

Следует отметить, что в четвертом и пятом случаях характер напряжения между силами концентрации больше подходит для взаимодействия регионов со средним уровнем транспортных издержек.

Таким образом, обладание информацией о возможном приближении регионального развития к точке разрыва в агломерационном процессе поможет избежать значительных потрясений экономической системы.

Литература:

1. Fujita, M., and H. Ogawa. (1982). «Multiple equilibria and structural transition of nonmonocentric urban configuration.» *Regional Science and Urban Economics* 12: 161-196.
2. Малинецкий Г.Г. Хаос. Структуры. Вычислительный эксперимент. Введение в нелинейную динамику. – М.: Наука, 1997.
3. Анищенко В.С., Астахов В.В., Вадивасова Т.Е., Нейман А.Б., Стрелкова Г.И., Шиманский-Гайер Л. Нелинейные эффекты в хаотических и стохастических системах. – М.; Ижевск: Институт компьютерных исследований. – 2003.
4. The spatial economy: cities, regions and international trade. Masahisa Fujita, Paul R. Krugman, Anthony J. Venables. Cambridge: MIT Press, 1999.
5. Зальпукаров М.-Г. М., Малинецкий Г.Г. Подлазов А.В. Обратная задача теории бифуркаций в динамических системах с шумом: Препринт. – М.: Институт прикладной информатики им. М.В. Келдыша. – 2005, с. 4.
6. Малинецкий Г.Г., Потапов А.Б. Современные проблемы нелинейной динамики. М.: Едиториал УРСС, 2002; Кравцов Ю.А., Бильчинская С.Г., Бутковская О.Я., Рычка И.А., Суровяткина Е.Д. Предбифуркационное усиление шума в нелинейных системах // Журнал экспериментальной и теоретической физики. – 2001. – Том 120. – вып. 6 (12). Стр. 1527-1534.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ПОНЯТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

В настоящее время инновационная деятельность провозглашена в качестве приоритетного направления государственной экономической политики Российской Федерации. Инновационный потенциал является параметром, позволяющим оценить возможности инновационной деятельности организации, определить стратегию инновационного развития и выработать взвешенные управленческие решения по ее реализации. Развернутое определение понятия инновационного потенциала организации представляется целесообразным начать с рассмотрения социологических интерпретаций понятий «организация» и «потенциала организации».

Термин «организация» в контексте социологических теорий употребляется, во-первых, в значении упорядоченности какого-то объекта, опреде-

ленного строения или типа связей [17]; во-вторых, в значении определенной деятельности, процесса, связанного с сознательным воздействием на объект [3]; в-третьих, организацию определяют как искусственное объединение людей, совместно реализующих интересы, программы или цели на основе определенных норм и правил [14].

Управление развитием организации предполагает определение пути, процесса формулирования стратегии развития. Выбор и реализация стратегии организации развития зависит от потенциала организации. Понятие «потенциал» семантически произошло от латинского слова «*potentia*», что буквально переводится на русский язык как «сила». Потенциал в широком смысле можно определить как средства, запасы, источники, имеющиеся в наличие, которые могут быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определенной цели, осуществления плана, решения какой-либо задачи; в узком смысле – это возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области. Потенциал организации – это мера её готовности выполнить задачи, обеспечивающие достижение поставленной цели, т. е. мера готовности к реализации программы преобразований. Характер потенциала должен быть инновационным [11;77].

Первые попытки анализа и систематизации опыта формирования и управления инновационным управлением корпорации были предприняты еще в начале XIX века в Англии – ведущей в то время капиталистической стране. Они были обусловлены появлением фабрик, концентрирующих инновационные знания в факторах производства [16; 55-61].

В России понятие «инновационного потенциала» стало концептуальным отражением феномена инновационной деятельности с начала 80-х годов XX века. В настоящее время отсутствует аргументированный подход к трактовке состава инновационного потенциала. В результате в зависимости от цели исследования некоторые ученые неоправданно сужают данное понятие до границ непосредственного использования новшества, тогда как другие столь же неоправданно расширяют его отдельные составляющие (например, научно-технический сектор), не принимая во внимание другие составные элементы инновационного потенциала.

Можно выделить несколько причин, в связи, с чем возникают трудности с выявлением сущности этого широко используемого в практике поня-

тия. Прежде всего, это различная соотнесенность понятия инновационного потенциала, отмеченная Л.В. Шаборкиной [21]. Анализ литературы по данной проблематике показывает, что диапазон взглядов достаточно широк: от утверждения, что существующие в экономической литературе определения этого понятия в основном не имеют радикальных различий, до мнения, что данная категория считается одной из наиболее малоизученных в инновационной теории [21; 32-34]. При этом его используют для характеристики инновационной природы разных объектов. Так, говорят об инновационном потенциале внедряемого новшества, инновационном потенциале социокультурной среды, инновационном потенциале организаций, осуществляющих нововведения [21; 32-34].

Второй причиной служит большое многообразие потенциалов. Так, в научной литературе утвердилось представление об экономическом, социальном, народнохозяйственном, научно-техническом, производственном, инновационном и других таких видах потенциала организаций и предприятий [12; 13]. При этом наиболее исследованными являются проблемы, связанные с формированием кадрового, экономического и производственного потенциала. В меньшей степени – проблемы организационного и научно-технического потенциалов. И совсем немного работ, посвященных профессионально-деловым, социально-психологическим и ценностно-нравственным слагаемым инновационного потенциала организации.

Третья причина – имманентная многогранность данного феномена, обусловившая выдвижение различных методов его изучения. Н.И. Диденко пишет по этому поводу, что «теории нововведений должны представлять комплекс взглядов, идей, направленных на истолкование и объяснение явления распространения новшеств. Нововведение – феномен комплексный, даже если ограничиться рамками различных типов используемых знаний. Множественность концепций и понятий мы можем преодолеть, пользуясь уровнем парадигм или общих широких подходов» [15, 8]. Но надо постоянно помнить, что «разные подходы предполагают разную постановку вопросов, в том числе касательно технологии осуществления инновации, и разные способы рассуждения о той или иной конкретной проблеме», – примерно такими словами Д. Хейга можно резюмировать выводы многих авторов по вопросу комплексного характера инноваций [20; 257]. Это и определяет необходимость

применения целого комплекса подходов к анализу инновационного потенциала организации.

Первым и, по сути, основополагающим подходом является физикалистский подход. Наиболее разработанными являются разновидности феноменологического подхода, ресурсный и факторный подходы. Близок к ним антропоморфный подход, изученный в рамках элементаристской парадигмы. Вместе с тем в последнее время определенные предпосылки принимаются по формированию концепций инновационного потенциала с позиций деятельностно-системного подхода к определенной тематике.

С физикалистской точки зрения понятие «потенциал» означает запас (объем, количество) некоторого свойства или качества, присущего объекту, способного уменьшаться или увеличиваться в разных случаях, приводя к изменениям самого объекта или окружающей его среды. В физике речь чаще всего идет об уровнях, градиентах различных видов энергии, убывание которой равнозначно совершению работы.

В рамках факторного подхода потенциал представляется как система материальных и трудовых факторов (условий составляющих), обеспечивающих достижение целей производства [2; 40]. В данном случае акцентируется внимание не столько на величину инновационного потенциала организации, сколько на комплекс факторов, способствующих реализации инновационного процесса. Среди них приводят такие: а) ориентация на рынок; б) эффективная система отбора и оценки инновационных проектов; в) эффективное управление проектами и их контроль; г) источник творческих идей; д) адаптивность, восприимчивость организации к нововведениям; е) групповая и индивидуальная сопротивляемость нововведениям; ж) учет выполнения инновационной программы по количеству, затратам, исполнителям, срокам.

Сторонники ресурсного подхода считают, что потенциал – это совокупность необходимых для функционирования или развития организации различных ресурсов, главным образом экономических, непосредственно связанных с функционированием производства. Существующие в экономической литературе определения этого понятия в основном не имеют радикальных различий. Дискуссия в вопросе о сущности инновационного потенциала сводится, главным образом, к его диагностике в плане выявления его элементов, необходимых для решения конкретных производственных задач и отра-

жающих готовность организации к ее решению. Обычно это совокупность кадровых, материально-технических, информационных, финансовых и других ресурсов, обслуживаемых соответствующей инфраструктурой, предназначенной для реализации нововведений.

С позиции антропоморфного подхода, модель инновационного потенциала некоторой организации строят по аналогии с инновационным потенциалом отдельной личности. Он основан на базовом представлении социальной психологии, проводящей параллели между свойствами социальной группы и отдельной личности (традиция коллектива – привычка человека, моральный климат в коллективе – настроение человека, социальное самочувствие – индивидуальное самочувствие и т.д.). Наиболее показательны аналогии трудовых потенциалов организации и работника, творческого потенциала коллектива и человека, корпоративного информационного ресурса и знаний, усвоенных личностью и т.д. Так, например, Л.Я. Косалс, рассматривая деятельность субъектов инновационного процесса, использует такие индивидуально-групповые атрибуты, как инновационное сознание, инновационное поведение, инновационная активность [9]. Такую же индивидуально-групповую значимость имеют и другие понятия инновационного менеджмента: инновационная восприимчивость, инновационная активность, трудовой потенциал, творческий потенциал и др. Действительно, инновационный потенциал любого хозяйствующего субъекта зависит от специфики и масштабов его деятельности, а уровень его развития определяет реальные инновационные возможности, т.е. восприимчивость к нововведениям и, соответственно, инновационную активность.

Системно-деятельностный подход, представляет более широкую интерпретацию деятельности инновационного и неинновационного характера, а также используемого потенциала. Согласно этому подходу, инновационный потенциал организации играет двойную роль: с одной стороны – это роль цели обеспечивающей деятельности по формированию самого потенциала, а с другой, – средства инновационной деятельности по его использованию (рисунки).

Здесь важно подчеркнуть, что потенциал не бывает сам по себе, он определяется характером деятельности и служит комплексом различных средств, обеспечивающих достижение поставленной цели. По нашему мне-

нию, потенциал любой деятельности, в том числе и инновационной, представляет собой совокупность тех разновидностей обеспечения, которые необходимы для ее реализации.



Рис. Двойственная роль инновационного потенциала

ИП – инновационный потенциал;
Ц – ИП как *цель* деятельности по его формированию;
С – ИП – как *средство* деятельности по его использованию.

Понятие обеспечения, как восполняемого или фиксированного средства некоторой деятельности, получило широкое распространение в военном деле (например, навигационное, оперативное, инженерное и другие виды обеспечения боевых действий), в практике разработки АСУ, программных средств, образцов техники, где обычно речь ведется о программном, информационном, алгоритмическом и других видах обеспечения. Р.А. Фатхутдинов, например, детально рассматривает правовое, нормативно-методическое, финансовое, материальное, информационное обеспечение инноваций, хотя и не дает определения самому понятию обеспечения [18; 256-287].

На наш взгляд, обеспечение – это процесс (подготовка средств) и результат (обеспеченность средствами) вспомогательной деятельности, т.е. деятельности, обеспечивающей основную, но не подменяющей ее и не входящей в ее состав. На подобную двойственность понятий применительно к термину нововведения указывает, например, Джон Р. Кимберли, который выделяет в нем значения процесса инновационной деятельности и ее конкретного результата [7; 232]. Обеспеченность деятельности средствами служит одной из форм, в которых проявляется возможность индивидуального или коллективного субъекта по реализации этой деятельности.

Основным содержанием инновационного потенциала организации, на наш взгляд, служит комплекс взаимосвязанных между собой разновидностей обеспечения: ресурсного, организационного и мотивационного.

Ресурсное обеспечение – это процесс и результат подготовки ресурсов различного вида. Обеспечение инновационного проекта ресурсами приводит к ресурсной готовности инновационной деятельности. В этом случае иннова-

ционные ресурсы – это совокупность качественно и количественно определенных изменяемых средств инновационной деятельности, используемых в определенных социально-экономических формах для создания новшеств, удовлетворяющих общественные потребности субъекта. Р.А. Фатхутдинов к ним относит трудовые, материальные, финансовые, организационные ресурсы, а также основные производственные фонды и интеллектуальную собственность [18; 277].

Организационное обеспечение – это процесс организации ресурсов, трудового коллектива и осуществляемой им деятельности, а также результат этого процесса, когда значение инновационный потенциал еще больше повышается, достигая уровня организационной готовности.

Важнейшей особенностью организации является то, что она, с одной стороны, выступает как средство, обеспечивающее инновационную деятельность, а с другой стороны, – как предмет такой деятельности, как цель инноваций. В первом случае организационное обеспечение как результат обеспечивающей деятельности представляет часть инновационного потенциала организации, характеризующую состояние организационно-управленческой структуры организации по отношению к изменениям внешней и внутренней среды, и обеспечивающую на этой основе возможность внедрения новшеств. Многие нововведения осуществляются в организациях, структурные и функциональные особенности которых заметно сказываются на процессе прохождения новшеств [5; 229]. Во втором случае руководитель при осуществлении реорганизации, вызванную разными причинами (стремлением вывести коллектив из кризиса, избежать глубокого внутреннего конфликта, повысить производительность труда, занять желательную нишу на рынке и т.д.), так же осуществляет самостоятельную инновацию.

В обоих случаях центральное место в осуществлении инноваций занимают вопросы организации трудового коллектива и осуществляемой им деятельности. Поэтому в состав организационного обеспечения как специфического процесса входит деятельность по целераспределению ресурсов и организации работ для реализации нововведения, по определению сроков, требований к проведению работ, по обеспечению, обслуживанию и управлению ими, по выделению и освоению новых методов и приемов работы и т.п.

Новые методы оперативного и эффективного решения инновационных задач, новое содержание деятельности, новые запросы к ресурсному обеспечению подразумевают применение нетрадиционного подхода к организационному проектированию. Поэтому в настоящее время существенно меняется как внутреннее, так и внешнее организационное обеспечение.

Внутреннее организационное обеспечение выступает в двух формах: организационно-деятельностной и организационно-кадровой. В первом случае решаются вопросы организации инновационной деятельности. Во втором – осуществляется формирование такой организационно-штатной структуры подразделений, которая определяется спецификой выбранной организации деятельности, способствует ее максимально эффективному осуществлению. В обоих случаях важным организационным средством выступает нормативно-правовое обеспечение инновационной деятельности и формирования оптимальной структуры подразделений.

Мотивационное обеспечение – это процесс (организация и применение методов мотивации) и результат (имеющаяся система мотивации и уровень мотивированности работников) мотивации осуществлению инновационной деятельности, а также работа по преодолению сопротивления нововведениям и для активизации личностного потенциала сотрудников. При этом не следует забывать, что консерватизм служит необходимым условием формирования действительно полезных нововведений, доля которых в общем потоке новаций может быть невелика. В процессе мотивационного обеспечения инновационной деятельности ее инновационный потенциал повышается, достигая в пределе высшего уровня мотивационной готовности, когда значение их инновационной активности становится максимально высоким.

Таким образом, каждый из представленных подходов позволяет достаточно хорошо представить различные особенности процесса формирования и применения инновационного потенциала организации. Так, в рамках факторного подхода можно рассмотреть пять наиболее типичных факторов успеха в области управления инновациями: организационная сплоченность (сотрудничество, способность объединять коллектив и т.д.); степень включенности руководителя в инновационную деятельность; умение и готовность к быстрой перегруппировке персонала, смелость к риску, желание и готовность произвести быстрые изменения; предпринимательский дух; постоянный кон-

такт с сотрудниками, хороший обмен информацией, делегирование права принимать ключевые решения первым, кто столкнулся с проблемой, недопущение организационных барьеров на пути инноваций.

Ресурсное обеспечение инновационного потенциала организации рассматривается с позиций ресурсного подхода, организационное обеспечение инновационного потенциала организации – с точки зрения системного и синергетического подходов, мотивационное – с позиций антропоморфного. Деятельностный подход интегрирует остальные представления о процессах формирования и использования инновационного потенциала организации.

Литература

1. Акулов В., Рудаков П. К характеристике субъекта стратегического менеджмента // Проблемы теории и практики управления. 1998. № 4. – С. 31.
2. Аренков, И.А., Баум П.Ф., Томилов В.В. Инновационный потенциал фирмы: стратегия развития. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2001. – С.40.
3. Барков С. А. Социология организаций. – М.: МГУ, 2004. – 288 с.
4. Джазовская И.Н. Стратегия повышения восприимчивости предприятий к инновациям: дис. ... канд. экон. наук. – СПб., 1996. – С 29.
5. Дятченко Л.Я. Социальные технологии в управлении общественными процессами. Белгород: Центр социальных технологий, 1993. – С. 229.
6. Йеннер Т. Создание и реализация потенциала успеха как ключевая задача стратегического менеджмента // Проблемы теории и практики управления. 1999. № 2.
7. Кимберли Д.Р. Влияние особенностей организации и конкретных условий внедрения на процесс распространения технических нововведений // Новая технология и организационные структуры. – М.: Экономика, 1990. – С. 232.
8. Колмыкова М.А. Организационная культура производственных предприятий строительного профиля в современных российских условиях: дис. ... канд. социол. наук. – М., 2010. – С. 13-14.
9. Косалс Л.Я. Социальный механизм инновационных процессов. Новосибирск, 1989. С.56.
10. Краухин Г.А. Шайбакова Л.Ф. Инновации, инновационные процессы и методы их регулирования, сущность и содержание / Лекция СПб гос. Инж-экон.акад. – СПб, 1995. – С.28.
11. Кужева С.Н. Анализ инновационного потенциала организации как элемент управления развитием // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2009. № 1. С. 77-80.
12. Монахов С.В. Эффективность использования производственного потенциала сельского хозяйства региона: дис. ... канд. экон. наук. – М., 2003. – С. 13.
13. Миско, К.М. Ресурсный потенциал региона. – М., 1991. – С.7.
14. Российская социологическая энциклопедия / Под общ. ред. акад. РАН Г. В. Осипова. – М.: НОРМА-ИНФРА, 1998. – С.225.
15. Новая технология и организационные структуры: Предисловие научного редактора Н.И. Диденко. – М.: Экономика, 1990. – С. 8.
16. Причина О.С. Корпоративная культура: потенциал инновационной деятельности. – Ростов н/Д., 2002. – С. 55-61.
17. Троицкая О.В. Теоретико-методологические основы социологического изучения организационной культуры предприятия // Ломоносовские чтения. 2003. Т. 1. Интернет-ресурс: <http://lib.socio.msu.ru/library>

18. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент. – СПб.: Питер, 2004. – С. 15.
19. Фролов С.С. Социология: учебник. 3-е изд. М.: Гардарики, 2003. – С. 197.
20. Хейг Д. О новой технологии и организационных переменах // Новая технология и организационные структуры. – М.: Экономика, 1990. – С. 257.
21. Шаборкина Л.В. Инновационная стратегия в управлении организацией: дисс. ... канд. эконом. наук. – М., 1998. – С. 32-34.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКА НА РЫНКЕ ТРУДА

Динамичное изменение общества в России влечет за собой реформирование образования, которое из способа простого воспроизводства рабочей силы трансформировалось в источник возрождения и роста экономической и социально активных групп населения, способных действовать в рыночной среде.

Современный этап развития высшего образования характеризуется переходом на многоуровневую систему. В положениях Болонской декларации, обеспечивающих интеграцию российской высшей школы в пространство европейского высшего образования, среди прочих содержится пункт о необходимости использования компетентностного подхода в образовательных программах новой модели подготовки специалиста, что, в свою очередь, требует формирования базовых компетенций будущего специалиста, способного к позитивной творческой профессиональной деятельности.

Происходит обновление целей, содержания и структуры российского высшего образования, так как исследования в области рынка труда привели к формуле, которую можно определить таким образом: необходим переход от хорошего специалиста – к хорошему сотруднику. Понятие «хороший сотрудник», конечно, включает качества хорошего специалиста, т.е. определённой специальной, профессиональной подготовленности. Но хороший сотрудник – человек, который может работать в команде, может принимать самостоятельные решения, инициативный, способный к инновациям. Одно из требований к «хорошему сотруднику» определяется следующим образом: если раньше от работника требовались сильные мышцы, то сейчас от него требуют-