

О НЕОБХОДИМОСТИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ЦЕЛЯХ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ АРМЕНИЯ

Эба Аркадьевна Бабаян

Ведущий научный сотрудник Института экономики им. М.Котаняна НАН РА,
кандидат географ. наук, профессор

Белла Валерьевна Габриелян

Старший научный сотрудник Института экономики им. М.Котаняна НАН РА,
кандидат экономических наук, доцент

В последние десятилетия в мировой экономике приоритетными стали отрасли, связанные с высокими технологиями, внедрение и развитие которых позволило ряду государств резко увеличить свой социально-экономический потенциал и перейти из разряда стран третьего мира в число высокоразвитых. Высокотехнологичный сектор является инновационным и обладает значительным уровнем конкурентоспособности. Создание, использование и коммерциализация высоких технологий стала необходимостью в глобальной гонке за конкурентоспособность.

Современное информационное общество основывается на внедрении высоких технологий, радикально преобразовавших культуру, социум и самого человека. Так как их развитие приобретает тотальный характер, определение понятия «высокие технологии» и их критериев становится важной задачей.

В новом тысячелетии базой роста экономики в развитых странах становятся высокие технологии. Создание рынка высоких технологий — это шаг на пути создания экономики, основанной на знаниях. Такое направление развития требует привлечения новых ресурсов, повышает спрос на результаты научно-технической деятельности, инвестиции, информацию и кадры, отвечающие требованиям высоких технологий.

Целью государственной политики в области развития инновационной системы является формирование экономических условий для вывода на рынок конкурентоспособной инновационной продукции в интересах реализации стратегических национальных приоритетов страны: повышение качества жизни населения, достижение экономического роста, развитие фундаментальной науки, образования, культуры, обеспечение обороны и безопасности страны путем объединения усилий государства и предпринимательского сектора экономики на основе взаимовыгодного партнерства.

В последние десятилетия категория «инновация» из узко технологического и научного понятия трансформировалась в социально-экономическую категорию. Особую роль в этом сыграли не только

достижения научно-технического прогресса и процессы глобализации, но и стремления бизнеса и рыночных регуляторов взглянуть на данную категорию шире, осмыслив всю палитру характеристик и свойств, присущих инновации.

Категория «инновация» в значительной степени должна отражать как результаты промышленных преобразований, так и управляемый спрос, знание экономических и маркетинговых законов, с учетом того, что инновации – это конкретный результат-продукт, предложенный на рынок и удовлетворивший интересы потребителя.

Ознакомившись и проанализировав последние тенденции в формировании содержательно-понятийного аппарата категории инновация, можно заключить, что инновация – результат исследовательского, технологического, финансового и предпринимательского взаимодействия при внедрении на рынок нового продукта, стимулирующего экономический рост общества, на основе оптимального использования естественных ресурсов и обеспечивающего эффективное функционирование рыночных институтов.

В условиях динамических изменений и глобальных экономических трансформаций инновации являются существенным аргументом конкурентных преимуществ компаний, следовательно, инновационный процесс предполагает управляемое воздействие не только на две стандартные стадии, но и на стадию информационно-маркетинговой и финансовой поддержки инновации.

Итак, следует отметить, что инновационный потенциал, представляет совокупность производственно-технологических возможностей, кадровый, финансовый, организационно-управленческий и информационно-маркетинговый потенциалы для интегрирования идей и научных знаний в инновационный продукты и технологии, которые обеспечивают высокотехнологическим компаниям цепочки ценностей и конкурентные преимущества.

Развитие инновационной экономики в Армении, национальной технологической базы и наукоемких производств потребует современного кадрового обеспечения. Поэтому государство должно определить перспективы подготовки для них руководителей, научных кадров, инженеров и рабочих. Следует заметить, что модернизация промышленности и развитие наукоемких высоких технологий вызывают значительные изменения в структуре занятости. Они требуют иного подхода к подготовке специалистов для высокотехнологичных предприятий, обладающих необходимым производственным и личностным потенциалом, современными знаниями и профессиональными навыками. Поэтому нашей

республике необходима национальная стратегия подготовки кадров для высокотехнологичных отраслей, включающая переподготовку кадров для модернизации предприятий, подготовку научно-педагогических и инженерных кадров мирового стандарта, а также подготовку рабочих, специалистов и научных работников разных специальностей.

Многие выпускники инженерных вузов недостаточно подготовлены к работе на высокотехнологичных предприятиях, в частности, плохо владеют современными методами проектирования, не чувствуют полезности той или иной информации, необходимой для развития производства. Их переход на инженерные и управленческие должности возможен только после адаптации к производству. Для этого большая часть молодых специалистов с высшим образованием, не имеющих практического опыта, должна сначала потрудиться на рабочих должностях. Сегодня на инженерно-технические должности сразу могут претендовать не более половины вчерашних студентов, зарекомендовавших себя во время учебы и производственных практик, а на управленческие должности – не более 5%.

Оснащение предприятий зарубежным современным технологическим оборудованием, приобретаемым за средства госбюджета, не ведет к росту эффективности производства. Надежда на то, что сначала мы обеспечим заводы оборудованием, а потом привлечем туда кадры, неверна из-за быстрого морального старения высокотехнологичного оборудования, отсутствия стимулов повышения производительности труда и, зачастую, бездарного руководства. Проблема это не техническая и даже не экономическая, а политическая.

В условиях конкурентного рынка организации, ориентированные на успешное развитие, должны стремиться к росту эффективности деятельности, использованию ресурсов с максимально возможной отдачей, обеспечению устойчивости в условиях быстро меняющейся рыночной среды. Для предприятия выполнение указанных условий означает, с одной стороны, рентабельность, способность приносить прибыль, финансовую отдачу на вложенные ресурсы, а с другой – финансовую устойчивость и платежеспособность, возможность рассчитываться по возникающим обязательствам и сохранять возможность вести производственно-коммерческую деятельность при изменении рыночной конъюнктуры.

В современном управленческом процессе кадровая политика стала ключевой в стратегическом управлении предприятием. Кадры всегда относились к важнейшим факторам, обеспечивающим эффективность работы предприятия. Реализация потенциальных возможностей любой организации зависит от знаний, компетенции, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению

работающего персонала и руководящего состава. Поэтому кадровая политика является составной частью всей управленческой и производственной деятельности организации и направлена на эффективный отбор персонала, его обучение и переобучение в соответствии с потребностями фирмы¹.

Растут требования к организационно-экономическому обеспечению кадровой политики персонала и обоснованного планирования численности работников, оптимизации профессионально-квалификационной структуры персонала, нормированию труда, разработке прогрессивных систем стимулирования труда, обоснования расходов на развитие персонала. В этих условиях кадровая политика предприятий занимает особое место в управлении персоналом особенно в сфере высоких технологий.

Кадровая политика – это совокупность целенаправленных действий долгосрочного характера, направленная на формирование и развитие производительных способностей персонала, их эффективное использование, обеспечивающее предприятию достижения преимуществ в конкурентной борьбе, в особенности в сфере высокотехнологичных предприятий.

Кадровая стратегия позволяет связать многочисленные аспекты управления персоналом с целью оптимизации их влияния на персонал предприятия, в первую очередь на трудовую мотивацию работников и их образовательно-профессиональные характеристики².

В условиях нынешней рыночной экономики существенно изменяются принципы и содержание кадровой политики, направленной на сознательную, целенаправленную деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его сотрудников. Помимо этого, перед руководителями предприятий встает задача максимально эффективного использования всех ресурсов, и, прежде всего, человеческих. Эффективное использование кадрового ресурса является основой успешной деятельности всего предприятия.

В последние десятилетия все более утверждается мнение, что персонал предприятия является не просто ресурсом, а человеческим капиталом и именно он выступает наиболее активным и ценным структурным элементом совокупного капитала. Под человеческим капиталом большинство исследователей понимают накопленные производительные способности человека, его знания, квалификацию, здоровье, мотивацию и мобильность,

¹ **Габриелян Б.В.** «Управление персоналом» / Кадры, мотивация, корпоративная культура, Ереван: 2018, изд. «Арсен Джамгарян», с.132.

² **Бабаян Э.А.** «Основные подходы кадровой политики предприятий в сфере высоких технологий» / «Научно-практический электронный журнал Аллея Науки», РФ, № 9(25), 2018, с.107.

которые он использует в своей трудовой деятельности, и которые приносят ему доход. Владельцами человеческого капитала являются непосредственно работники.

Наряду с совершенствованием текущего управления персоналом, на предприятиях целесообразно внедрять стратегическое управление, способное обеспечить формирование высококачественного капитала предприятий и объединить всю кадровую работу для реализации конкурентной стратегии предприятия, достижения конкурентных преимуществ, что особенно важно для высокотехнологичных предприятий.

Задачей общегосударственного уровня является финансовое обеспечение фундаментальной науки, обеспечение научно-технологической безопасности, проведение системы программно-целевых и нормативно-правовых документов. Хотя в одно и то же время нужно было инициирование инновационной деятельности также и на уровне регионов.

Интенсивный инновационный процесс, на самом деле, на сегодня недостаточно развит. Интенсификация экономики заключается прежде всего в том, чтобы итоги производства увеличивались быстрее, чем затраты на него, с тем, чтобы вовлекая в производство относительно меньше ресурсов, можно было бы достичь наибольших выгод.

Состояние персонала предприятия, а также уровень его квалификации и профессионализма, и способность нанятых сотрудников результативно решать стоящие перед ними производственные задачи и приносить прибыль предприятию, в первую очередь, зависят от всех теоретических подходов и практических методов работы с людьми¹.

Развитие высокотехнологичной сферы в Республике Армения сдерживается целым рядом объективных сложностей, снижающих темпы преобразования армянской экономики на современном этапе: – нет четкого понимания сущности и содержания самого термина «высокие технологии», в результате чего не существует и принципов выделения приоритетных направлений в национальной инновационной политике.

Недостаточны темпы международного научно-технического сотрудничества Армении, ее интеграции в международные глобальные научно-исследовательские проекты.

Исходя из теории управления человеческими ресурсами, в соответствии с которой персонал является одним из ресурсов организации, которым необходимо рационально управлять, создавать благоприятные условия для его развития, вкладывать в развитие персонала значительные средства, уже само существование компании на рынке, не говоря уже о ее росте и

¹ **Ижбулатова О. В.** Формирование и реализация кадровой стратегии предприятия // Управление персоналом, М., 2007, № 1, с. 70.

обогащении, в решающей степени определяется тем, как она использует человеческий ресурс. Взаимосвязь перечисленных факторов и привела к появлению кадровых стратегий управления персоналом, которые означают:

- внедрение на практике стратегического управления деятельностью фирм;

- изменение парадигмы управления и признание персонала основным ресурсом организации¹.

В процессе преобразований складывается регулируемая, цивилизованная экономика, которая становится эффективным средством, ускоряющим рост производительности труда, увеличение эффективности всего общественного производства, а также увеличение общественного богатства в связи с повышением благосостояния народа.

Итак, поскольку высокотехнологичный сектор экономики развивает или использует самые передовые технологии, он должен рассматриваться как имеющий наибольший потенциал для будущего роста, и потому необходимы высокие инвестиции в высокотехнологичные сектора экономики. Высокотехнологичные предприятия получают значительную часть венчурного капитала, однако, если инвестиции превышают фактический потенциал, как это было в прошлом, инвесторы могут потерять все или большинство своих инвестиций. Высокие технологии часто рассматриваются как высокий риск, но при этом дают возможность получить высокую прибыль.

О НЕОБХОДИМОСТИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ЦЕЛЯХ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ АРМЕНИЯ

Эба Аркадьевна Бабаян

Ведущий научный сотрудник Института экономики им. М.Котаняна НАН РА,
кандидат географ. наук, профессор

Белла Валерьевна Габриелян

Старший научный сотрудник Института экономики им. М.Котаняна НАН РА,
кандидат экономических наук, доцент

Аннотация

В последние десятилетия в мировой экономике приоритетными стали отрасли, связанные с высокими технологиями, внедрение и развитие которых позволило ряду государств резко увеличить свой социально-экономический потенциал и перейти из разряда стран третьего мира в число высокоразвитых. Высокотехнологичный сектор является инновационным и обладает

¹ Бурганова Л.А. Теория управления: Учебное пособие, М.: Инфра-М, 2009, 153 с.

значительным уровнем конкурентоспособности. Создание рынка высоких технологий — это шаг на пути создания экономики, основанной на знаниях. Такое направление развития требует привлечения новых ресурсов, повышает спрос на результаты научно-технической деятельности, инвестиции, информацию и кадры, отвечающие требованиям высоких технологий.

Ключевые слова: высокие технологии, мировая экономика, инновации, конкурентоспособность, конкурентный рынок, кадры, кадровая политика, управление, ресурс.

ՀՀ-Ի ԻՆՈՎԱՑԻՈՆ ՏՆՏԵՍՈՒԹՅԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՆՊԱՏԱԿՈՎ ԿԱԴՐԱՅԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ

Էբա Արկադիի Բաբայան

ՀՀ ԳԱԱ Մ.Քոթանյանի անվան տնտեսագիտության ինստիտուտի առաջատար
գիտաշխատող, աշխարհագրական գիտությունների թեկնածու, պրոֆեսոր

Բելլա Վալերիի Գաբրիելյան

ՀՀ ԳԱԱ Մ.Քոթանյանի անվան տնտեսագիտության ինստիտուտի
ավագ գիտաշխատող, տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ

Համառոտագիր

Վերջին տասնամյակների ընթացքում համաշխարհային տնտեսությունում որպես առաջնային ոլորտներից են բարձր տեխնոլոգիաները, որոնց ներդրումն ու զարգացումը մի շարք պետություններին հնարավորություն են ընձեռել անցում կատարել 3-րդ երկրների ցանկից դեպի աշխարհի զարգացած տնտեսություն ունեցող երկրների շարք: Բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտը նորարար է և ունի մրցունակության զգալի մակարդակ: Բարձր տեխնոլոգիաների շուկա ստեղծելը քայլ է գիտելիքահենք տնտեսություն ստեղծելու ուղղությամբ: Զարգացման այս ուղղությունը պահանջում է նոր ռեսուրսների ներգրավում, մեծացում է բարձր տեխնոլոգիաների պահանջարկը գիտական և տեխնիկական գործունեության արդյունքների նկատմամբ, ինչպես նաև՝ ներդրումների, տեղեկատվության և անձնակազմի արդյունքների նկատմամբ:

Բանալի բառեր՝ բարձր տեխնոլոգիաներ, համաշխարհային տնտեսություն, նորարարություն, մրցունակություն, մրցակցային շուկա, կադրեր, կադրային քաղաքականություն, կառավարում, ռեսուրսներ:

ON THE NEED FOR HUMAN RESOURCES FOR THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE ECONOMY OF THE REPUBLIC OF ARMENIA

Eba Arkadi Babayan

Leading Research Associate of M. Kotanyan Institute of Economics of NAS RA,
Candidate of Geographic Sciences

Bella Valeri Gabrielyan

Senior Research Associate of M. Kotanyan Institute of Economics of NAS RA,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Abstract

In recent decades, the global economy has prioritized high technology industries, the introduction and development which has allowed a number of States to dramatically increase their socio-economic potential and move from the category of third world countries to the highly developed ones. The high-tech sector is innovative and has a significant level of competitiveness. Creating a high-tech market is a step towards creating a knowledge-based economy. This direction of development requires the involvement of new resources, increases the demand for the results of scientific and technical activities, investments, information and personnel that meet the requirements of high technology.

Keywords: High technologies, world economy, innovations, competitiveness, competitive market, personnel, personnel policy, management, resource.