

ком смысле подразумевается совокупность институтов, связанных с осуществлением научных исследований и разработок и их последующим внедрением. Однако если учесть, что устойчивое инновационное развитие возможно лишь при наличии механизма воспроизводства системы получения новых знаний, то понятие национальной инновационной системы неизбежно расширяется за счет включения в нее подсистем, связанных с образовательной деятельностью. Неслучайно многие ученые в числе важнейших элементов национальных инновационных систем выделяют именно обучение и образование.

Итак, главным признаком инновационной экономики является то, что инновационные процессы — воспроизводство, распространение и повсеместное практическое применение знаний — превратились в главную движущую силу социально-экономического развития.

*С. В. Орехова, канд. экон. наук, доцент
УрГЭУ (Екатеринбург, Россия)*

ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ: РЕСУРСНО-ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД

Достижение экономического роста, его детерминант и закономерностей является одной из ключевых проблем развития рынка и отдельных субъектов. Несмотря на огромное количество исследований, посвященных вопросам экономического развития, до сих пор отсутствует системное представление о механизме его достижения и факторах устойчивости.

Исследование направлено на аргументацию теоретико-методологических основ ресурсно-институционального подхода как базовой модели устойчивого развития традиционных предприятий тяжелых отраслей промышленности. Обосновано влияние промышленной политики как совокупности технологического и институционального контекстов на устойчивое развитие предприятия. Введено в научный оборот понятие институциональной ренты.

Объект исследования выбран не случайно. Во-первых, именно традиционная промышленность является основой постсоветской экономики, развитие этой группы отраслей может служить драйвером роста для остальных секторов экономики. Во-вторых, специфика деятельности предприятий тяжелых отраслей промышленности существенно затрудняет использование гибких, динамичных бизнес-моделей, т.е. ограничивает выбор источников генерирования конкурентных преимуществ.

Логика и структура исследования включает решение следующих задач:

- анализ имеющихся подходов к формированию конкурентных преимуществ промышленного предприятия;
- обоснование роли ресурсов и современные требования к ресурсному портфелю предприятия; оценка влияния различных контекстов, в первую очередь технологического и институционального, на устойчивое развитие традиционных промышленных предприятий;
- конструирование общего системного ресурсно-институционального подхода как теоретической модели, описывающей механизм формирования устойчивого развития предприятия.

Ресурсно-институциональный подход — это система экономических взглядов по формированию устойчивого развития предприятия, основанная на взаимном учете его специфических ресурсов, динамических способностей и институциональной среды.

Логика предлагаемого нами ресурсно-институционального подхода базируется на предположении, что ресурсы и институциональная среда — это два равных по значимости и взаимовлиянию друг на друга фактора. Это означает, что мы можем рассматривать не только институциональную среду как фактор, оказывающий влияние на стратегический выбор предприятия. Размер, качество и возможность контроля над ресурсами отдельного предприятия (особенно, если оно занимает доминирующее положение) может также существенно повлиять на правила игры на рынках. Оценка соответствия двух частей друг другу — ресурсной стратегии и институционального окружения — будет определять устойчивость конкурентных преимуществ и траектории развития промышленного предприятия.

*В. В. Паелова, канд. экон. наук, профессор
РЭУ им. Г.В. Плеханова (Москва, Россия)*

ВЛИЯНИЕ ШЕСТОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УКЛАДА НА РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА

Переход к шестому технологическому укладу меняет не только технологию, он существенно изменяет содержание трудового процесса и организацию труда. В этих условиях с каждым годом увеличивается число дистанционно занятых работников, например, в Европе в 1997 г. было более 2 млн человек, а в 2005 г. — уже 27 млн человек. В европейских странах по данным Британского института по развитию персонала сегодня доля дистанционно занятых работников составляет от 10 до 22 % в общем количестве занятых.

Бизнес, связанный с обеспечением компаний временными работниками, имеющими статус заемного работника, зародился около