

целесообразно формирование временных творческих коллективов – инновационных команд. На ряде предприятий предпочитают вести инновационную деятельность на базе постоянных структурных подразделений; в этом случае возрастает значение умелой координации деятельности этих подразделений, велика ответственность руководителей предприятия и его подразделений.[6]

Исследование характерных тенденций в коллективах предприятий России и СНГ в 1991-1995 гг. позволило Г.Б. Клейнер, В.Л. Тамбовцеву и Р.М. Качалову выделить пять типов трудовых коллективов: «стадо», «стая», «автобус», «семья», «улей», которые обладают различной способностью к осуществлению инновационной деятельности.

Для стимулирования инновационной деятельности наиболее оптимальными типами трудовых коллективов являются «семья» и «улей». В трудовых коллективах, сформированных по типу «стадо» и «стая», инновационная деятельность в принципе не может получить должного развития. Серединное положение между ними занимают трудовые коллективы, сформированные по типу «автобус», в которых достаточно успешно могут быть реализованы отдельные инновационные проекты и бизнес идеи.

Российская практика свидетельствует о доминировании трудовых коллективов, сформированных по типу «стадо», что отрицательно влияет на инновационную деятельность в различных коллективах, организациях. Однако в последние годы возрастает число предприятий, в которых доминирует единство интересов руководителя и коллектива в целом («семья») и определение места каждого работника в соответствии с его трудовой активностью («улей»).[7]

Выделяют следующие принципы стратегии кадрового обеспечения инновационной сферы, трансформации управления персоналом:

- обеспечение свободного потока информации, который позволяет тем, кто работает над нововведениями, находить новые идеи в самых неожиданных местах и приспособлять их к целям и задачам организации;
- частый и близкий контакт между подразделениями, усиление горизонтальной, а также вертикальной связи, что обеспечивает необходимые ресурсы, информацию и поддержку;
- традиции работать командами и высокий уровень доверия в коллективе;
- наличие руководителей, которые верят в нововведения и делают все, чтобы были доступны необходимые ресурсы и реализованы потенциальные возможности.

В исследовании проблем управления инновационными процессами в экономике, формирования национальной инновационной системы как в научных трудах, так и в официальных правительственных документах на первый план выдвигаются вопросы разработки федеральных целевых программ, создания соответствующей инфраструктуры, в том числе технопарков, инновационно-технологических центров, венчурных фондов и инвестиционных банков, научно-образовательных комплексов для подготовки и переподготовки кадров, создание нормативно-правовых условий и т.п. Подчеркивается необходимость повышения роли ведущих научно-исследовательских и проектных институтов, наукоградов и т.п. Все это имеет огромное значение для решения крупных задач технической перестройки экономики страны, перевода ее на рельсы информационного общества, научно-технического обновления промышленности и других отраслей народного хозяйства. Поэтому понятно, что в научных исследованиях и в официальных документах эти проблемы занимают основное место.

Инновации возможны там, где есть не только экономический расчет, необходимое финансирование, квалифицированные кадры, умелое управление; без них невозможно материализовать новые идеи, открытия. Но,

кроме того, важным фактором инновационного развития является творческая энергия, мастерство, целеустремленность простых исполнителей, их непосредственная заинтересованность во внедрении новаций в реальное производство.

Творческое отношение работников к труду исследовалось преимущественно в советской экономической науке, но почти предано забвению в современной отечественной науке, как будто экономический подъем возможен лишь усилиями предпринимателей и топ-менеджеров. Между тем опыт наиболее развитых стран показывает крупные изменения в положении наемных работников, связанных с активизацией их роли в деятельности компаний, трансформацией управления персоналом в управление человеческими ресурсами. Это означает, что в качестве факторов экономического развития рассматривается не «рабочая сила» в классическом понимании этого термина, а «человеческие ресурсы», включающие в себя множество личностных характеристик работника, его человеческих способностей.

С другой стороны, особую роль играют руководящие работники предприятия (организации), характер их взаимоотношений с трудовым коллективом. Само поведение руководителя может стать примером инновационного подхода в управлении персоналом. Большую роль в инновационном развитии предприятий могут сыграть инновационные команды – группы из работников, которые получают выгоду от преобразований и которые сами способны к осуществлению преобразований. Основная задача инновационной команды – это разработка эффективной инновационной идеи и ее первичная апробация в одном или нескольких подразделениях организации.

Учитывая особенность функционирования инновационной команды, в ее состав должны быть включены представители различных профессий. В общем виде структура инновационной команды может быть представлена следующим образом: руководитель-инноватор, экономист, конструктор,

технолог, финансист-бухгалтер, программист, психолог, другие специалисты и квалифицированные рабочие. Представители всех специальностей должны иметь высшую квалификацию, достаточно продолжительный опыт работы на данном или аналогичных предприятиях и, что не менее важно, быть психологически совместимыми друг с другом.[8]

Таким образом, инновационный путь развития, предусматривающий создание эффективных механизмов взаимодействия науки и производства, поддержки инновационного бизнеса, в том числе и малого, необходим России. Примером является деятельность некоммерческой организации «Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере». Данный институт развития был создан для решения следующих задач: формирование благоприятной среды для предпринимательской деятельности (стимулирование в приоритетном порядке создания и развития малых наукоемких предприятий, малых форм в научно-технической сфере); развитие науки и формирование национальной инновационной системы (в том числе, на основе создания условий, обеспечивающих активное вовлечение в гражданский оборот объектов интеллектуальной деятельности, созданных за счет средств федерального бюджета; развития системы государственной поддержки инновационных компаний на этапе старта, в первую очередь малого бизнеса); вовлечение молодежи в инновационную деятельность. Таким образом, вклад малого бизнеса в продвижение российской экономики по вектору технологического развития, весьма ощутим.

2 Формирование и перспективы развития инновационной экономики в стране

2.1 Факторы, сдерживающие развитие отечественной инновационной сферы

Факторы, сдерживающие развитие отечественной инновационной сферы, затрагивают в той или иной мере в своих работах большинство исследователей, анализирующих инновационную деятельность, инновационное развитие, инновационную восприимчивость, инновационную активность, инновационные процессы, инновационный потенциал, инновационные предприятия.

Так, В.А. Горемыкин и Н.В. Родионова рассматривают факторы, тормозящие инновационное развитие, одновременно с факторами, оказывающими положительное влияние на инновационное развитие, а Д.К. Шевченко исследует факторы, сдерживающие осуществление нововведений, наряду с проблемами, обуславливающими необходимость нововведений, и факторами, способствующими осуществлению нововведений [8]

Классификация факторов, сдерживающих развитие отечественной инновационной сферы, может быть представлена следующим образом:

По значимости, степени влияния на результативность инновационной деятельности в стране:

- основные оказывающие решающее влияние на развитие отечественной инновационной сферы (ограниченность располагаемых финансовых средств, недостаточность государственной поддержки инновационной деятельности);

– второстепенные не оказывающие решающее воздействие, дополняющие основные факторы (отсутствие культуры инноваций, несоответствие организационной структуры задачам инновационного развития).

По функциональному признаку:

– экономические (низкий спрос на новые продукты, нехватка оборотных средств);

– производственные (устаревшее оборудование, низкий производственный потенциал);

– технико-технологические (неразвитость отечественного рынка технологий, ущемление прав на интеллектуальную собственность);

– социальные (дефицит квалифицированных кадров, отсутствие запроса общества на инновации);

– организационно-управленческие (отсутствие эффективной координации инновационных идей, отсутствие необходимого опыта внедрения инноваций).

По возможности управленческого влияния, преодоления сдерживающих факторов:

– субъективные зависящие от лица, принимающего решения (недостаток информации о рынках сбыта, технологиях, неприятие рисков);

– объективные не зависящие от лица, принимающего решения (слабая вовлеченность России в мировое инновационное сообщество, догоняющий тип развития национальной экономики).

По комплексам (совокупности взаимосвязанных) проблем:

– рыночные (низкий платежеспособный спрос на инновации на внутреннем рынке, недостаточно развит спрос реального сектора экономики на результаты интеллектуальной деятельности, высокий уровень конкуренции на внешних рынках сбыта, нестабильный и неблагоприятный деловой климат, догоняющий тип отечественного производства,