

6. *Осауленко А. И.* Инновационно-технологические центры как основа инновационно-технологической политики региона // Состояние и пути развития экономики регионов России в 21-м столетии: материалы науч.-практ. конф. (26—27 мая 2003 г.). Тамбов, 2003. Ч. 2. С. 70—77.
7. *Горбачев А. В., Старостина А. А.* Управление проектами как эффективный способ обеспечения устойчивого развития региона // Регион в условиях перехода к устойчивой модели развития современного российского общества: материалы межрегион. науч.-практ. конф. (апр. 2004 г.). Брянск, 2004. Ч. 1. С. 160—161.
8. *Шершнев А. А.* Механизм формирования региональной инновационно-инвестиционной деятельности: автореф. дис. канд. экон. наук. Н. Новгород, 2004. 29 с.

## **Человеческий потенциал как условие инновационного развития региона**

*А. Ч. Кылдыдай*

*Тувинский институт комплексного освоения  
природных ресурсов Сибирского отделения РАН, г. Кызыл*

В мировой практике формирование региональных инновационных систем стало одной из важнейших целей промышленной политики с начала 1980-х годов, когда большинство индустриальных стран столкнулось с дополнительными экономическими трудностями и ростом социальной напряженности в результате неравномерности развития регионов. Как показывает мировой опыт, даже благополучные регионы обычно нуждаются в повышении инновационного потенциала, так как это дает лучшие шансы на поддержание или повышение конкурентоспособности расположенных в них предприятий, создание дополнительных рабочих мест (за счет образования и расширения масштабов деятельности новых фирм), привлечение филиалов крупных компаний, в том числе зарубежных [1, с. 195—196]. Одной из наиболее важных особенностей современной экономики в стране является крупномасштабная, охватывающая практически все сферы инновационная деятельность, направленная на улучшение использования ресурсов, повышение уровня и расширение структуры удовлетворяемых потребностей общества.

В современных условиях, когда устойчивость и успешность развития экономики определяют способность к генерации инновационных, качественных сдвигов, резкое возрастание роли человека в воспроизводимых процессах выдвигает на первый план проблемы человеческого потенциала и его эффективной реализации [2, с. 3]. С развитием научно-технического прогресса одним из важнейших показателей уровня развития страны становятся технологии и изобретения. Информатизация производства, увеличение инновационной направленности предъявляют более высокие требования к рабочей силе. По мере расширения, освоения высокосложных технологий и массовой компьютеризации национальная экономика уже не может обходиться без массового грамотного работника. Становится закономерностью тенденция формирования работников инновационного типа, характеризующихся более высоким уровнем образования и квалификации.

Экономические преобразования, происходящие в России, создают условия для формирования новой структуры общественного производства, которая предоставляет новые возможности для реализации, прежде всего, в сферах, связанных с инновационной активностью. Жизнеспособность национальной экономики в огромной степени определяется состоянием и потенциалом развития двух родственных сфер нематериального производства, обеспечивающих развитие качественных характеристик человеческого потенциала и инновационные сдвиги во всех сферах народного хозяйства — науки и образования. Поэтому поддержка и стимулирование эффективного функционирования этих сфер неизбежно занимают высокое место в системе государственных приоритетов успешно развивающихся экономик. Для отраслей нематериального инвестиционного комплекса характерен особый, отличный от преобладающего в массовом производстве, тип «технологического процесса», основанный не на логике системы машин, а на специфических закономерностях высококвалифицированной творческой человеческой деятельности — исследователей, преподавателей, учащихся [2, с. 174—175]. Динамичное комплексное развитие региона зависит от внедрения инноваций и принятой инвестиционной стратегии в регионе, где особую значимость приобретает инновационный потенциал региона. В Республике Тыва в последнее время так же уделяется повышенное внимание роли инноваций при проведении экономической политики региона

Из общей численности занятых в СФО исследованиями и разработками 0,66% проживают в Республике Тыва. Республика занимает 10-е место из 12 регионов СФО по данному показателю. В Тыве за рассматриваемый период численность персонала, занятого исследованиями и разработками, увеличилась на 18% (в 1995 г. — 281 чел., в 2006 г. — 332 чел.), тогда как в целом в СФО наблюдается уменьшение на 20% (в 1995 г. — 73 886 чел., в 2006 г. — 58 647 чел.). По численности исследователей с учеными степенями в Тыве так же наблюдается рост на 73% (с 38 чел. до 66 чел., из них доктора наук — с 5 до 12 чел., кандидаты наук — с 33 до 54 чел.), в СФО — рост на 4%. Среди регионов СФО Тыва по численности докторов наук, занимающихся исследованиями, занимает 10-е место, по кандидатам наук — 11-е место. Но разработки ученых не внедряются, так как многие предприятия слабо развиты и не могут позволить себе затраты на инновации. Препятствиями для инноваций являются недостаток собственных денежных средств предприятий, высокая стоимость нововведений, низкий платежеспособный спрос на новые продукты, так же недостаток квалифицированного персонала, информации о новых технологиях, о рынках сбыта.

Сегодня расширяется экономическая и социальная значимость деятельности учреждений образования — как общего, так и профессионального. Образование предопределяет ключевые качественные характеристики трудового потенциала, связанные с его интеллектуальными и социально-психологическими свойствами, общественной активностью, нравственным уровнем [3, с. 41]. Характеристикой, тесно связанной с инновационным развитием, являются знания и профессиональные навыки, накопленные работниками. Помимо доли занятых в сфере НИОКР сюда относят численность учащихся вузов, образовательные характеристики занятого населения [4, с. 51]. В Республике Тыва число учащихся вузов (на 10 тыс. населения) с 1995 по 2006 г. значительно увеличилось — с 98 до 206 чел., рост составил 2,1 раза. Но изменения места, занимаемого в СФО по показателю, не произошло — 12-е из 12 регионов СФО в силу того, что темпы роста уровня образования в республике соизмеримы с темпами роста в округе.

Важную роль для развития производительных сил региона играет образовательный уровень занятого населения. Региональные различия в уровне образования населения в СФО достаточно велики. Если в Республике Тыва в 2006 г. только 21,8% занятых в экономике имели высшее и незаконченное высшее образование, то самый высокий показатель характерен для Томской области — 31,2%, в целом по СФО — 24%.

В республике увеличивается год от года набор студентов, аспирантов. Заинтересованность молодежи в занятии научной деятельностью в последние годы происходит благодаря активной поддержке государства. Предпосылками развития научной деятельности, особенно для молодых ученых, являются гранты молодых ученых, студентов, приоритетное финансирование молодежных коллективов, инновационных программ. Однако несмотря на внешне довольно благополучную картину, в ходе рыночных реформ в сфере образования произошли изменения, в целом приведшие к ухудшению ее эффективности и качества по многим позициям. Причиной низкого уровня образования в республике является низкий уровень доходов населения. Распространение платного образования, причем не только высшего, в условиях значительной дифференциации доходов затрудняет доступ к качественному образованию для широких слоев населения республики. Несмотря на высокую готовность родителей платить за образование детей, на практике в силу низких реальных доходов большинство семей потенциально не способны принимать участие в финансировании образования.

На современном этапе экономического роста Республики Тыва в плане подготовки кадров по разным специальностям стоит задача модернизации профессионального образования. В настоящее время получить высшее образование возможно в единственном Вузе республики — Тывинском государственном университете и в 10 филиалах Вузов работающих в Тыве. Сегодня в республике, наряду с реализацией новых промышленных проектов, многие возрождающиеся после кризиса предприятия столкнулись с проблемой — дефицитом, с одной стороны, квалифицированных кадров, с другой — специалистов, имеющих профильное высшее образование, отвечающее «европейским» параметрам качества. И уже сегодня требуются квалифицированные кадры определенных профилей, причем отнюдь не тех, которые упорно выбирают. В республике встала задача всерьез заняться профориентацией не только школьников, но и взрослого экономически активного населения, и основными направлениями развития «экономики знаний» в Тыве являются:

— приведение структуры специальностей высших и средних учебных заведений республики в соответствии с потребностями экономики и социальной сферы;

- обеспечение экономики специалистами в требуемых структурных пропорциях и отвечающих определенным стандартным качествам;
- рост темпов подготовки специалистов технического профиля;
- возрождение системы подготовки рабочих кадров непосредственно на производстве;
- эффективное использование возможностей подготовки специалистов высшей квалификации за пределами республики.

*Статья подготовлена в ходе исследования по гранту Председателя Правительства Республики Тыва для поддержки молодых ученых Республики Тыва (2008 г.) по теме: «Исследование основных факторов воспроизводства трудовых ресурсов Республики Тыва на фоне современных социально-экономических преобразований».*

#### **Список литературы**

1. Экономика Сибири в начале XXI века: методология и методика стратегических разработок / Отв. ред. В. В. Кулешов. Новосибирск: Издательство ИЭОПП СО РАН, 2007. 247 с.
2. *Соболева И. В.* Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития / Ин-т экономики РАН. М.: Наука, 2007. 202 с.
3. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие / ВНКЦ ЦЭМИ РАН. Вологда, 2004. 107 с.
4. Экономическое развитие России: региональный и отраслевой аспекты. Вып. 7 / Под. ред. Е. А. Коломак, Л. В. Машкиной. Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2006. 236 с.

### **Инновации и организационная культура предпринимательских систем**

*Н. В. Левкин*

*Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск*

При изучении инноваций в современной научно-исследовательской литературе все большее внимание уделяется проблематике организационной культуры. Одни ученые считают, что организационная культура (особенно т. н. предпринимательского типа) способствует появлению инноваций, другие, что нет (организационная культура «замораживает» организацию и тем самым препятствует возникновению инноваций). Для того чтобы разобраться с ролью и значением организационной культуры в инновационных процессах, необходимо рассмотреть данную проблему с точки зрения синергетики и эволюционизма.

Синергетика посвящена феномену самоорганизации в сложных объектах, то есть изучает явление самопроизвольного возникновения и автономной поддержки сложных структур на системном уровне. Разработка правил, заповедей, лозунгов, мифов и систем ценностей вносит смысл в организационные отношения и позволяет их модулировать, включать обратные связи, изменять их знаки, изменять сами правила, правила изменения правил, то есть запускать самоорганизацию. С такой точки зрения, организационная культура может рассматриваться как смесь обдуманного человеком конструкта и произвольно возникающих порядков в рамках предпринимательской системы. Это позволяет говорить о бифуркационном характере механизма формирования организационной культуры. Бифуркация в синергетике подразумевает внезапное, скачкообразное и непредсказуемое изменение характера протекающих в предпринимательской системе процессов. Сущность явления бифуркации заключается в том, что после того как накопление изменений в системе достигает какого-либо определенного критического порога, происходит резкий качественный скачок в ее содержании. После прохождения критической точки (точки бифуркации) точно предсказать направление дальнейшего хода изменений не представляется возможным. Формирование и развитие организационной культуры с позиций синергетики может происходить следующим образом. Накопление изменений в различных относительно независимых частях одной организации (например, в фирме это могут быть отдельные функциональные службы, региональные филиалы, неформальные объединения работников и т. п.) приводит к образованию и накоплению постепенных эволюционных различий. Но пока эти изолированные субкультуры не осознают себя в качестве полностью независимых и самостоятельных структур, различия будут носить обратимый характер и нивелироваться за счет культурной ассимиляции с централизованно провозглашенной системой организационных ценно-