании, фирмы и так далее), а также физические лица (чиновничество, клерки, служащие).

Нельзя не сказать, что современное управление осуществляется в условиях растущей технологизации общества. Это происходит на основе вычислительных (цифровых), коммуникативных (сети, беспроводных источников, Интернета) технологий. Создаётся сфера, в которой большое значение приобретают картины виртуальной реальности. Возникают новые виды и средства управления, оно становится всё более автоматизированным, запрограммированным. Однако эта тенден-

ция таит в себе и серьёзную угрозу вытеснения мыслящего субъекта, человека из области управления.

Многие учёные-обществоведы подчёркивают необходимость гуманитаризации управления. Активно ратуют за использование научного потенциала таких дисциплин как философия, социология, психология, история. Речь идёт о духовно-нравственном оздоровлении управления экономикой, образованием и другими отраслями общественной жизни.

В система управления центральное место принадлежит механизму принятия и реализации решений. Обычно выстраивают логическую схему: **ценности → цели → мотивы → действия (поступки)**. Академик А.П. Александров говорил о специфике этой деятельности: «5 процентов на выработку указаний и распоряжений, а остальные 95 процентов на их реализацию». Принятие и реализация решений – это общечеловеческая проблема. Ведь здесь задействованы не только государственные персоны, руководители разных рангов, менеджеры фирм и корпораций. Они осуществляют масштабные, общественно полезные проекты и программы. Простой человек, как разумное существо, в своей единственной жизни принимает множество решений: при выборе профессии, в работе, в личном плане, в бытовом устройстве и т.д. Как писал поэт: «Каждый выбирает для себя женщину, религию, дорогу. Дьяволу служить или пророку».

В структуре управления методы выступают как регуляторы поведения и деятельности субъектов, как факторы, с помощью которых достигаются желаемые цели и оптимальные результаты. В учебной литературе отмечаются три группы основных методов. Они ранжируются по способам воздействия на сотрудников и объекты.

1) **Административные методы** – реализуются путём прямого воздействия руководителей на подчинённых. Для этого используются договоры, приказы, распоряжения, нормативы, инструкции. Эти методы опираются на власть руководителя. И представляют собой, по сути, способы властной мотивации, реального принуждения. Это один из древнейших методов управления, его ещё называют «ручным способом». И ныне он весьма распространён в области разных уровней структур управления.

2) **Экономические методы** характеризуются воздействием на материальные интересы работников. Речь идёт о разных формах поощрения и стимулирования труда и карьеры. С этой целью применяются зарплаты, прибыли, бонусы, премии, кредиты и т.д. С особенностью этих методов знаком и имеет своё мнение об них каждый руководитель, труженик, пенсионер.

3) Социально-психологические методы отличаются воздействием на эмоциональную сферу сознания работников. Для этого применяются такие приёмы, как убеждение, внушение. Нельзя забывать и о роли ритуалов (традиций, праздников, стереотипов, символов, собраний, демонстраций и т.д.). Все эти известные формы влияния не только на трудовую и исполнительскую деятельность, но и на социально-политическую активность и морально-патриотическое воспитание.

Круг вопросов методологического характера складывался на протяжении многовековой истории. Людей во все времена заботили проблемы как лучше, правильнее распорядиться своими силами, влиять на успехи в хозяйстве, находить приемлемые взаимоотношения с природой. С появлением государственных образований возникли потребности мудрого управления обществом, поиски различных способов наведения порядка, разумных человеческих отношений. Эта необъятная темы, она простирается от выбора способов организации личной жизни, распоряжение своей судьбой и до рационального решения глобальных проблем.

В деятельности в её разных видах формировались определённые способы и навыки, которые обеспечивали желаемые успехи и оптимальные результаты. Всё это обрело свойство культурных традиций, нравственных правил, жизненных приоритетов. Вот в таких социально-исторических условиях формировалось целая научная дисциплина **«методология управления»**. Теоретический фундамент этой науки заложили философы. Ещё в период античности древнегреческий мыслитель **Гераклит** провозгласил принцип «всё течёт, всё изменяется». Эта идея о вечных переменах в бытии мира. Английский философ **Ф.Бэкон** доказал, что «метод – это светильник в руках путника, идущего в темноте». Французский философ и математик **Р.Декарт** отмечал, что ключевым способом познания является индукция как движение мысли от частного к общему утверждению. Великий немецкий мыслитель **Г.Гегель** разработал теоретическую основу для диалектики учения о развитии и изменении. Он вычленил три основных закона: 1) Закон перехода количественных изменений в качественные; 2) Закон единства и борьбы противоположностей; 3) Закон отрицания отрицания.

Огромное влияние на мировую философию оказали работы **К.Маркса** и **Ф.Энгельса**. Опираясь на законы и принципы диалектики, они создали классические произведения о материалистическом развитии общества, о роли производительного труда, показали значение производственных отношений, экономической системы, определяющих образ жизни человека и общества. Марксистская теория ставила

радикальные задачи, полагая, что философия должна не только объяснять мир, но и изменять его. Решение этой важной задачи они связывали с потенциалом диалектического метода. Философская методология (законы, принципы категории) имеют универсальный характер, её способы, приёмы общезначимых для преобразований во всех сферах реального мира. Конечно, ресурсы философского метода применимы и в управленческой деятельности.

Говоря о методологии в управленческой деятельности, нельзя не отметить важность таких подходов, как математическое моделирование и системный анализ. Сегодня эти общенаучные методы обрели первостепенное значение, по своей продуктивности и глубине анализа. Среди методологических подходов, ключевую роль имеют ценности. Что такое ценности? На этот вопрос отвечает философская дисциплина «Аксиология» (от греческого «аχία» ценность +logos – понятие, учение). В рамках этой науки ценности понимаются как значимость вещей и явлений для человека, для общества. Учения о ценностях сформировались в связи с развитием общества и культуры. Сущность и формы ценностей тесно связаны с потребностями, интересами и традициями людей. Выработана целая типология ценностей. Они могут быть индивидуальными и групповыми. По направленности различаются, политические, экономические, моральные и т.д. Исторически сложились высшие ценности: в науке – истина; в искусстве – красота; в морали – добро; в религии – Бог. В социальном плане обрели статус общечеловеческих ценностей: справедливость, свобода, правда, здоровье, семья.

В практике и науке различают подлинные и фальсифицированные ценности. Если первые характеризуются свойствами общественной полезности, жизнеутверждающим смыслом, гуманистической направленностью, то вторые отличаются лживостью, аморализмом, социальной ущербностью. Это уже антиценности. Например, зло, зависть, алчность, подлость.

За последние годы проблемы ценностей приобретают острый характер. Во многих странах мира наблюдается серьёзный кризис традиционных ценностей, их переоценка и размывание. Между отдельными государствами возникают непреодолимые ценностные противоречия. В современной России это актуальная тема получила свои особенности, связанные с социально-экономическими трудностями нынешнего развития. На первый план выступают тенденции коммерциализации, разрастания культа денег. Многие общероссийские ценности девальвируются (например, дружба, трудолюбие, семья). Более того, некоторые влиятельные экономисты предлагают вообще отказаться от ценностей и заменить их нормативными правовыми предписаниями.

Возникает закономерный вопрос: как проявляются ценности в сфере управления. Речь идёт о таких ценностях, как справедливость, ответственность, свобода, истина. Римский философ-оратор Цицерон ещё в далёкой античности глубоко заметил: «Справедливость есть высшая из всех добродетелей. Она – такой же необходимый для жизни продукт, как хлеб». Совершенно очевидно, что справедливость имеет базовое значение для управленческой деятельности. Она не сводится к моральным **требованиям**. Этот принцип социальный по своей сути. В государственном управлении он реализуется в политике защиты материальных и духовных потребностей всех граждан. Это действие проявляется в регулировании источников и размеров доходов людей, в преодолении коррупции и злоупотреблений в разных областях жизни. В борьбе с бедностью и имущественной поляризацией общества.

Вопросы справедливости непременно связаны с ответственностью, которая понимается как сознательная установка, готовность личности отвечать за себя и за свои действия. Ответственность – это прямой долг и обязанность поступать в соответствии с требованиями морали и закона. Существует обширная классификация видов и типов ответственности. Кроме юридической, отмечают политическую, экономическую, экологическую и специально выделяют тип моральной ответственности, как универсальной, ибо она проявляется во всех областях деятельности людей.

В этическом учении И. Канта категория ответственности трактуется в соотношении с ролью совести как внутреннего судьи – регулятора поступков человека. Любая ответственность персонифицирована, она всегда связана с субъектом, носителем. Таковыми могут быть властимушье, чиновники разных рангов, обычные граждане-труженики, налогоплательщики, а также государственные структуры, научные учреждения, трудовые коллективы, корпорации, фирмы и т.д.

Следует подчеркнуть, что в современных условиях во всех областях жизнедеятельности людей (политике, науке, экономике) кардинальное значение придаётся принципу ответственности. Этот подход лежит в основе согласования разных позиций в решении деловых ситуаций. На первый план выходит этика ответственности, которая нацеливает на честное отношение к работе. Что касается системы государственного управления, то здесь надо иметь в виду масштабы социально-экономических, политико-правовых, культурно-просветительских программ и проектов. И, соответственно, возникают огромные объёмы ответственности людей, облечённых властными полномочиями. Именно на их плечи ложится трудоёмкая обязанность неукоснительного исполнения принятых решений и норм права. Конечно, ответственность –

это серьезное бремя, ноша. Осознавая это психологическое состояние, люди стремятся быть добросовестными и обязательными. Нередко, к сожалению, в наше сложное время принцип ответственности обесценивается. Можно напомнить немало примеров из современной жизни, которые подтверждают это суждение.

Студенты, магистранты должны помнить, что в своей будущей управленческой деятельности этот принцип нуждается в обязательном исполнении. Как показывает практика, только на основе ответственности достигаются позитивные результаты в работе. Быть ответственным – эта позиция требует от человека активного социально-нравственного и волевого усилия.

Сегодня в обществе доминирует наука. На авансцену выходят проблемы истины как своеобразного навигатора знаний. В области управления эвристический потенциал истины имеет свою специфику. Здесь часто возникают неясные ситуации, нестыковки, конфликты разных интересов и целей. При решении этих насущных вопросов управленцы, менеджеры не всегда опираются на требования истинного познания. А ведь именно такой подход дает возможность минимизировать опасность фальсификаций, ошибок, сократить риски и прояснить тупиковые ситуации. Поступки и дела сотрудников в управлении, опирающиеся на истинные знания, становятся эффективными, успешными. И это не обычная риторика, а насущная правда.

Истинное познание в управлении тесно связано с рациональным мышлением. Оно предполагает использование логико-методологических процедур, стремление к точности и доказательности. Рациональность – это способность работать с идеальными объектами, моделями, проектами.

Может возникнуть вопрос: как осуществляется принцип свободы в сфере управления? Вообще говоря, вопрос о свободе – это старый и вечно новый вопрос. В ряду общечеловеческих добродетелей свобода выступает как высшая, базовая ценность. Считается, что без нее человек не может практически реализовывать намеченные цели, свои способности. Потребность в свободе глубоко заложена в человеке, она внутренне присуща любому виду его деятельности. В истории философии тема свободы носит магистральный смысл. Она была в центре внимания многих мыслителей (Д. Юм, Б. Спиноза, Г. Гегель, Ж.П. Сартр и др.).

Свобода – это ситуация выбора, она неизбежно связана с риском, личной ответственностью. Быть свободным значительно труднее, чем быть равнодушным приспособленцем или вообще избавиться от груза ответственности и свободы (Э.Фромм). Для понимания свободы как

метода деятельности важно различать свободу «для чего» и свободу «от чего». Социальные философы давно рассматривают этот феномен в разных аспектах: как внутреннюю свободу и внешнюю. Внешняя – это права и свободы, закрепленные в законе, в правовых нормативах. Гарантом этих свобод является государство, оно обеспечивает соблюдение их в обществе. А внутренняя свобода – это сфера сознания отдельного человека. Она контролируется его совестью и интеллектом. Английский философ **Д. Юм** писал: «Ничто не свободно так, как мысль человека».

Что касается проявления свободы в государственном управлении, то здесь сотрудники, менеджеры зависят от правил и норм служебной дисциплины и корпоративного кодекса чести. Каждый реализует свои способности, знания, профессиональные умения в рамках этих нормативов. Он должен быть свободен в критике недостатков, свободен от угодничества и лести перед начальством. В своей деятельности он свободен служить своекорыстным интересам или быть ориентированным на благо народа. Как показывает современная жизнь, некоторые управленцы (губернаторы, чиновники, депутаты) предпочитают свободу личного, семейного благополучия и обогащения за счет рядовых налогоплательщиков.

Ученые-специалисты отмечают, что методы и подходы в управлении в разных отраслях нашего общества существенно различаются. Например, в области образования и науки принципиальное значение придается организационным и структурным переменам. Принимаются меры по активизации вузовской науки, создания новых научных центров, введения современных форм обучения. Значительный упор делается на усиление роли критериев эффективности, учреждение различных фондов, ориентированных на целевые программы. Повышена зарплата ученым и преподавателям, произошло сокращение неэффективных вузов, объединение их с лучшими коллективами. Значительному реформированию подверглась **Академия наук России**. Здесь создан специальный орган ФАНО, который будет осуществлять финансовую и хозяйственную функцию, а институты, коллективы ученых будут заниматься только наукой. Все эти преобразования вызвали неоднозначные реакции в научно-преподавательском сообществе.

Особый интерес представляют реформы управления в сфере отечественной экономики. Известно, что наша экономика в своей основе имеет сырьевую структуру и находится в большой зависимости от импорта природных ископаемых. По своим главным показателям (рост ВВП, экономическое развитие, уровень жизни, инфляция) она, мягко говоря, оставляет желать лучшего. В этих реальных условиях встают

проблемы управления и политического курса. За последние годы в стране сформировались два философско-идеологических подхода. Первый – **либеральный**, который исходит из постулата: «Все решает рынок» и ориентация на прозападный опыт.

Второй – **государственно-консервативный**. Его сторонники считают, что государство – это кардинальный локомотив экономики. И только государственное регулирование и контроль могут обеспечить поступательное развитие, движение российской экономики.

Сегодня эта жизненно важная тема получила широкое обсуждение и не только на специальных форумах и научных конференциях. Спор идет о возможностях этих разных подходов, а главное – поисках оптимального компромисса и разработки новых методов социально-экономического развития. Студентам и магистрантам предлагается поразмыслить по этому поводу.

Литература

1. Гапоненко А.Л., Савельева М.В. Теория управления: учебник для бакалавров . – М.: Издательство Юрайт, 2013.
2. Канке В.А. Философия менеджмента. – М.: Кнорус, 2010.
3. Ковнир В.Н., Лисовская Е.Г. Теория менеджмента, история управленческой мысли: учебное пособие. – М.: Изд. РЭУ им.Г.В.Плеханова, 2012.
4. Самсин А.И., Козлов В.В. Философия управления: учебное пособие. – М.: Изд. «Палеотип», 2013.
5. Шуванов В.И. Социальная психология управления: учебник для вузов. – М.: Юнити- Дана, 2009.

СЕКЦИЯ 1

«УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ НА ОСНОВЕ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

Абдуллаев Д.М.

РЭУ им. Г.В. Плеханова

1 курс, факультет Менеджмента

Инновации как инструмент обеспечения устойчивого экономического развития

Современные информационные технологии (ИТ), инновационная деятельность, модернизация - понятия, которые имеют огромное количество толкований и разъяснений в настоящее время, но их объединяет одно общее качество – внедрение всего нового, в том числе новых идей, знаний, последних достижений науки, технологий, изобретений и методов. Научно-технический прогресс в современном мире стал фундаментом устойчивого экономического развития во всех странах мира. Он содействует удовлетворению потребностей общества в разнообразных сферах при ощутимой экономии природных и человеческих ресурсов. Новые способы обработки сырья и материалов ведут к коренным изменениям в технологическом способе производства.

Цель данной работы - исследование механизма внедрения современных информационных технологий в производство как основу процесса модернизации экономики России. Практическая ценность результатов исследования состоит в том, что рекомендации и выводы, содержащиеся в работе, могут быть использованы для налаживания экономических отношений в сфере инновационных технологий, а также задействованы производителями для улучшения показателей экономического роста на мировом и локальных рынках.

Использование инноваций, современных информационных технологий является главным инструментарием общественного прогресса, оно способно поднять экономику страны на очень высокий уровень за сравнительно малые сроки. Яркий пример тому – Япония, страна, которая меньше, чем за век, обогнала в экономическом развитии могущественные державы с многовековой историей. Приведем немного статистики: в восьмидесятые годы Япония по-прежнему лидирует в темпах роста; ее валовой национальный продукт превзошел ВВП Англии и

Франции, вместе взятых; в 1984 г. он составил 1233,5 млрд. \$. Огромных масштабов достигла внешняя торговля Японии: экспорт в 1984 г. составил 146 млн. \$, импорт - более 126 млрд. \$. Японские товары, ассоциирующиеся с качеством и долговечностью, все прочнее занимали ведущие позиции на мировом рынке. Экономическая мощь крошечной страны Японии связана, прежде всего, с превращением её в финансовый и научный центр мирового масштаба.

Опираясь на эти факты, можно сделать вывод, что от развития информационных технологий и науки напрямую зависят темпы экономического роста и уровень жизни населения. Опыт развитых стран мира подтверждает, что в условиях современной конкуренции на мировом рынке, несомненно, побеждает тот, кто имеет более развитую инфраструктуру производства, кто наиболее эффективно использует последние достижения науки и техники.

В настоящее время российская экономика находится в весьма тяжёлом положении. Большинство предприятий выпускает продукцию, уступающую качеством своим зарубежным аналогам. Поэтому зачастую производители вынуждены сворачивать свое производство, не выдерживая конкуренции на отечественном и мировом рынках. Это обуславливается тем, что в промышленности по-прежнему используются старые, отжившие свой век технологии, редко внедряются достижения современной науки. Число предприятий, использующих в своем деле инновации, не достигает и 5 процентов.

Причина кроется в слабой развитости ИТ-сектора в России. Развитие ИТ-отрасли является очень важным для экономики нашей страны, так как оно позволяет внести значительный вклад в увеличение внутреннего валового продукта, уменьшить сырьевую зависимость и содействовать успешной реализации осуществляемой в стране программы реформ в области государственного управления. Формирование этой отрасли началось недавно, одновременно со становлением рыночной экономики, то есть 15 лет назад. К сожалению, достигнутый в России уровень развития инновационной экономики сохраняется практически без изменений с середины 90-х годов. В рейтинге развития информационных технологий в 2010-2012 годах Всемирного экономического форума Россия занимает 77-е место из 138 стран. Вместе со слабой развитостью ИТ-сектора, на рынке труда также ощущим недостаток квалифицированных кадров в этой области. Однако все не так плохо, как кажется, – государство начинает осознавать необходимость модернизации не только в экономике, но и во всех других социальных сферах. В 2010 году было принято множество решений, нацеленных на стимулирование инноваций в России. Создана Комиссия при Прези-

денте РФ по модернизации и технологическому развитию экономики России. На реализацию сформированных Комиссией технологических инициатив из бюджета ежегодно выделяются миллиарды рублей. Также важным шагом в преодолении кризиса информационных технологий было создание инновационного центра Сколково. Это строящийся в Москве современный научно-технологический инновационный комплекс по разработке и коммерциализации новых технологий, первый за всё постсоветское время в России наукоград, строящийся «с нуля». В комплексе будут обеспечены особые экономические условия для компаний, работающих в приоритетных отраслях модернизации экономики России: в телекоммуникациях, нанотехнологиях, космических исследованиях, энергоэффективности, биомедицинских, а также ядерных технологиях.

Второе тысячелетие ознаменовало переход на постиндустриальную ступень развития человечества, главную роль в которой играют информация, современные компьютеризированные системы, высокие производственные возможности и основанные на них технологии, инновационная организация различных видов деятельности. Конечным этапом создания постиндустриального общества должно стать формирование инновационной экономики, которая, в соответствии с поставленными Президентом задачами, является стратегическим направлением развития экономики России. Практика показала, что уровень развития инновационной сферы (науки, технологий, наукоемких отраслей) представляет собой основу устойчивого экономического роста, определяет границы между развитыми и развивающимися странами. Поэтому формирование национальных инновационных систем является главным фактором долгосрочного роста экономики России.

Сегодня формирование этих систем может сыграть решающую роль в укреплении связей между объемами производства, инвестиций и ростом производительности труда. Новые виды услуг способны создать огромное количество рабочих мест. Современные информационные технологии с их стремительно растущим потенциалом и быстро снижающимися издержками открывают огромные возможности для новых форм организации труда и занятости в рамках как отдельных корпораций, так и общества в целом.

Социальное партнерство как способ реализации принципов достойного труда

В условиях замедления роста глобальной экономики в результате мирового финансового и экономического кризиса Российская Федерация продолжает принимать активные меры, направленные на снижение напряженности на рынке труда, обеспечения его гибкости и сбалансированности, предоставление социальных гарантий и защиту трудовых прав граждан.

Современная цивилизация находится в поиске инструментов для стабильного и справедливого роста и развития. Профсоюзы России поддерживают сформулированную Международной организацией труда концепцию Достойного труда, где данный труд выступает в качестве стержня социального, экономического развития, играет главную роль в обеспечении сбалансированности и социальной справедливости.

Четыре основы формируют каркас Достойного труда для достижения устойчивого экономического роста: фундаментальные права в сфере труда, занятость, социальная защита и социальный диалог.

Социальный диалог, стороной которого профсоюзы являются, — механизм, помогающий обеспечивать реализацию прав в сфере труда, занятости и социальной защиты. В процессе конструктивного социального диалога можно найти оптимальные решения проблем экономического роста.

Необходимо подчеркнуть, что, к сожалению, российская модель социального партнёрства складывается сложно. Внедрение таких традиционных для социального партнёрства элементов, как прагматизм, деловитость, рациональность, осложняется невысоким уровнем правовых и экономических знаний, культуры и моделей поведения работников, недоверием и постоянной подозрительностью между соцпартнёрами, что иногда принимает остро позиционные формы.

Надо также признать, что многие профсоюзы России, с одной стороны испытывают проблемы, связанные со стереотипами советского времени, сохраняющимися в сознании людей, которые не полностью осознают свои права и роль профсоюза, как инструмента их индивидуальной и коллективной защиты, с другой — вынуждены противостоять нарастающему прессингу со стороны представителей бизнеса,

которые в интересах интенсификации труда и роста прибыли любой ценой проводят антипрофсоюзную политику, сохраняют низкий уровень зарплат и социальных гарантий и компенсаций.

Залогом эффективного социального диалога являются сильные и компетентные социальные партнеры. В настоящее время усилия объединений и профсоюзов, и работодателей должны быть направлены на решение стратегических задач, сохранение и расширение своей членской базы. Важнейшей задачей сегодня остается увеличение представительности социальных партнеров, усиление их институционального и технического потенциала, укрепление компетенций и профессионализма для участия, совместно с правительством, в разработке политики в социально-трудовой сфере страны. Не менее важным аспектом укрепления социального диалога в России является создание эффективного механизма разрешения трудовых споров, в частности - внесудебного, добровольного, оперативного разрешения трудовых споров и внесения необходимых поправок в законодательство.

На наш взгляд, в этих условиях социальное партнерство способно воплотить в жизнь принципы достойного труда, главной целью которых является достижение следующих результатов:

- реализация политики и программ содействия занятости молодежи;
- содействие переходу от неформальной занятости к формальной;
- модернизация и создание современных качественных рабочих мест в условиях посткризисного развития; развитие профессиональной ориентации, дальнейшее совершенствование профессиональной подготовки и переподготовки кадров;
- создание благоприятной среды для бизнеса, создающего новые и модернизирующего неэффективные рабочие места;
- достижение достойного уровня заработной платы и качества жизни;
- стимулирование и мотивация трудовой и экономической деятельности.

Достижение данных результатов позволит значительно улучшить ситуацию в социально-трудовой сфере страны и сформировать наиболее качественный и конкурентоспособный трудовой потенциал.

Инновационное развитие туристического кластера

В докладе проанализированы условия развития туристско-рекреационной деятельности в регионе на примере Псковской области. Сформулированы рекомендации по интенсификации процесса развития кластера, основанные на анализе культурно-исторических и географических особенностей региона. Показано, что инновационное обновление повысит конкурентоспособность региона в сфере туризма и будет способствовать социально-экономическому росту и развитию региона в целом.

Для инновационного обновления в регионе необходимо вести целенаправленную деятельность по созданию благоприятных условий для осуществления инновационных процессов, в том числе по формированию инновационного мышления, новой бизнес-среды.

В современных условиях экономика не может быть полноценной и конкурентоспособной без осуществления инновационной деятельности. В российской практике поддержки инновационного развития наряду с организационными, финансовыми и информационными механизмами получило распространение и создание в ряде регионов комплексных инновационных субъектов, призванных стать центрами новой экономики.

На современном этапе развития экономики конкуренция происходит не только на уровне продуктов и услуг, но и на уровне бизнес-моделей, в основе которых лежат инновационные технологии и методы управления, в том числе краудсорсинг (англ. crowd – толпа, saurcing – использование ресурсов). Краудсорсинг - это передача отдельных производственных функций неопределенному кругу лиц на основании публичной оферты. Появление краудсорсинга обусловлено появлением Интернета и сотовой связи. На уровне органов власти краудсорсинговые проекты могут быть направлены на анализ и выработку возможных решений проблем государственного управления: налаживание взаимодействия власти с обществом посредством сбора предложений по принятию новых и модернизации уже имеющихся законов, создание веб-порталов для обсуждения законопроектов. Следует отметить, что реализация кластерной политики предполагает обеспечение взаимодействия органов власти, органов местного самоуправления и объединений предпринимателей.

Или проекты, где пользователи сайта могут оставлять информацию о нарушениях, допущенных ответственными лицами организаций. Речь идет о фактах, влияющих на жизнь большого количества людей. В больших организациях краудсорсинг используется в целях участия сотрудников в улучшении деятельности организации. В то же время необходимо совершенствование программного обеспечения как ключевого ресурса для использования краудсорсинга.

В настоящее время в Псковской области реализуется долгосрочная целевая программа «Развитие культурно-познавательного туризма Псковской области на 2010-2016 годы». Задачей программы является развитие туристско-рекреационного кластера «Псковский», развитие туристской инфраструктуры, развитие кластера творческих индустрий (обновление и продвижение кластера творческих индустрий: организация ярмарок, выставок, создание системы продвижения продукции, поддержка местных производителей), информационное продвижение туристского продукта и развитие событийного туризма.

Исследование туристских предпочтений обосновывает необходимость развития инновационной туристско-рекреационной деятельности, которая представляет собой тесно связанные процессы по формированию, продвижению инновационного туристского продукта, а также по финансовому обеспечению этих процессов. Основные усилия по развитию инноваций в туризме направлены на повышение конкурентоспособности, на улучшение туристского сервиса, сюда относятся и организация новых видов туристской деятельности, таких как сельский туризм, караванинг.

На российском рынке практически не развит караванинг-путешествия в передвижных "домах на колесах". Рост автомобилизации в стране может способствовать популярности этого направления среди российских туристов, в том числе получит развитие такое перспективное направление туризма, как "туризм выходного дня", наименее подверженный сезонным колебаниям. Для этого необходима организация хотя бы минимальной инфраструктуры караванинга. Развитие кемпингов для караванных маршрутов европейского уровня и соответствующей инфраструктуры с оборудованием санитарных и вспомогательных зон, стоянок для гостей, зон отдыха и барбекю (к услугам гостей-прокат велосипедов, палаток, мангалов) повлечет увеличение зарубежных туристов.

Таким образом, в целях развития данного направления туризма приоритетным направлением является поддержание в надлежащем состоянии автодорог, проходящих по основным туристским маршрутам области), и расположенным на подходах к пограничным пунктам пропуска.

Следует подчеркнуть необходимость информационно-пропагандистской компании, в том числе за рубежом, создание системы продвижения регионального туристского продукта. Для решения проблем, связанных с продвижением туристского продукта необходимо развивать создание электронных туров, электронных навигационных систем, форумов, галерей, а также единую систему электронного бронирования.

Так же необходима информационная поддержка в продвижении бренда кластера, формирование механизмов мониторинга, выявления и распространения лучшей практики в области развития кластеров и реализации кластерных проектов.

Основой развития туризма в Псковской области является культурный потенциал региона с богатым событийным рядом. Однако, следует отметить необходимость диверсификации туристического продукта области за счет развития инновационных видов туризма, которые будут, в том числе, поддерживать культурно-познавательный туризм.

Установление стабильных взаимоотношений между разрозненными инновационно активными элементами и превращение их в единый комплекс, будет способствовать усилению имеющегося инновационного потенциала. Следует отметить важность вовлечения в инновационный процесс всех заинтересованных субъектов, независимо от масштаба и степени развитости, а также притяжение новых ресурсов, в том числе инвестиций. Следует отметить необходимость укрепления сотрудничества с соседними территориями, обладающими значительным инновационным потенциалом.

В современном обществе информационные технологии играют важную роль в обеспечении информационного взаимодействия между людьми и распространения массовой информации. Информационные технологии снимают многие производственные, социальные и бытовые проблемы, вызванные процессами глобализации, расширением внутренних и международных культурных связей. Определяющими стимулами развития информационных технологий являются социально-экономические потребности общества.

Головкина Д. Д.

*РЭУ им. Г.В. Плеханова
магистратура, факультет Менеджмента*

Проблемы внедрения инноваций в Российской Федерации и пути их решения

На сегодняшний день экономика России в основном базируется на добыче и экспорте нефти и газа. Для стабилизации и устойчивого развития экономики необходимо предпринимать меры по ее модернизации, а так же перестать зависеть от сырья. Внедрение новейших технологий и научных достижений формирует базу процесса модернизации.

Нужно неотлагательно внедрить инновации в каждой сфере экономики, результатом этого станет создание потенциала для развития в будущем.

Сейчас ни государственный, ни частный сектор не демонстрируют должного интереса во внедрении инноваций. Уровень инновационной активности российских организаций значительно ниже нежели показатели стран-лидеров в данной сфере.

Сильное отставание России в инновационной сфере обусловлено несколькими группами проблем.

Административные проблемы – это такие проблемы, которые затрагивают предоставление льгот, коррупцию, нормативно-правовую сторону и другие.

В нашей стране на данный момент не проработана правовая база, отвечающая на вопросы разработки и реализации инноваций.

Необходимо усилить контроль деятельности государственных заказчиков, осуществить повсеместную реализацию рыночных механизмов направленных на поддержание науки и ее развитие, уделять больше внимания практическому использованию плодов НИОКР, финансируемых из федерального бюджета. Доля бюджетных средств в инновационных затратах предприятий не превышает 5%.

На данный момент существует очень узкий набор льгот для организаций, которые реализовывают инновационную деятельность, что тормозит процессу внедрения инноваций, несмотря на внушительный научный потенциал инновационной деятельности.

Этот список группы административных проблем можно и дальше продолжать. Хотя и так видно, что для их устранения понадобится систематическая и скрупулезная работа органов власти. Надо создать благоприятные условия для внедрения собственных и иностранных инвестиций

для качественных преобразований в инновационной деятельности, оказывать поддержку программ технологического совершенствования организации, для изменения структур предприятий, разработать способы поощрений инновационно-ориентированного предпринимательства, отладить, создать, и усовершенствовать правовую базу, а так же контролировать ее реализацию. Может быть, эта задача возляжет на автономную некоммерческую компанию «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов», образованную по поручению Председателя Правительства Российской Федерации В.В.Путина и функционирующую с 11.08.2011. Эта организация способна создавать возможности для осуществления и внедрения продуктов инновационной деятельности.

Так же существуют проблемы инновационной инфраструктуры.

Инновационной инфраструктура - это блок связанных между собой структур, которые организуют и обеспечивают формирование инновационной деятельности.

Главными элементами считаются: инновационный центр, бизнес-инкубатор, технопарк, наукоград, технополис и другие. В нашей стране лучше всего прижились технопарки и бизнес-инкубаторы.

Технопарк - особая территория, связывающая научно-исследовательские организации, деловые центры, объекты индустрии, учебные заведения, площади для проведения выставок, объекты обеспечивающие средства сообщения, транспортные ресурсы, условия для быта и отдыха, охрану. Технопарки организуются для создания плотной взаимосвязи специалистов общего профиля деятельности в пределах одной территории.

Бизнес-инкубатор - это структура, целью которой является создание благоприятных условий для поддержания работы малого бизнеса.

На данный момент создан перспективный проект «Инновационный центр «Сколково»», так же сейчас на территории Российской Федерации функционируют Наукоград Кольцово, технопарк новосибирского Академгородка, Кузбасский технопарк, автономная некоммерческая организация «Красноярский городской инновационно-технологический бизнес-инкубатор», Агропарк в Татарстане другие.

Все мы знаем, что большинство основных средств предприятий России очень сильно изношены. При таком состоянии дел внедрение инновационных технологий почти не реально, так как требует больших финансовых вложений по причине несовместимости с устаревшим оборудованием.

Развитие инноваций в нашей стране выступают основным фактор выживания и стратегического позиционирования Российской Федерации в мировом сообществе.

Малый инновационный бизнес: проблемы и решения

Для российской экономики, как и для экономики любой развитой страны, сектор малого бизнеса очень важен. В силу своей гибкости и адаптивности, с одной стороны, он выполняет роль инкубатора экономических и технологических новаций, которые в случае успеха потом распространяются на всю экономическую систему, а с другой – дает всей экономике мощный импульс устойчивой положительной динамики. Мировой опыт показывает, что малые предприятия наиболее эффективны в такой области, как разработка и исполнение новых, наиболее рискованных технических проектов.

С учетом выбранного нами курса на ускоренное развитие высокотехнологичных отраслей, инноваций, а в широком смысле – экономики знаний, малое инновационное предпринимательство было и остается одной из приоритетных сфер деятельности Правительства. Однако в России для отнесения бизнеса к малому инновационному до сих пор нет однозначного критерия. Обычно применяется комбинированный подход к определению малого инновационного предприятия, в котором используется критериальные признаки субъектов малого бизнеса, (количество сотрудников и (или) финансовые показатели деятельности, и показатели инновационной активности организации) – количество научных сотрудников, количество нововведений, количество публикаций по результатам исследований, объем средств, направляемых на научные исследования. Критерием для выделения может служить и наукоемкость продукции (R&D Intensity), то есть уровень затрат на научные исследования и разработки.

Под малым инновационным бизнесом в России принято понимать такое предприятие, которое в течение последних трех лет имело:

- Завершенные инновации (новые или значительно усовершенствованные продукты, внедренные на рынке);
- Методы их производства (передачи), также уже внедренные на рынке;
- Новые или значительно новые усовершенствованные процессы, внедренные в практику.

Отсутствие закреплённых в нормативных документах четких критериев отнесения хозяйствующих субъектов к категории инновационных вызывает серьезные затруднения в процессах идентификации субъектов

инновационной деятельности в малом предпринимательстве и будет несомненным тормозом в проведении модернизационных мероприятий. Нужно срочно ликвидировать законодательные пробелы в этой области.

Одной из важнейших проблем инвестиционно-инновационного развития малого бизнеса является поиск финансирования. Недостаточность собственного капитала не позволяет им самостоятельно финансировать инновационные проекты, а также диверсифицировать свой бизнес. При концентрации на инновационном развитии неизбежно растут риски – это негативно сказывается как на отношениях с кредитными организациями, так и на готовности самих предпринимателей заниматься инновациями.

В нашей стране действуют правила предоставления средств федерального бюджета, предусмотренных на государственную поддержку малого предпринимательства. Они должны использоваться на следующие мероприятия:

- Создание и развитие бизнес-инкубаторов (организаций, оказывающих поддержку предпринимателям на ранней стадии их деятельности путем предоставления им в аренду помещений и оказания консультационных, бухгалтерских и юридических услуг);
- Поддержка субъектов малого предпринимательства, производящих продукцию для экспорта;
- Развитие системы кредитования субъектов малого бизнеса;
- Создание и развитие инфраструктуры поддержки малых предприятий в научно-технической сфере;
- Софинансирование региональных программ поддержки малого предпринимательства.

Ежегодные правительственные планы мероприятий по развитию инновационных процессов предусматривают:

- Создание благоприятных налоговых условий для стимулирования инвестиционной и инновационной деятельности;
- Совершенствование таможенно-тарифного регулирования и государственной поддержки экспорта отечественной продукции;
- Принятие мер по поддержке финансовых институтов, осуществляющих лизинг, кредитование и страхование контрактов (в том числе связанных с приобретением современных технологий за рубежом).

К сожалению, большинство программных документов, призванных сопровождать и мотивировать процесс носят во многом декларативный характер и не способствуют росту уровня инновационной активности.

Доля инновационной продукции малых предприятий составляет порядка 5% в общем объеме, а удельный вес инновационных малых предприятий, в лучшем случае – 4%. Возможно, причина сложившейся ситуации в том, что в этих субъектах хозяйственной деятельности тратится всего 10-15% ото всех ресурсов, уходящих на инновационное развитие.

Стоит обратить внимание на то, что венчурное инвестирование, как одно из самых перспективных направления развития малого инновационного бизнеса, остро нуждается в расширении существующих механизмов государственной поддержки на всех уровнях, потому что именно венчурное финансирование может заметно активизировать инновационную деятельность малых предприятий (фонд принимает на себя значительную часть риска проекта, соответственно сокращая объем риска для предпринимателя и повышая привлекательность для потенциальных кредиторов, что может положительно повлиять на размеры процентных ставок).

Несомненно, востребованной формой поддержки инновационного малого бизнеса остаются банковское кредитование и региональные и муниципальные фонды поддержки малых предприятий, предоставляющие гарантии, которые способствуют заметному (около 5%) снижению процентных ставок.

Для разрешения проблемы малого инновационного бизнеса также можно применить следующие мероприятия:

- Усовершенствовать административную систему (риски прекращения бизнеса из-за таких барьеров представляют большую опасность, чем финансовые, технические и какие-либо иные);
- Пересмотреть систему налогового стимулирования малого бизнеса;
- Разработать приоритетные индикаторы развития малого бизнеса, под которые он сможет получать льготные кредиты;
- Создать комплексную систему кластерного развития инновационных предприятий малого бизнеса, как по сферам деятельности, так и по региональному принципу.

Здесь будет полезным обратиться к международному опыту. Так, размер инвестиционного налогового кредита в развитых странах колеблется от 5,3% в Японии, 10-15% в Канаде, до 50% в Великобритании и 100% в Ирландии.

Для того чтобы систематизировать деятельность малых инновационных предприятий с оказанием им адресной ресурсной поддержки со стороны государства, необходимо выработать минимальный набор таких индикаторов, которые позволят оптимизировать поддержку извне и активизировать внутренние факторы роста. Также система технопарков и бизнес-инкубаторов должна в ближайшее время быть модифицирована в вертикально и горизонтально сформированные кластерные образования по видам деятельности с целевой поддержкой из бюджетов различного уровня. Путем реализации комплекса вышеуказанных мер синергетический эффект от конкретных видов деятельности может быть получен в полной мере, и малый инновационный бизнес начнет работать эффективно и производить конкурентоспособную продукцию: как товары, так и услуги.

Роль конкурентоспособности персонала в управлении инновационными изменениями на предприятии

Курс на инновационное развитие российской экономики был озвучен еще в 2006 году в ежегодном послании Федеральному Собранию Президента РФ В.В. Путина¹. Однако понимание инноваций как внедрение наукоемких технологий не отражает многогранности данного процесса. Безусловно, без внедрения новейших технологий невозможно построение конкурентоспособной экономики, но также это невозможно и без конкурентоспособного, способного воспринимать и адаптироваться к инновациям персонала. Более того, как справедливо отмечает Р.А. Фатхутдинов в своей статье «Концепция новой теории управления конкурентоспособностью и конкуренцией», некорректно «...рассмотрение новой инновационной экономики как экономики наукоемких отраслей, а не как формирование у руководителей, менеджеров и специалистов совершенно нового системного стратегического мышления на основе интеграции экономических законов, законов организации, научных подходов, принципов и современных методов».²

Хотя с 2006 года уже прошло достаточно много времени, актуальность данной проблемы подтверждает и повестка международного форума G20 в 2013 году³: падение производительности труда - один из основных глобальных вызовов современному развитию как национальных экономик, так и мировой экономики в целом. А повышение качества как одного из показателей конкурентоспособности рабочей силы увеличивает производительность труда и его эффективность.

Как мы видим, конкурентоспособность персонала непосредственно влияет на конкурентоспособность не только отдельного предприятия (микроуровень), но и тесно взаимосвязана с конкурентоспособностью страны в целом (макроуровень).

¹ Послание Федеральному Собранию Российской Федерации от 10.05.2006 г. / Сайт Президента РФ. - Режим доступа: http://archive.kremlin.ru/appears/2006/05/10/1357_type63372_type63374_type82634_105546.shtml

² Фатхутдинов Р.А. Концепция новой теории управления конкурентоспособностью и конкуренцией / Р.А. Фатхутдинов // Современная конкуренция. - 2007. - №1. - С. 73-86.

³ Силуанов: G20 необходимо найти новые источники экономического роста / Российская газета. - Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/12/03/istochniki-anons.html>

Роль работника в организации, а также требования к нему в настоящее время достаточно сильно отличаются от их понимания еще 20 лет назад. В связи с этим в экономической литературе до сих пор наблюдается путаница в понятиях «качество рабочей силы», «конкурентоспособность рабочей силы», «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «качество человеческих ресурсов» и т.д. Одним из первых появилось понятие «качество рабочей силы», которое определялось как уровень развития профессиональных качеств, умений и навыков работников, приобретенных посредством получения специализированного образования или обучения на рабочем месте.

Однако по мере исследования данного экономического феномена стало понятно, что не вполне рационально рассматривать приобретенные навыки в отрыве от природных данных (физиологических и социально-психологических характеристик), так как именно они определяют возможности потенциального развития работника. Для различия старого и нового подхода к качеству рабочей силы и появляются новые понятия, однако, в целом эти понятия могут быть взаимозаменяемы, за исключением понятия «конкурентоспособность рабочей силы».

Рассмотрим общую структуру конкурентоспособности персонала как совокупность функциональных частей, оказывающих непосредственное влияние на ее уровень:

- качество рабочей силы;
- опыт;
- цена.

Наиболее гибкой в управлении и одной из самых важных составляющих конкурентоспособности персонала, безусловно, является его качество. Хотя мы уже привели обобщенный подход к определению качества рабочей силы как совокупности определенных физиологических, социально-психологических, интеллектуальных и профессиональных характеристик, проявляющихся в процессе труда и отражающих потенциал персонала для развития. Однако, на наш взгляд, в связи с быстроменяющимися условиями рынка и переходом России нагоняющими темпами к инновационному типу экономики, этих критериев уже явно недостаточно для успеха в условиях постоянных инновационных изменений на предприятии. Так, те качества, которые традиционно считались необходимыми исключительно для руководителей, в настоящее время должны присутствовать и развиваться у всех работников предприятия, так в 21 веке работник от объекта управления переходит в объектно-субъектные отношения в процессе управления предприятием. В этой связи при оценке качества персонала необходимо учитывать наличие или отсутствие таких характеристик, как: лидер-