

**О.А. Волкова**

*Саратовский государственный технический университет,  
Балашовский филиал*

**Т.П. Дурасанова**

*Саратовский государственный университет  
им. Н. Г. Чернышевского, Балашовский институт*

## **ИННОВАЦИОННЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В РАЗВИТИИ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО РОССИЙСКОГО ГОРОДА**

Переход к инновационному пути развития России является исторической необходимостью и обусловлен эволюцией производительных сил. В России инновационный человеческий капитал как совокупность научных работников и специалистов в сфере экономики и управления начал складываться во времена социалистической индустриализации. В СССР в период тотальной мобилизации требования к управленческим кадрам были особенно высоки. Как и в развитых капиталистических экономиках того времени, управленец жестким образом отвечал за результат своей деятельности. Его активность при этом должна была укладываться в рамки стратегий, навязанных сверху. Усложнение мировой экономики, появление новых технологий требовало от менеджеров разных стран все большей гибкости в оценке рисков при реализации конкретных стратегий.

В статье человек рассматривается как носитель инновационного потенциала. Последний представляет собой готовность общества, отрасли, региона, научно-производственного комплекса, предприятия к нововведениям с учетом научно-технических, производственных, кадровых, ресурсных возможностей. Потенциал инновации можно трактовать как ожидаемый уровень научно-технической, социально-экономической и экологической эффективности ее реализации, а также возможности ее модификации и распространения. В данном исследовании предпринята попытка изучить направленность технических работников с высшим образованием на инновационные мышление и деятельность на базе предприятий малого города.

Эмпирическая база исследования представлена следующим образом. В феврале–марте 2009 г. в г. Балашове Саратовской области проведено анкетирование 52 инженеров предприятий города. Анкета представляла собой опросный лист, включающий двадцать вопросов открытого типа. Цель исследования: изучить уровень информированности и субъективное отношение инженеров, работающих и проживающих в малом российском городе, к инновациям. В результате получены следующие данные.

На вопрос: «Какие примеры из зарубежного опыта внедрения научно-технических разработок в практику могли бы быть использованы на предприятии, на котором Вы работаете?» получены ответы, связанные (70%) с приобретением предприятием импортного оборудования и мате-

риалов («Мы используем импортную сельхозтехнику»; «Применение современных стройматериалов в проектировании»), либо же в 30% случаев отрицательные замечания («Опыта внедрения не имел»), ориентированные не на будущее, а на собственную профессиональную практику в прошлом.

Пункт «Каковы, на Ваш взгляд, производственные риски освоения новшеств?» сопровождается разбросом мнений, характеризующих финансовые риски – 35% («Неоправдание затрат на инновации»), отсутствие специалистов – 33% («Неподготовленные кадры»), временное снижение производительности труда в связи с субъективными факторами – 22% («Новшества могут привести к снижению производительности труда до полного освоения новшеств сложившимся коллективом. Существует риск неприятия новшества коллективом предприятия, обусловленного менталитетом сотрудников»; «Зарубежный опыт внедрения инновационных технологий может столкнуться с менталитетом «российского рабочего», что может привести к рискам освоения новшеств. Но ум и смекалка русского человека в определенной культивации могут модернизировать зарубежную инновацию»), убежденность в обоснованности и необходимости рисков – 10% («Они малы»; «Весьма существенны, но рисковать надо»).

Специфика адаптации зарубежного инновационного опыта к российским условиям, по мнению респондентов, состоит в 65% в неготовности работников к инновационной деятельности («Нужно обучить людей, может, даже морально подготовить к инновациям, что займет немало времени, особенно в провинциях»). Образование, имеющееся у работников предприятий, является условием нововведений лишь «при условии дополнительного повышения квалификации» персонала.

Согласно результатам эмпирического исследования, основные проблемы управления инновационным развитием предприятия состоят в отсутствии у работников требуемой квалификации и специальных навыков («Недостаточный опыт работы с современной оргтехникой»), а также в менеджменте («Основные проблемы в профессионализме самих управляющих предприятий»; «Самое главное, чтобы никто «не вставлял палки в колеса» со стороны администрации»).

У работников предприятий малого города могут появляться конфликты личных ценностей, связанные с нововведениями и нарушениями традиций («Большинство работников организации пенсионного и предпенсионного возраста, получившие образование около тридцати и более лет назад. Имеются трудности с переходом на современные технологии проектирования в связи с недостатком навыков работы с современной оргтехникой»; «Не все принимают инновационные технологии. Многие, особенно пенсионеры, придерживаются консервативных точек зрения»).

Вопрос «Каким образом конкретный человек может повлиять на развитие инноваций отдельного предприятия?» сопровождается ответами, связанными с возрастом сотрудников («Если молодые сотрудники, – им легко,

так как нет привычки по ведению своей работы. У тех, кто давно работает, сложилось все до автоматизма, и им не хотелось бы что-то менять. Но многие, чтобы иметь работу, внедряются в процесс обновления») и направленности руководителей на инновации («Если руководитель тупо не захочет внедрения, то никто и ничего с этим не поделает»).

По мнению инженеров, инновационная культура предприятия, в первую очередь, характеризуется «качеством выпускаемой продукции, в частности, рабочих проектов» и руководящим составом («Определяется, считая, руководителем»; «Уважением. Управление предприятия должно считаться с мнением рабочих»).

Трудности развития инновационной деятельности в малом городе связаны с целым комплексом причин («Финансовый кризис, устаревшие технологии, нехватка квалифицированных кадров»; «Инертность мышления должностных лиц в регионах»). Вопрос, направленный на выявление принадлежности предприятия, на котором работает информант, к субъектам инновационных процессов, в основном сопровождался отрицательными ответами (85%), либо предположениями о зачаточном периоде явления. Если ответ утвердительный, то он всегда (100%) сопровождается комментариями об использовании в работе техники, приобретенной за рубежом.

Таким образом, можно сделать вывод о невысоких новационных возможностях и потенциях инженерного корпуса в условиях малого города. Это связано не только с проблемой старения самого персонала, оборудования на предприятиях, нехваткой инвестиций в обновление производства, но и с самой организацией производства. В целом ресурсы предприятий малого города, как максимум, ориентированы на закупку импортного оборудования, но не на вложение в научно-исследовательские разработки.

Итоги исследования говорят об отсутствии на предприятиях города накопленного инновационного человеческого капитала. При этом имеются в виду оба полюса проблемы. С одной стороны, российской науке нужны специалисты по коммерциализации разработок и выводу их на рынок. С другой – отечественной промышленности требуются специалисты по инновационному менеджменту, интеллектуальной собственности, международному праву. Существующий разрыв между наукой и промышленностью не является предметом внимания какой-либо структуры малого российского города. В этих условиях перспективные российские разработки обречены на использование за рубежом, но не в регионах России, а предприятиям и учреждениям предстоит приложить немало усилий для налаживания взаимовыгодного сотрудничества и образования кластеров.

## Литература

1. Об утверждении ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы: Постановление Правительства

- РФ № 568 // Федеральное агентство по науке и образованию.  
<http://fasi.gov.ru/fcp/npki/>
2. О государственной поддержке специализированных субъектов инновационной деятельности в Саратовской области: Закон Саратовской области от 22.12.2004 № 72-ЗСО // Официальный сайт Правительства Саратовской области. <http://www.old.saratov.gov.ru/>
  3. Основы политики Российской Федерации в области развития науки и технологий на период до 2010 года и дальнейшую перспективу. Утверждены Президентом РФ 30 марта 2002 г. № Пр-576 // Документы системы Гарант. <http://base.garant.ru/12127915.htm>
  4. О федеральной целевой программе «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2007 – 2012 годы»: Постановление Правительства Российской Федерации от 17 октября 2006 г. № 613 // Федеральное агентство по науке и образованию. <http://fasi.gov.ru/fcp/comp/>
  5. Стратегический план социально-экономического развития Саратовской области до 2025 года // Официальный сайт Правительства Саратовской области. <http://www.old.saratov.gov.ru/>
  6. Агабеков С.И. Проблемы спроса на инновационный человеческий капитал / С.И. Агабеков // Социологические исследования. 2001. №11.
  7. Кластер // Википедия – свободная энциклопедия  
<http://ru.wikipedia.org/wiki/>
  8. Нуреев Р.М. Развитие человеческого капитала как реальная альтернатива сырьевой специализации страны / Р.М. Нуреев // Экономический вестник Ростовского государственного университета. 2007. №3.
  9. Смирнов В. Эффективное социально-экономическое развитие региона: оценка и обеспечение / В. Смирнов // Проблемы теории и практики управления. 2008. №9.
  10. Совершенствование кадрового обеспечения региональных производственных кластеров как фактор инновационного развития регионов: Материалы международной научно-практической конференции «Инновации и подготовка научных кадров высшей квалификации в Республике Беларусь и за рубежом» / под ред. И.В. Войтова. Минск, 2008.
  11. Best, M. H. Cluster Dynamics in Theory and Practice: Singapore / Michael H. Best // <http://www.oecd.org/daf/corporate>
  12. Cluster-based economic strategy, facilitation policy and the market process // The review of Austrian economics, 2004. 17:2/3.
  13. Clusters, Cluster Policy, and Swedish Competitiveness in the Global Economy // <http://www.regeringen.se/sb/d/5146/a/121795>
  14. Geographical proximity and the transmission of tacit knowledge // The review of Austrian economics, 2001. 14:1/3.