

ФОРМИРОВАНИЕ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕК



**ОЛЬГА
БЫКОВА,**
Российская
государственная
академия
интеллектуальной
собственности,
кафедра
экономической
теории,
д.э.н., профессор



**СВЕТЛАНА
СУСЛОВА,**
Российская
государственная
академия
интеллектуальной
собственности,
кафедра
экономической
теории,
аспирант

В настоящее время эксперты отмечают, что Россия отстала от ведущих стран, работающих в пятом технологическом укладе, ядро которого составляют электронные компоненты и устройства, радио- и телекоммуникационное оборудование, лазерная техника и т. д. Уже видны ключевые направления следующего технологического уклада: биотехнология и геновая инженерия, нанотехнологии, системы искусственного интеллекта, глобальные информационные сети. По прогнозам научного фонда США, к 2015 году оборот рынка нанотехнологий достигнет трлн долл., а по данным европейских исследователей общая потребность специалистов в этой сфере в 2010—2015 годах составит более 2 млн чел. Из них: 900 тыс. — США; 600 тыс. — Япония; 400 тыс. — Европа; 200 тыс. — Азия (кроме Японии); 100 тыс. — остальной мир.

Оценки показывают, что для достижения реальным сектором экономики объема производства в сфере высоких технологий порядка 1,5-2,0 трлн руб., к 2016 году потребуется дополнительно не менее 50 тыс. специалистов высшего уровня квалификации с междисциплинарной подготовкой. Решая задачу смены поколений, такое же количество молодых преподавателей надо подготовить для вузов, в которых сегодня средний возраст преподавателя по некоторым оценкам составляет порядка 53 лет. Конечно, в стране есть определенный кадровый потенциал в вузах, малых инновационных компаниях и т. д., но без выработки системных управленческих решений невозможно достичь успеха.

Преодоление финансово-экономического кризиса и дальнейшего развития страны невозможно без подготовки в ближайшие годы десятков тысяч молодых научных кадров, владеющих современными методами исследований в сфере высоких технологий с защитой диссертаций в срок. Сейчас число исследователей в России не превышает 500 тыс. чел, что практически на порядок меньше, чем в США. Без решения проблемы кадрового потенциала бессмысленно говорить об инновационной экономике, в которой производство становится сферой быстрой реализации научных достижений.

Принятая ныне российская система подготовки кадров отличается хаотическим наслоением новообразований на советскую систему. На наш взгляд, схема бакалавр — магистр (специалист) — кандидат наук — доктор наук не оправдана. Казалось бы, ничего

страшного в том, что, как и в советское время, сейчас нередки случаи защиты диссертаций в возрасте соискателей далеко за 50 лет (особенно в технических науках). Но в век научно-инновационных прорывов подготовка и защита квалификационных работ в столь зрелом возрасте лишь закрепят технологическое отставание страны.

Любое развитие невозможно без участия человеческого потенциала. Так же и инновации не находятся в безвоздушном пространстве, их обязательно кто-то производит и выводит на рынок. Огромное количество высокообразованных людей занимается логистическим процессом на этом уникальном инновационно-технологическом рынке труда. В последнее время мы забываем, что инновации — это не только разработки и изобретения, но и колоссальный логистический системный процесс, который движим именно людьми.

Основной проблемой для реализации стратегии инновационного развития России остается дефицит кадров для инновационной деятельности, способных объединить интеллектуальные и технологические ресурсы страны и обеспечить коммерциализацию новшеств на внутреннем и глобальном рынке. Как показывает мировой опыт, для инновационной деятельности требуются специалисты, обладающие особой подготовкой и владеющие специфическими знаниями, умениями и навыками, обеспечивающими логистичность инновационного процесса на основе междисциплинарной координации знаний.

При этом важно подчеркнуть роль не только непосредственных участников инновационной деятельности (руководителей инновационных проектов, маркетологов инновационных продуктов и др.), но и тех, кто косвенно способствует росту инновационной активности за счет инфраструктурной поддержки (государственных служащих, принимающих участие в разработке и реализации инновационной политики Российской Федерации, специалистов по управлению интеллектуальной собственностью, специалистов для обеспечения функционирования технопарков и бизнес-инкубаторов и др.).

По предварительным оценкам, для решения этих задач народному хозяйству требуется около 40 тысяч специалистов предлагаемого профиля.

АННОТАЦИЯ:

В статье рассматриваются актуальные вопросы подготовки инновационно-ориентированных кадров, формируется логистическая модель подготовки управленческих кадров.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

Кадры, логистическая модель, инновационное управление.

ANNOTATION:

This article deals with relevant issues of training of innovative-oriented personnel, and forms logistic model for management training.

KEYWORDS:

People, logistic model, innovative management.

РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ

Современные тенденции развития инновационно-технологического сектора экономики обуславливают необходимость значительного увеличения числа малых и средних инновационных предприятий. Эта задача становится ещё более актуальной в свете грядущей реорганизации научно-исследовательских и образовательных организаций государственного сектора, развитии особых экономических зон, радикального изменения российской системы исследований и разработок, получении коммерчески значимых результатов.

Кроме того, глобализация мировой экономики и уже стоящий на пороге нашей страны демографический кризис предъявляют повышенные требования к качеству человеческого потенциала. Эти факты свидетельствуют о том, что проблема кадрового обеспечения инновационной деятельности приобретает очень злободневный характер. Без грамотных, высококвалифицированных специалистов не осуществить значительного прорыва в развитии.



С задачей выстраивания «правильного» регулярного менеджмента в нашей стране всегда были проблемы. Современная Россия — не исключение. Безусловно, как и технологии, управленческие модели можно и нужно импортировать из развитых стран. Иногда даже вместе с их носителями — экспатами. Однако в отличие от логистических решений, как показывает опыт постреформенной России (впрочем, как и других стран), управленческие технологии требуют их серьезной творческой адаптации к культурным, ментальным, поведенческим особенностям страны-реципиента. Поэтому-то в последние годы в России экспаты и стали активно вытесняться российскими менеджерами. Тем не менее, в случае движения по данному сценарию потребуются качественное повышение уровня российского бизнес-образования. Помимо очевидно необходимого массового заимствования зарубежного опыта, в том числе путем отправки на обучение и стажировки студентов и молодых специалистов, требуется интенсивная работа по разработке оригинальных управленческих моделей и научных школ. В этом смысле создание бизнес-школы Сколково, как одного из государственно-значимых проектов, было совершенно адекватным ответом на вызовы работы по «догоняющему» сценарию.

Что касается государственного управления, то здесь понадобится массовое выращивание дисциплинированных специалистов, владеющих современными технологиями государственного управления, умеющих выстраивать правильные институты и нормы. Необходимо постоянный обмен кадрами между госаппаратом и частным сектором, что позволит эффективно использовать в государственном управлении новые технологические и управленческие решения. Сотрудники органов госуправления всех уровней должны регулярно проходить переподготовку и повышение квалификации, в том числе, в зарубежных университетах.

Особенностью реализации сценария станет необходимость серьезных изменений в отечественной науке и ее кадровом составе. В частности, будет продолжена линия на сворачивание активности ученых в области фундаментальной науки, притом, что вырастет потребность в исследователях, занятых решением прикладных проблем. В этот контекст хорошо ложатся инициативы Минобрнауки по переносу центра тяжести научной деятельности из системы РАН в университеты. Что точно понадобится (впрочем, практически безотносительно к тому или иному сценарию), так это формирование слоя квалифицированных менеджеров науки. Пока что значительное число российских научных организаций отличается отсутствием у руководителей элементарных навыков эффективного менеджмента, высокая бюрократизированность, негибкость организационных структур, геронтократия. В этой связи существует настоятельная потребность в разделении функций научного руководителя и менеджера научной организации. Срочно нужны программы дополнительного образования по подготовке профессиональных менеджеров в сфере науки из числа сотрудников научных организаций, специалистов по аудиту научной деятельности и перечень квалификационных требований к ним. Надо предусмотреть персональную ответственность руководителей НИИ по итогам аудита. Ещё одним перспективным ходом может стать использование института внешнего управления saniруемым институтами и создание для этого специальных управляющих компаний, располагающих квалифицированными специалистами.

Российской экономике не хватает кадров: вузы не готовят специалистов для инноваций, корпорациям приходится за свой счет «выращивать» управленцев, на крупных предприятиях острый дефицит рабочей силы. При тотальной нехватке профессионалов проблема обостряется тем, что для модернизации экономики только профессионализма недостаточно: нужны лидеры, личности, способные брать ответственность на себя.

Подбор способных, склонных к новаторской деятельности людей является важной задачей логистического инновационного управления. Современный рынок рабочей силы в развитых странах характеризуется дефицитом квалифицированных работников. Дефицит связан как с уровнем подготовки, так и с отсутствием специалистов в конкретной отрасли знаний. Многие предприниматели считают, что за высокую заработную плату найти нужного специалиста достаточно просто. Однако опыт показывает, что решить эту задачу достаточно трудно.

По данным ЕБРР, в 45% российских компаний считают, что основное препятствие в развитии их бизнеса — дефицит квалифицированных сотрудников. Цифры говорят о том, что не во всех развивающихся странах проблема дефицита кадров столь остра: для сравнения, в Венгрии лишь 5% компаний склонны винить в своих проблемах кадры, в Чехии — 24%, в Польше и Словакии — около 30%.

В рамках одного исследования были опрошены менеджеры 270 рекрутинговых компаний из разных городов России, чтобы выяснить, за какой срок и на какой оклад можно нанять специалиста для работы в инновационной отрасли. Выяснилось, что на поиск управленца потребуется 40 дней, высококвалифицированного специалиста — 30 дней. Что касается зарплаты, то для того, чтобы привести менеджера в инновационную компанию, ему нужно пообещать примерно в 3,5 раза больший оклад, чем в среднем по отрасли. Причем размер предполагаемой переплаты отличается в разных регионах. Так, в инновационной компании в Калуге, чтобы получить подходящего управленца, придется платить ему в 8 раз больше, чем в среднем по отрасли.

Сейчас инновационных специалистов и команды выращивает бизнес. Их создание долго, дорого и неэффективно. Вузы дают хорошую базу в рамках своего профиля, но выпускникам практически любого вуза не хватает опыта командной работы и работы в междисциплинарных сферах. В момент выпуска наиболее эффективны молодые специалисты, начавшие работать еще во время обучения.

Практически в любой организации работают специалисты разных отраслей. Таких специалистов подбирают и готовят в течение нескольких лет. Проблема в том, что учить людей работе в междисциплинарных командах приходится в реальной деятельности. Люди, обучаясь на практике, совершают ошибки, приводящие к серьезным потерям. Для того чтобы подготовить руководителя, способного оперировать бюджетом в 10 миллионов, компании придется потерять миллион на его реальных ошибках. На это сознательно идут, зная, что альтернативной технологии подготовки практиков пока не существует.

Обучение в бизнес-структурах проводится скорее на интуитивном, чем на системном уровне. Редко встречаются команды, способные сознательно достигать синергии за счет командной деятельности. Например, крайне мало организаций, в которых сформированы единые базы знаний и организован обмен знаниями, даже в пределах одного отдела. Не говоря уже об обмене опытом между отделами.

В ведущих университетах Европы и Америки — Кембридже, Гарварде и др. — подготовка таких специалистов давно стала обычной практикой. Активно включились в этот процесс страны Юго-Восточной Азии и КНР. Для России подготовка квалифицированного персонала в этой области является сферой новаторства, сложившейся буквально в последние годы, и имеет черты уникальности в силу следующих причин.

Работа любых передовых технологий всегда находится в руках конкретных людей. Логичность их работы зависит от профессионального уровня, а также таких факторов, как работоспособность, мотивация, вовлеченность в работу, лидерские качества, командообразование, построение непрерывной системы обучения. Все эти вопросы находятся в зоне интересов руководителей компаний и тех менеджеров, которые отвечают за развитие человеческих ресурсов инновационных компаний. Модель подготовки инновационного управленца в России только складывается. Поэтому нам крайне важно общими усилиями, в кратчайшие сроки, выработать правильное видение кадровой составляющей инновационной деятельности.

В России основам интеллектуальной собственности обучают только студентов юридических специальностей. А студентам технических специальностей с 2011 года уже не предусмотрено преподавание этой дисциплины. По мнению экспертов, именно отсутствие знаний в этой области у будущих научных сотрудников нашей страны является главной причиной того, что РФ в последние годы закупает технологии, которые основаны на открытиях ученых России. Весь мир покупает разработки у наших ученых, которые потом по завышенной стоимости перепродают, считают некоторые специалисты.

Кадровая проблема в сфере инновационного развития России существует именно из-за отсутствия программ по подготовке квалифицированных специалистов, которые должны заниматься проблемами интеллектуальной собственности. Мы проиграли пятую технологическую революцию, связанную с информатизацией, и проиграем шестую, если не будем растить квалифицированные кадры. Даже на Украине уже с начала века во всех вузах введен общий стандарт подготовки специалистов в сфере интеллектуальной собственности, а в Европе это практикуется уже 15 лет.

Необходимо создать комплексную, системную образовательную платформу, на основе которой государство будет осуществлять подготовку высококвалифицированных специалистов-управленцев. Получив такое образование, специалист сможет более глубоко проработать план реализации проекта, оценить коммерческий потенциал разработки, грамотно использовать инструменты правовой охраны на результаты интеллектуальной деятельности.

Основу стратегии управления интеллектуальной собственностью составляют анализ научно-технической и коммерческой цен-

ности и возможностей использования объектов интеллектуальной собственности, выбор рационального пути их коммерциализации, выявление и реализация нематериальных активов и др. Это подчеркивает тот факт, что специалисты в области интеллектуальной правовой охраны должны обладать необходимыми профессиональными экономическими и управленческими знаниями и навыками в области интеллектуальной собственности. Такая междисциплинарная подготовка позволит сформировать специалистов нового поколения, способных профессионально управлять процессами создания, правовой охраны, использования и защиты интеллектуальной собственности в различных сферах жизни общества и государственной деятельности. Для подготовки таких инновационно-ориентированных кадров необходимо создание мощной образовательной базы, и результат работы таких специалистов будет являться вкладом в развитие современного государства, модернизацию экономического уклада страны.

Для осуществления процессов модернизации всех сторон экономики и культуры современной России актуализируется процесс формирования благоприятной образовательной среды, способствующей становлению креативно-управленческого класса по всей стране, а для этого необходим новый подход к образовательной системе, ориентированный на современные экономические отношения. Таким образом, необходимы образовательные стандарты, основной задачей которых является создание фундаментальной базы у будущих специалистов по интеллектуальной собственности.

Разработанный специалистами ГОУ ВПО «Российская государственная академия интеллектуальной собственности» государственный образовательный стандарт по направлению «Интеллектуальная собственность» позволяет подготовить уникальных бакалавров и магистров по междисциплинарным вопросам экономической и юридической направленности, ориентированных на практическую работу с результатами интеллектуальной деятельности.

Цель принятия государственного образовательного стандарта по направлению «Интеллектуальная собственность» заключается в подготовке системных специалистов, способных активно участвовать в специализированных исследованиях в сфере интеллектуальной собственности: процессах создания объектов интеллектуальной собственности, их выявления, правовой охраны и защиты, коммерциализации, вовлечения в хозяйственный оборот.

Представленный федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования содержит совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ бакалавриата и магистратуры по направлению подготовки «Интеллектуальная собственность» образовательными учреждениями высшего профессионального образования на территории Российской Федерации.

В связи с этим ФГБОУ ВПО РГАИС просит поддержать проекты федеральных государственных образовательных стандартов по направлению «Интеллектуальная собственность». Необходимо уже сейчас прийти к единым стандартам обучения для подготовки управленческих кадров в области менеджмента интеллектуальной собственности. Принятие данных образовательных стандартов позволит сформировать своего рода кадровую элиту, инновационно-ориентированных специалистов. Такое решение способствует повышению уровня изобретательства, росту доли вовлеченных в производство инноваций, позволит снизить количество правонарушений в данной области.

Библиографический список

1. Колотухин В.А. Коммерциализация инноваций — фактор экономического роста // *Материалы международного форума «Инновационные технологии и системы»*. — Минск: ГУ «БелИСА», 2006.
2. Румянцев А.А. Менеджмент инноваций. Как научную разработку довести до инновации: учеб пособие. — СПб.: Изд. дом «Бизнес-пресса», 2007.
3. Чесбро Г. *Открытие инновации* / Пер. с англ. В.Н. Егорова — М.: Поколение, 2007.
4. Хомутский Д.Ю. *Управление инновациями в компании* — М.: Солон-Пресс, 2008.