

**Инновационная экономика и промышленная политика региона (ЭКПРОМ-2014)** / под ред. д-ра экон. наук, проф. А.В. Бабкина: труды международной научно-практической конференции. 15–23 сентября 2014 года СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2014. – 597 с.

В сборник трудов включены материалы Международной научно-практической конференции «Инновационная экономика и промышленная политика региона», проведенной Санкт-Петербургским государственным политехническим университетом (НИИ, кафедра «Экономика и менеджмент в машиностроении»), Университетом имени Давида Бен-Гуриона в Нетеве (Израиль), Научно-образовательным центром «Инновационная экономика промышленности» при поддержке Комитета по науке и высшей школе Правительста Санкт-Петербурга, совместно с РФНФ, Международной академией менеджмента, Международной академией информатизации, журналом «Научно-технические ведомости СПбГПУ», рядом общественных, научных и промышленных организаций и предприятий.

В сборнике научных трудов отражены материалы по теории и практике формирования инновационной экономики, исследованию проблем и перспектив развития региональной политики и отраслевой экономики, формированию промышленной политики в условиях нестабильной внешней среды, повышению конкурентоспособности экономических систем, экономике и менеджменту инновационного развития предприятий (организаций), применению инструментов и методов оценки инновационного развития регионов, отраслей, предприятий, а также экономике и управлению в образовании.

В сборнике представлены труды ученых и специалистов ряда вузов, институтов РАН, организаций, учреждений и предприятий, представителей органов государственного, муниципального управления и исполнительной власти России и зарубежных стран.

Материалы сборника будут полезны преподавателям, научным работникам, специалистам промышленных, научных предприятий, организаций и учреждений, а также аспирантам, магистрантам и студентам.

© Санкт-Петербургский государственный политехнический университет, 2014

ISBN 978-5-7422-4546-9

## ПРИВЕТСТВИЕ УЧАСТНИКАМ КОНФЕРЕНЦИИ

Одной из основных задач повышения конкурентоспособности российской экономики в условиях глобальных вызовов и развивающихся рынков является опережающее развитие высокотехнологичной импортозамещающей промышленности. Значительную роль в этом играет интеграция науки, производства, бизнеса и научно-образовательного потенциала вузов. Активное участие Академии наук и университетов России в проведении исследований по приоритетным направлениям развития науки, технологий и образования, а также подготовка высококвалифицированных специалистов для промышленности являются важнейшими направлениями формирования инновационной экономики.

Основную цель проведения конференций мы видим в развитии научной мысли, внедрении результатов научных исследований в практическую деятельность, творческом обмене и развитии коммуникаций, в том числе и междувузовских. Очередная конференция посвящена актуальным вопросам обоснования структурных трансформаций в экономике России, формирования эффективной промышленной политики.

Желаю творческих успехов участникам конференции.

*Сопредседатель программного комитета,  
заместитель директора по научной работе  
ЦЭМИ РАН, член-корр. РАН,  
д-р экон. наук, проф. Клейнер Г.Б.*

Современное состояние российской экономики обуславливает необходимость научного обоснования основных направлений ее долгосрочного развития и, прежде всего, макроэкономики и промышленности. Несомненным приоритетом на этом пути развития является формирование экономики инновационного типа и разработка научно-методического инструментария для ее исследования. В соответствии с этим проведение научной конференции, посвященной вопросам теории и практики инновационной экономики, экономики промышленности, повышению конкурентоспособности предприятий, несомненно является своевременным и необходимым.

*Сопредседатель программного комитета,  
проректор по организационной и экономической деятельности  
Санкт-Петербургского государственного политехнического  
университета, заслуженный деятель науки РФ,  
д-р экон. наук, проф. Глухов В.В.*

«когнитивизация». Среди них философская статья [1], одна статья по лингвокогнитологии и 6 статей (с том числе [5]), в которых речь идет о когнитивной экономике и экономике знаний.

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы: 1) термин «когнитивизация» начинает все чаще использоваться в зарубежной и отечественной научной литературе в различных смыслах (особенно часто в связи с применением информационных технологий); 2) применительно к сфере образования использование это понятия находится еще на начальном этапе.

Первоочередные пути когнитивизации высшего профессионального образования. В сжатом виде:

1. Использование в обучении достижений когнитивной психологии, и, в первую очередь, концепции множества видов интеллекта. С учетом этого следует разрабатывать соответствующие системы и методики обучения.

2. В связи с тем, что с каждым годом все более видна относительная слабость вербального интеллекта обучаемых, то необходимо шире использовать вербальные игры, тренинги по составлению тезисов за ограниченное время, и другие приемы.

3. Целесообразно расширить спектр изучаемых видов моделирования, дополняя математическое и компьютерное моделирование различными ментальными моделями, когнитивными «картами» и т.п.

4. Поскольку в последние годы в мировой и отечественной философии появились новые подходы (теории) (например, когнитивная поэтика), которые в дополнение к системному и другим распространенным подходам дают возможность по-новому осмыслить процессы и тенденции в обществе и экономике, то целесообразно их более активно включать в познавательную деятельность на всех уровнях образования.

## Литература

1. Завьялова М.П. Когнитивный «поворот» в науке и философии // Вестник Томского гос. университета. Философия. Социология. Политология. 2012. № 2. С. 5-12.
2. Flier, Marilyn, and Chris Peers. "Beyond Cognitivism: Creating Collectively Constructed Imaginary Situations for Supporting Learning and Development." *Australian Educational Researcher* 39, no. 4 (November 1, 2012): 413-430. ERIC.
3. Beniger, James R. 1986. *The control revolution: Technological and economic origins of the information society*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
4. Kallinikos, Jannis. "Computer-based Technology and the Constitution of Work: A Study on the Cognitive Foundations of Work". *Accounting, Mgmt. & Info. Tech.* 9 (1999): 261-291.
5. Фролов Д.П., Шелестова Д.А. Экономика знаний: траектория институциональной эволюции // *Journal of Economic Regulation*. 2013. Т. 4. № 1. С. 87-95.

Мазелис Л.С., Лавренко К.И.

## СТРАТЕГИИ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ СОТРУДНИКОВ КАФЕДРЫ УНИВЕРСИТЕТА

г. Владивосток, Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

В условиях жесткой конкуренции и ограниченности ресурсов руководитель фирмы или организации при реализации программы развития на верхнем уровне сталкивается с проблемой формирования оптимального портфеля инвестиционных проектов с учетом рисков и корпоративной социальной ответственности [1]. Одним из приоритетных направлений инвестирования является человеческий капитал бизнес-единицы, а повышение его уровня является важным условием устойчивого развития организации. Поэтому необходима модель, позволяющая оптимизировать инвестиционные вложения в сотрудников

в зависимости от их уровней человеческого капитала и видов инвестирования.

Целью данной работы является разработка рекомендаций по распределению инвестиционных средств, направленных на повышение среднего уровня человеческого капитала кафедры, между сотрудниками данного подразделения.

В работах [2]-[4] предложены экономико-математические модели оптимизации инвестиционных вложений в сотрудников фирмы по нескольким направлениям с учётом изменения финансовых поступлений в организацию при повышении уровня человеческого капитала. За счёт этих поступлений возможно как увеличение инвестиций в последующие периоды времени, так и получение организацией дополнительной ренты.

В качестве основных направлений инвестирования в человеческий капитал сотрудников рассматриваются:

- инвестиции в образование [5];
- инвестиции в здравоохранение [5];
- денежные вознаграждения (инвестиции в заработную плату);
- инвестиции в имидж.

Стратегия инвестирования в человеческий капитал сотрудников бизнес-единицы – это образ организационных действий и управляющих подходов в области человеческих ресурсов, позволяющих достичь намеченных стратегических целей при помощи имеющихся ресурсов организации.

Классифицируем стратегии по следующим признакам:

- 1) по времени реализации:
  - краткосрочная – до 3-х лет;
  - среднесрочная – от 3-х до 6-ти лет;
  - долгосрочная – более 6-ти лет;
- 2) по стратегической цели:

- максимизация среднего уровня человеческого капитала бизнес-единицы к моменту времени  $T$ ;
- максимизация создаваемой бизнес-единицей университета ренты за период от 0 до  $T$ .

Актуализация стратегии инвестирования в человеческий капитал должна ответить на два основных вопроса:

- какова структура распределения инвестиций между сотрудниками в зависимости от распределения их начального уровня человеческого капитала (то есть в момент времени  $t=0$ );

– какова структура распределения инвестиций между направлениями инвестирования в зависимости от распределения начального уровня человеческого капитала сотрудников бизнес-единицы.

В результате проведенного исследования были получены следующие выводы:

- если на кафедре преобладают сотрудники с низким уровнем человеческого капитала и университет максимизирует средний уровень человеческого капитала кафедры в долгосрочной стратегии (например,  $T=10$ ), то максимальная часть инвестиций направляется в сотрудников с уровнем человеческого капитала [25;30] (60-70%), а основными направлениями инвестирования являются образование (55-60%) и известность (20-25%);

– если на кафедре преобладают сотрудники с высоким уровнем человеческого капитала и университет максимизирует средний уровень человеческого капитала кафедры в долгосрочной стратегии (например,  $T=10$ ), то максимальная часть инвестиций направляется в сотрудников с уровнем человеческого капитала [45;65] (45-55%), а основными направлениями инвестирования являются образование (45-50%) и здравоохранение (20-25%);

- если на кафедре преобладают сотрудники с низким уровнем человеческого капитала и университет

максимизирует ренту, создаваемую кафедрой в долгосрочной стратегии (например, период [0;10] лет), то максимальная часть инвестиций направляется в сотрудников с уровнем человеческого капитала [40-60] (35-45%), а основными направлениями инвестирования являются образование (35-45%) и известность (30-35%);

– если на кафедре преобладают сотрудники с высоким уровнем человеческого капитала и университет максимизирует ренту, создаваемую кафедрой в долгосрочной стратегии (например, период [0;10] лет), то максимальная часть инвестиций направляется в сотрудников с уровнем человеческого капитала [20-40] (50-60%), а основными направлениями инвестирования являются образование (40-45%) и заработная плата (30-35%).

#### Литература

1. Мазелис Л.С., Солодухин К.С. Модели оптимизации портфеля проектов университета с учетом рисков и корпоративной социальной ответственности // *Университетское управление: практика и анализ*. – 2012. – № 4. – С. 53-56.
2. Мазелис Л.С. Оптимизация инвестиций в человеческий капитал бизнес-единицы при стратегическом управлении предпринимательским университетом / Л.С. Мазелис, О.А. Волгина, Ю.В. Разумова // *Вестник Тихоокеанского государственного экономического университета*. – 2011. – № 4. – С. 59-64.
3. Лавренко К.И. Модель роста человеческого капитала сотрудника университета за счет инвестиционных средств // *Современные проблемы науки и образования*. – 2013. – №6 (Электронный журнал).
4. Мазелис Л.С., Лавренко К.И. Оптимизационная модель распределения инвестиций в человеческий капитал сотрудника фирмы. В кн.: *Контроллинг на малых и средних предприятиях: сб. трудов IV международного конгресса по контроллингу*, Прага, 25 апреля 2014. С. 202-209.
5. Макконнелл К.Р. *Экономикс: принципы, проблемы и политика* / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю. – М.: ИНФА-М, 2003. – С. 574-575.

Писарева О.М.

#### К ВОПРОСУ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

г. Москва, Государственный университет управления

Перераспределение ресурсов общественного развития и оптимизация государственных расходов в РФ привело к значительному сокращению числа бюджетных мест, реорганизации учебных организаций, и как не печально, к разрушению научных школ. Одновременно на рынке труда сохраняется устойчивый спрос на квалифицированных молодых специалистов, в том числе, экономистов и менеджеров. Представляется, что основной проблемой является не перепроизводство студентов по соответствующим направлениям подготовки, но отсутствие адекватного ответа на вопросы: какой менеджер нужен формирующейся инновационной экономике, какими должны быть соответствующие образовательные программы? Высшее образование по своей природе должно ориентироваться на перспективные потребности экономики и общества в квалифицированных кадрах. Здесь возникает непросто́й задача прогнозной оценки изменения профессиональных требований и разработки образовательных программ опережающего формирования компетенций [3, 4].

В настоящее время для России критическое значение приобретает поиск возможных путей *модернизации подготовки управленческих кадров*. Сегодня можно отметить ряд стратегических разрывов и критических проблем в системе управленческого образования [1, 2, 6, 7]: несоответствие структуры и качества подготовки управленческих кадров современным требованиям экономики; неудовлетворенная потребность общества в