

*Экономические науки***ВЛИЯНИЕ ИННОВАЦИОННОГО
ПОТЕНЦИАЛА
НА КОНКУРЕНТНОЕ
РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ****Горькова Т.Ю., Герасимова С.В.***Московский государственный медико-
стоматологический университет*

Охрана здоровья населения России является одной из актуальных социально-экономических проблем. Повышение качества медицинской помощи возможны лишь при интеграции приоритетов развития триады: науки — медицины — образования. Национальный проект «Здоровье» позволил значительно обновить материально-техническую базу и внедрить высокие технологии. Однако проблемы остаются: это и неудовлетворительное состояние собственных технологических платформ фарминдустрии, биотехнологий и медицины, а также недостаток специалистов с уникальными компетенциями, разработки и использование медицинских и инженерных инноваций на практике, увеличение риска заболеваний диабетом, рост кардиологических и онкологических пациентов. Повысить эффективность новшеств в отрасли могут конкурентоспособные инновации. Вместе с тем национальная система инноваций в медицине развивается не так быстро, как хотелось бы. Это связано со спецификой данного направления — человеком как объектом исследования. Помимо воплощения научной идеи в опытный образец необходимо пройти длительные этапы клинических испытаний.

В рыночных условиях инновационный потенциал формируют все ресурсы, которые обеспечивают достижение конкурентных преимуществ предприятия путем разработки и ввода инноваций. Наряду с производственным, финансовым, маркетинговым, трудовым, управленческим и коммуникационным потенциалами инновационный потенциал играет существенную роль в экономическом росте субъектов хозяйственной деятельности.

Инновационный потенциал медицинских предприятий представляет собой систему ресурсов и возможностей по достижению целей за счёт реализации инновационных проектов. Инновационный потенциал медицинского предприятия фактически обеспечивает возможность его дальнейшего развития. Однако важным является не только обладание этим фактором, но и способность его эффективно реализовывать путем

формирования замкнутого цикла реализации инноваций: идея, научное исследование — технология — практическая медицина.

Центр конкуренции между предприятиями здравоохранения из ценовой сферы все отчетли-

вее перемещается в сферу научно-технического развития. Высокотехнологические предприятия практически монополизируют сферу ценообразования и получение прибыли.

Для конкурирующих организаций остаются три возможности: они принимают вызов и превосходят лидера, либо остаются в положении аутсайдера, удовлетворяясь меньшей долей прибыли и сомнительным будущим, либо стремятся сохранить позиции на рынке за счет модернизации и обновления. Многие медицинские предприятия оказались неподготовленными к высоким требованиям рыночной конкуренции, приоритетности характеристик инновационного потенциала в обеспечении конкурентоспособной траектории развития.

Анализ инновационной деятельности определяет две основные стратегии поведения медицинской организации: адаптивное (приспосабливаемое) и программируемое (упреждающее) внедрение. В медицинских организациях чаще всего используют обе стратегии, учитывая специфику каждой. Рыночная эффективность инноваций определяется их вкладом в увеличение конкурентоспособности. Наиболее предпочтительной, на наш взгляд, является инновация с наилучшим соотношением затраты — конкурентоспособность.

Инновационный потенциал медицинских предприятий характеризуется ресурсом инновационной деятельности, который включает: результативность исследований и разработок; число патентов на изобретения и авторских прав; высококвалифицированные научные, инженерные, медицинские кадры; целевые программы финансирования; модернизированную материально-техническую базу; сотрудничество с научными школами, инновационно-информационными центрами, промышленными предприятиями как в России, так и на мировом уровне.

В результате исследований определены факторы, препятствующие инновациям на предприятиях здравоохранения. К основным экономическим факторам относятся: недостаток собственных денежных средств, высокая стоимость нововведений, малая финансовая поддержка со стороны государства, низкий платежеспособный спрос на новые услуги, длительный срок окупаемости нововведений и др.

Группу основных производственных факторов возглавили: низкий инновационный потенциал организации, недостаток высококвалифицированных кадров, недостаток информации о рынке сбыта, новых технологиях и др.

К другим факторам относятся: низкий спрос со стороны пациентов на инновационную продукцию и услуги, недостаточность законодательных и нормативно-правовых документов, регулирующих и стимулирующих инновационную деятельность.

Исходя из названных факторов, целью инновационной политики предприятий здравоохранения является выбор приоритетов в направле-

нии своей деятельности и поиск интеграционных инновационных проектов. Это обеспечит повышение конкурентоспособности медицинских услуг и эффективное использование инновационного потенциала медицинских организаций, направленного на повышение качества и доступности медицинской помощи, сохранение и укрепление здоровья населения.

Работа представлена на Международную научную конференцию «Фундаментальные исследования», Израиль, 10–17 апреля 2010 г. Поступила в редакцию 25.03.2010.

ВОЗМОЖНОСТЬ ВЛИЯНИЯ НА РЫНОК ТРУДА ЧЕРЕЗ ИНТЕГРАЦИЮ ВУЗА И ПРОИЗВОДСТВА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ АНАЛИТИЧЕСКОЙ ИНФОРМАТИЗАЦИИ

Кагирова Г.В.

*Алтайский государственный
университет
г. Барнаул, Россия*

Профессиональное вузовское образование в течение последних десятилетий претерпело существенные трансформации. Оно, безусловно, расширило свои позиции за счет роста специальностей по обучению, притока большого числа студентов на внебюджетной основе, внедрения заочных и электронных форм обучения.

Широкие коммуникации позволили внедрить в обучение новые формы обучения и сдачи экзаменов, в том числе электронные. Много преподавателей пришло из практической сферы деятельности, внедрены новые формы обучения в магистратуре и бакалавриате.

Однако востребованность выпускников и гарантии получения рабочего места по специальности не вполне коррелируют с данными выпусков специалистов. Для обеспечения баланса «набор–выпуск–работа» ВУЗам необходимо быть ориентированными о потребности в специалистах как в регионе, так и в стране в целом, возможно даже за рубежом. Должны существовать если не административные ресурсы, влияющие на процессы трудоустройства, то хотя бы информационные, позволяющие ориентироваться в рынке труда по устройству специалистов.

Необходимо повышать престижность профессий, ранее не требовавших высшего образования с тем, чтобы специалисты с высшим образованием, не получившие по какой–то причине работы по специальности, не отвергали предлагаемой работы со средне-специальным образованием в своей отрасли, как временный этап производственной деятельности.

Необходимо обеспечить поддержку специалистов на рабочих местах, смягчить адаптацию к новым условиям, законодательно запретить увольнение специалиста, не проработавшего

после ВУЗа один год на рабочем месте. ВУЗам в свою очередь, необходимо интегрироваться с будущими производственными базами или частью из них по производственной практике.

Безусловно, стремление к определенным профессиям при поступлении связано с последующим материальным успехом на производстве. Поэтому последующая заработная плата влияет на рейтинг профессии при поступлении в учебное учреждение и это может быть хорошим регулятором, как выпуска, так и спроса.

Национальный проект «Здоровье» по оплате труда участковых служб хорошо это продемонстрировал, когда мгновенно были заняты все престижные до этого места участковых врачей. Это рычаг не только по трудоустройству, но и по развитию целых отраслей.

Таким образом, прямая и обратная информация и постоянный анализ в этом направлении способны повлиять на достаточно сложные процессы на рынке труда.

Работа представлена на Электронную заочную научную конференцию «Профессиональное образование и рынок труда». Поступила в редакцию 12.04.2010.

ИССЛЕДОВАНИЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА РЕКРУТИНГОВЫХ УСЛУГ В ПЕРИОД КРИЗИСА

Киселева М.В.

*ГОУ ВПО Саратовский
государственный социально-
экономический университет*

Несмотря на кризисное состояние российской экономики, дефицит высококвалифицированных кадров постоянно растет. Регулирующими факторами, позволяющими квалифицированным специалистам переходить в компании с наиболее выгодными условиями труда и возможностями профессионального и карьерного роста, являются рынок и конкуренция. Сегодня компаниям приходится делать выбор: заниматься поиском кадров самостоятельно или воспользоваться услугами рекрутинговых агентств. Однако сейчас все сложнее найти хороших специалистов даже на позиции с типовыми требованиями. Если раньше проблемой был поиск работы, то сегодня — поиск хорошего работника. Поэтому роль рекрутинговых агентств продолжает расти.

Целью данного теоретического исследования являлся анализ изменений, произошедших на российском рынке рекрутинговых услуг под влиянием мирового финансового кризиса.

В результате нами было выявлено следующее. Темп прироста рынка услуг по подбору персонала в России в 2006–2008 годах составил в среднем 20–30% в год и почти достиг уровня \$500 млн. Для сравнения: в 2000 году объем рынка рекрутинга составлял около \$50 млн, а темпы роста — 12–17% в год. К началу 2009 года аналитики прогнозировали, что объем рынка составит около \$530 млн. Однако в результате воз-