

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"

**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор  
по научной деятельности КФУ  
Проф. Нургалиев Д.К.

"28" мая 2015



**Программа дисциплины  
«Экономика знаний» Б1.В.ОД.6**

Направление подготовки: 41.06.01 – Политические науки и регионоведение  
Профиль подготовки: 23.00.05 Политическая регионастика. Этнополитика  
Квалификация выпускника: Исследователь. Преподаватель-исследователь

Казань  
2015

## **Аннотация**

### **1. Цели освоения дисциплины**

Дисциплина «Экономика знаний» ориентирована на формирование представлений об эволюции экономических и социальных систем и сущности, содержании зарождающегося сегодня в ведущих экономиках этапа развития – развития «экономики знаний», экономики, в которой нематериальные активы, знания выступают фактором развития и фактором успеха её субъектов.

### **2. Место дисциплины в структуре программы аспирантуры**

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б1.Б. Базовые дисциплины" основной образовательной программы 41.06.01 «Политические науки и регионоведение» и относится к вариативной части. Осваивается на 2 курсе, 4 семестре.

Для более глубокого освоения учебной дисциплины "Экономика знаний" аспирант должен опираться на знания и навыки, полученные им в ходе освоения следующих учебных дисциплин: "История и философия науки", "Иностранный язык". "Экономика знаний" является основной общеобразовательной дисциплиной и в силу этого обстоятельства аспирант должен обладать обширными знаниями в области как теоретической, так и прикладной науки.

### **3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) в соответствии с ФГОС ВО программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре**

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
УК-1 (универсальные компетенции)	способность к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях
УК-2 (универсальные компетенции)	способность проектировать и осуществлять комплексные исследования, в том числе междисциплинарные, на основе целостного системного научного мировоззрения с использованием знаний в области истории и философии науки
ОПК-2 (общепрофессиональные компетенции)	готовность к преподавательской деятельности по основным образовательным программам высшего образования

Знать:

- вклад исследователей в формирование концепции Экономики знаний.
- место теории экономики знаний в ряду теорий современной (постиндустриальной) экономики.
- принципы, признаки и формы проявления, тенденции, структуру, эффекты и факторы развития новой экономики знаний.
- ключевые аспекты измерения экономик знаний
- потенциал и ограничения для развития новой экономики в России.

- роль бизнес-структур и их преобразование в экономике знаний
- ключевые задачи управления знаниями на уровне корпорации.

Уметь:

- анализировать и оценивать современные научные достижения,
- генерировать новые идеи при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях;
- проектировать и осуществлять комплексные исследования, в том числе междисциплинарные, на основе целостного системного научного мировоззрения;
- участвовать в работе российских и международных исследовательских коллективах по решению научных и научно-образовательных задач;

• Владеть:

- культурой научного исследования в соответствующей юриспруденции, в том числе с использованием новейших информационно-коммуникационных технологий;
- способностью к разработке новых методов исследования и их применению в самостоятельной научно-исследовательской деятельности с учетом правил соблюдения авторских прав;
- способностью обоснованно выбирать и эффективно использовать образовательные технологии, методы и средства обучения с целью обеспечения планируемого уровня личностного и профессионального развития обучающегося;
- способностью обоснованно выбирать и эффективно использовать образовательные технологии, методы и средства обучения с целью обеспечения планируемого уровня личностного и профессионального развития обучающегося;
- способностью адаптировать и обобщать результаты современных экономических исследований для целей преподавания экономических дисциплин в высших и средних учебных заведениях;
- способность адаптировать результаты современных экономических исследований для целей решения экономических проблем, возникающих в деятельности организаций и государственной политике;
- способностью использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития для совершенствования организационно-экономических механизмов, методов управления, разработки стратегий деятельности предприятий, организаций, комплексов отраслей;

Демонстрировать способность и готовность:

применять полученные знания на практике

#### **4. Структура и содержание дисциплины (модуля)**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы 18 часов аудиторных и 54 часа – самостоятельная работа.

№	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая	Форма промежуточной
---	-------------------	---------	-----------------	------------------------------	---------------------

				<b>самостоятельную работу аспирантов и трудоемкость (в часах)</b>	<b>аттестации (по семестрам)</b>
1	Почему «знание – это сила» (или даже - «знание – это власть»)? Значимость интеллектуального капитала как стратегического ресурса социально-экономического развития и формирования экономики знаний.	2		Лекции 2 ч. СРА 9 ч.	
2	Методологические аспекты экономики знаний. Концепция экономики знаний как пример системного феномена. Экономика знаний в типологии уровней развития экономики и общества. Ключевые исследователи и их вклад в формирование концепции Экономики знаний. Этапизация эволюции теорий экономики знаний. Теории развития современного общества. Периодизация этапов развития общества. Место теории экономики знаний в ряду теорий современной (постиндустриальной) экономики. Концепция постиндустриального общества.			Лекции 4 ч. СРА 9 ч.	Тест
3	Экономика знаний – это...: от черт к портрету. Подходы к определению понятия экономики знаний. Принципы, признаки и формы проявления, тенденции, факторы развития новой экономики. Эффекты, присущие экономике знаний. Институциональная структура экономики знаний. Институциональное окружение экономики, основанной на знаниях. Инфраструктура «экономики знаний». Новая деловая среда – основа экономики знаний. Сфера услуг и экономика знаний. Интеллектуальный ресурс, интеллектуальная собственность и инновации в	2		Лекции 4 ч. СРА 9 ч.	Тест

	экономике знаний.				
4	<p>Ключевые аспекты измерения экономики знаний: индикаторы, подходы, проблемы. Группы индикаторов при измерении знаний. Определение уровня инновационного развития страны. Европейская шкала инновационного развития.</p> <p>Методика K4D (Knowledge for Development Program). Индексы KEI и KI. Индексы экономики знаний по методике Всемирного банка. Российская Федерация в оценках и рейтингах. Региональный масштаб измерения экономики знаний.</p>	2		Лекции 4 ч. СРА 9 ч.	<b>Кейс</b>
5	<p>Процесс формирования экономики знаний (мировой опыт). Роль государства в становлении и развитии экономики знаний. Общие черты инновационной политики развитых стран. Статистика и факты: подтверждение или опровержение теории (зарубежный опыт)?</p> <p>Экономика знаний в России: проблемы и перспективы развития. Структурные и ресурсные барьеры для развития новой экономики в России. Конкурентные преимущества России в экономике знаний: вчера и сегодня. Инструменты и механизмы развития экономики знаний в России.</p>	2		Лекции 2 ч. СРА 9 ч.	<b>Кейс</b>
6	<p>Компания в обществе знаний: нематериальные активы, корпоративные компетенции, управление знаниями. Корпоративный уровень экономики знаний – управление знаниями на уровне корпорации. Задачи управления знаниями в эпоху перехода к экономике знаний. Управление знаниями: стратегический, функциональный и операционный аспекты.</p>	2		Лекции 2 ч. СРА 9 ч.	<b>Кейс</b>

	Трансформация данных в знаниях.				
--	------------------------------------	--	--	--	--

## 5. Образовательные технологии

- Защита рефератов на семинарском занятии с их последующим обсуждением
- Проблемная лекция
- Ролевые игры (выборы в законодательные органы власти, брейн-ринги)
- Использование на семинарских занятиях проективной техники

## 6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы аспирантов

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО КУРСУ

Индивидуальная работа над кейсом

Групповая работа над кейсом

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА АСПИРАНТОВ (СРА) включает следующие виды работ:

Написание реферата

Тест

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

основная литература:

1. Донцова О.И. Инновационная экономика: стратегия и инструменты формирования: Учебное пособие / О.И. Донцова, С.А. Логвинов. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 208 с.: 60x90 1/16. - (Магистратура). (переплет) ISBN 978-5-98281-403-6, 300 экз. - URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=466748>
2. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Под ред. Б.З. Мильнера. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 624 с.: 60x90 1/16. - (Научная мысль). (переплет) ISBN 978-5-16-003649-6, 500 экз. - URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=398726>
3. Интернет-технологии в экономике знаний: Учебник / Н.М. Абдикеев и др; Под науч. ред. Н.М. Абдикеева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 448 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование: Магистратура). (обложка) ISBN 978-5-16-009963-7 - URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=429094>
4. Кипень И.А. Экономика знаний промышленного предприятия: когнитивный аспект: Монография / И.А. Кипень, В.П. Дудяшова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 118 с.: 60x88 1/16. - (Научная мысль). (обложка) ISBN 978-5-16-009051-1, 200 экз. - URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=420413>
5. Мильнер Б.З. Организация создания инноваций: горизонтальные связи и управление: Монография / Б.З. Мильнер. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 288 с.: 60x90 1/16. - (Научная мысль). (переплет) ISBN 978-5-16-006175-7, 500 экз. - URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=367255>
6. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник / Б.З. Мильнер. - 8-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 848 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-004700-3, 1000 экз. - URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=325586>

дополнительная литература:

1. Антонов А.В. "Экономика знаний": метафора или реальность? // Вестник НГУ. Сер. Философия. - 2013. - Т.11, вып.4. - С.50-55.
2. Гасанов Э.А. Глобальная трансформация национальных рыночных систем и формирование структуры экономики знания / Э.А.Гасанов, М.А.Гасанов. - Томск: Томский политехнический ун-т, 2011. - 239с.
3. Арсентьева Н.М. Человеческий потенциал экономики знания: формирование и условия реализации (методология, методика и результаты исследования) / Н.М.Арсентьева, З.И.Калугина, И.И.Харченко // Вестник НГУ. Сер.: Социально-экономические науки / гл. ред. Г.М.Мкртчан. - Новосибирск: НГУ. - Т.13, вып.2. - 2013. - С.184-194.
4. Гапоненко А. Современный рынок знаний: понятие, участники, формы // Пробл. теории и практики управл. - 2010. - N 6. - C.55-64.
5. Гапоненко Н.В. Преобразование знаний в новые рыночные возможности: тенденции и проблемы в секторальной инновационной системе России в области нанотехнологий // Микроэкономика. - 2012. - N 4. - C.80-84.
6. Жернов Е.Е. Иностранные инвестиции в экономику знаний: общероссийский и региональный аспекты / Е.Е.Жернов, А.И.Чаусова // Регион: экономика и социология. - 2012. - N 4. - C.183-201.
7. Инновационный вектор экономики знания / науч. ред. Г.А.Унтура. - Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2011. - 277с.
8. Кресс В. Как запустить экономику знаний? // Нац. проекты. - 2011. - N 5. - C.7-9.
9. Федоров М. Бизнес со скоростью мысли / Михаил Федоров, Иосиф Туккель // Поиск. - 2006. - 22 сент. (N 38). - С.11.
10. Федулова Л.И. Механизмы формирования регионов знаний / Л.И.Федулова, Т.Н.Корнеева // Инновации. - 2010. - N 6. - С.108-119.
11. Черешнев В. Сможет ли Россия построить "умную экономику"? / беседовал А.Сухопаров // Рос. Федерация сегодня. - 2014. - N 7. - С.52-55.
12. Сафиуллин А. Сотрудничество и научно-исследовательские сети в экономике знаний / А.Сафиуллин, В.Тронин // Пробл. теории и практики управл. - 2015. - N 2. - С.104-111.

### **8. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:**

### **9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

специально оборудованные кабинеты и аудитории (доступ к интернет, средства визуализации);

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО (Приказ Минобрнауки РФ от 30.07.2014 № 900) и с учетом рекомендаций по направлению подготовки 41.06.01 «Политические науки и регионоведение».

Автор(ы): к.э.н., профессор Киршин И.А.

Рецензенты: д.э.н., профессор Мельник А.Н.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии Института социально-философских наук и массовых коммуникаций протокол № 4 от 28.05.2015

## **Фонд оценочных средств дисциплины "Экономика знаний"**

### **Индивидуальная работа над кейсом**

#### **Кейс 1. Какую прибавку к зарплате можно получить за знание иностранного языка?**

«Средний английский — средний менеджер», любят шутить рекрутеры. Зачастую кандидатам, мечтающим покорить карьерные вершины, необходимо вначале взобраться на вершину лингвистическую.

К сожалению, в нашей стране, небольшой процент людей могут говорить, писать и думать на иностранном языке. В частности, речь пойдет об английском языке, ставшим международным. Многие по-прежнему изучают его мало и поверхностно, скажем «для галочки», а ведь на знание английского уже давно обращают внимание серьезные фирмы, компании и предприятия. Сейчас работодатели заинтересованы в сотрудниках, которые знают языки. Резюме с «английским, немецким, итальянским», безусловно, добавляют авторитет соискателю в глазах работодателя.

#### **«Со словарем» или свободное владение**

Желательно указывать в резюме реальное знание иностранного языка. Его нужно либо действительно знать, либо четко указать степень ваших умений. «Доброжелатели» могут посоветовать вам написать побольше хороших качеств, чтобы обеспечить внимание работодателя именно к вам. Но, совершенно точно, завышать уровень языка не стоит - его легко проверить. Согласитесь, никому не нужны нечестные сотрудники.

Эксперты одного российского бизнес-портала с уверенностью заявляют, что хорошее знание английского делает российского кандидата настолько самоуверенным, что он может запрашивать зарплату почти в два раза выше, чем у такого же специалиста «без языка». Надо сказать, данное утверждение, скорее, правда, чем нахальная заявка. В первую очередь это касается компаний, которые сотрудничают с международными организациями и фондами, работают с иностранными клиентами, партнерами и поставщиками.

Директор по развитию известной языковой школы, считает, что язык предполагает карьерный рост в зарубежных или российских компаниях, которые выходят на новые рынки. А он возможен только в том случае, если сотрудник бегло говорит на английском на любую тему — без пауз, знает грамматику и может без труда вести деловую переписку. По их мнению, для полноценного общения на английском языке человеку необходимо знать около 3000 слов. Выучить их можно за год, если посвящать этому занятию как минимум час в день.

Если вы хотите выучить язык, чтобы подняться по карьерной лестнице, тогда вам помогут курсы делового иностранного. Бизнес-курсы позволяют в будущем правильно составлять деловые письма, документы, договоры на иностранном и вести переговоры с зарубежными партнерами. Но такой вариант подойдет не всем. Если у специалиста базовых знаний языка нет, значит, нужно будет изучить основные грамматические правила языка и освоить его базовый лексический запас.

### **Кому бежать на курсы?**

На сегодняшний день существуют профессии, которые без свободного английского просто немыслимы. В первую очередь — это секретари. Английский язык, разумеется, при всей совокупности знаний и умений, обеспечит соискателю место в крупной компании. Зарплата у англоговорящих специалистов окажется на 20–25% выше, чем у секретарей без языковых знаний. Соискатель с английским — главный претендент на позицию личного помощника руководителя, пиар-специалиста, маркетолога, специалиста из ИТ-отрасли. 99% разработчиков программных продуктов язык требуется как минимум на уровне чтения технической документации, без этого они не смогут работать.

Крупнейшие кадровые агентства Москвы, кандидатов даже специально не проверяют на собеседовании: предполагается, что они обязаны владеть языком. Свободный английский все чаще необходим бухгалтерам и юристам, которым он подарит 20–30% к окладу. Все чаще рекрутеры отдают предпочтение менеджерам по продажам, по работе с клиентами и логистам со знанием языка. Без иностранного языка их не захотят видеть в своих рядах практически все западные компании.

Впрочем, этим перечнем список специалистов, которым обязательно нужно владеть иностранным языком, не ограничивается. Стало «хорошим тоном» владеть иностранным, а лучше даже двумя.

### **Корпоративный расчёт**

В последнее время крупные российские компании, заинтересованные в обучении своих сотрудников иностранному, проплачивают их учебу в языковых школах.

Некоторые работодатели начинают понимать, что им выгоднее нанять сотрудника с недостаточным уровнем владения иностранным языком и обучить его, чем приглашать в

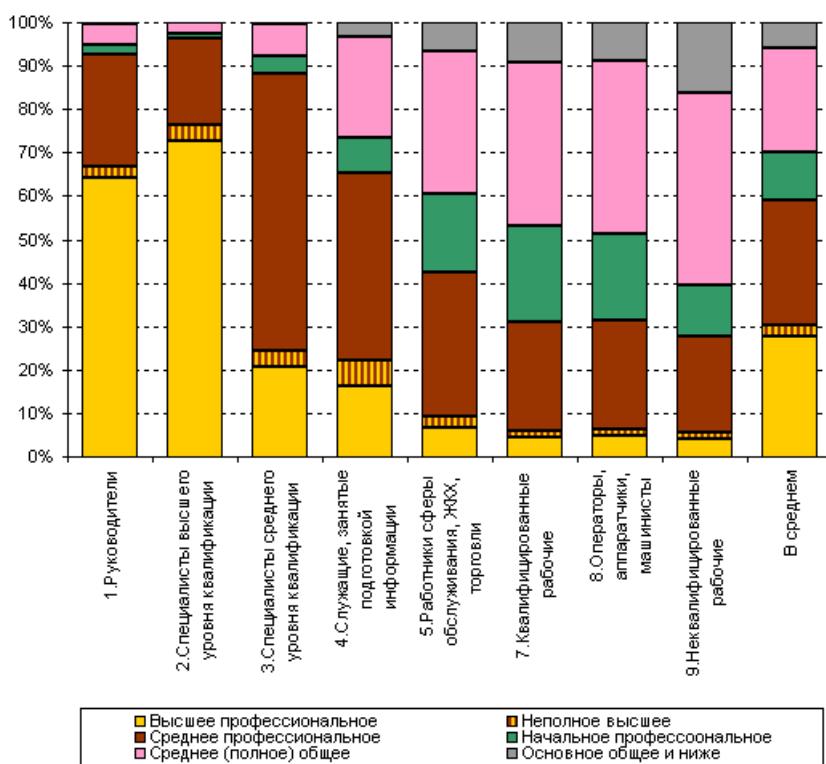
компанию специалиста, чей средний уровень английского делает его зарплатные ожидания на 100% выше.

В ряде компаний стало популярным проплачивать своим работникам дистанционное обучение английскому языку. В среднем стоимость такой программы составит \$80 в год на одного сотрудника. Цена очного обучения, если брать самый экономичный вариант, в четыре раза выше, средняя стоимость академического часа для корпоративных сотрудников при заказе услуг в языковых школах составляет около 1500 руб. у русскоязычного преподавателя и от 2000 руб., если урок ведет носитель языка.

## Групповая работа над кейсом

### Кейс 2. Выгодно ли иметь диплом о высшем образовании?

Для выполнения более квалифицированной работы, как правило, требуется относительно "больше" формального образования. Из рис. 1 хорошо видно, что по мере продвижения от первой профессиональной группы к девятой, модальные значения в распределении работников по уровню образования смещаются вправо. Однако многие профессии требуют также специфических навыков, которые приобретаются в ходе трудовой деятельности непосредственно на рабочих местах, а не в стенах учебных заведений. В таких случаях высокое положение по шкале профессий может сочетаться с достаточно низким уровнем формальной подготовки. Возможна и обратная ситуация, когда уровень полученного образования избыточен для работы по данной специальности. Примером может служить наличие высшего образования у тех, кто занят относительно простыми видами трудовой деятельности.



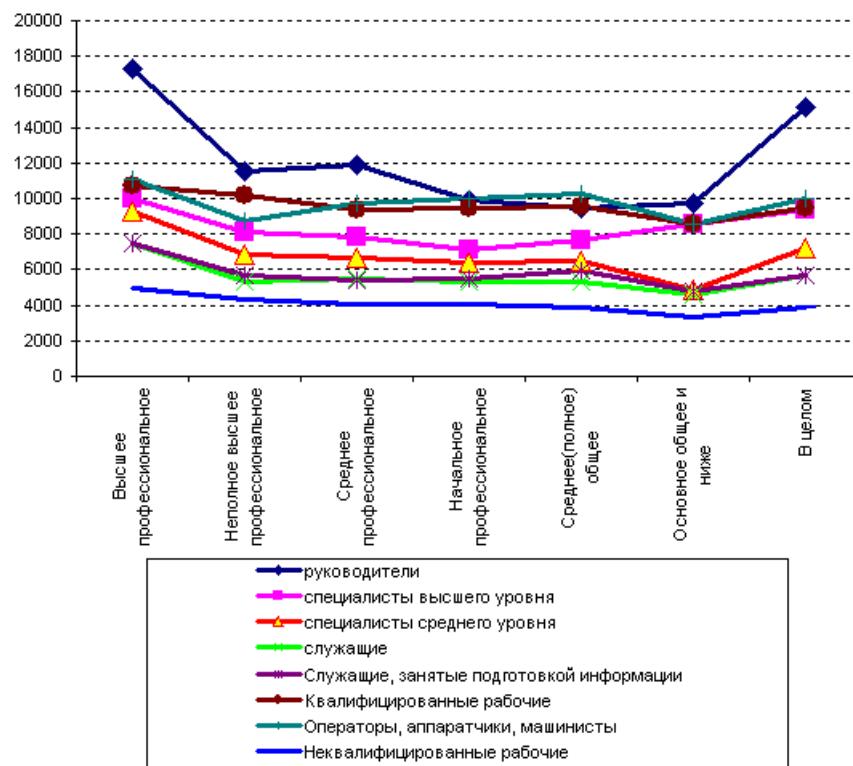
**Рисунок 1 - Образовательная структура профессионально-квалификационных групп, %**

Из рис. 1 следует, что самый высокий уровень образования наблюдается среди специалистов высшего уровня квалификации, где доля обладателей вузовских дипломов приближается к 75%. Все работники, имеющие третичное образование (высшее, неполное

высшее и среднее специальное), составляют 96% от численности этой группы. Напротив, среди неквалифицированных рабочих свыше 60% имеют образование не выше основного общего. Впрочем, и в этой группе встречаются обладатели высшего (4,1%) и среднего специального образования (22,1%).

Естественно ожидать, что заработная плата будет снижаться по мере продвижения от подгруппы руководителей с высшим образованием к подгруппе неквалифицированных работников с основным общим образованием. "Наивысшая" и "нанизшая" точки совместного распределения работников по профессиям и образованию соответствуют этому правилу. Разница в заработках между этими крайними группами достигает примерно 5,4 раза. Однако связь эта в целом оказывается нелинейной, хотя высшее образование обещает заметный выигрыш вне зависимости от принадлежности к той или иной профессиональной группе.

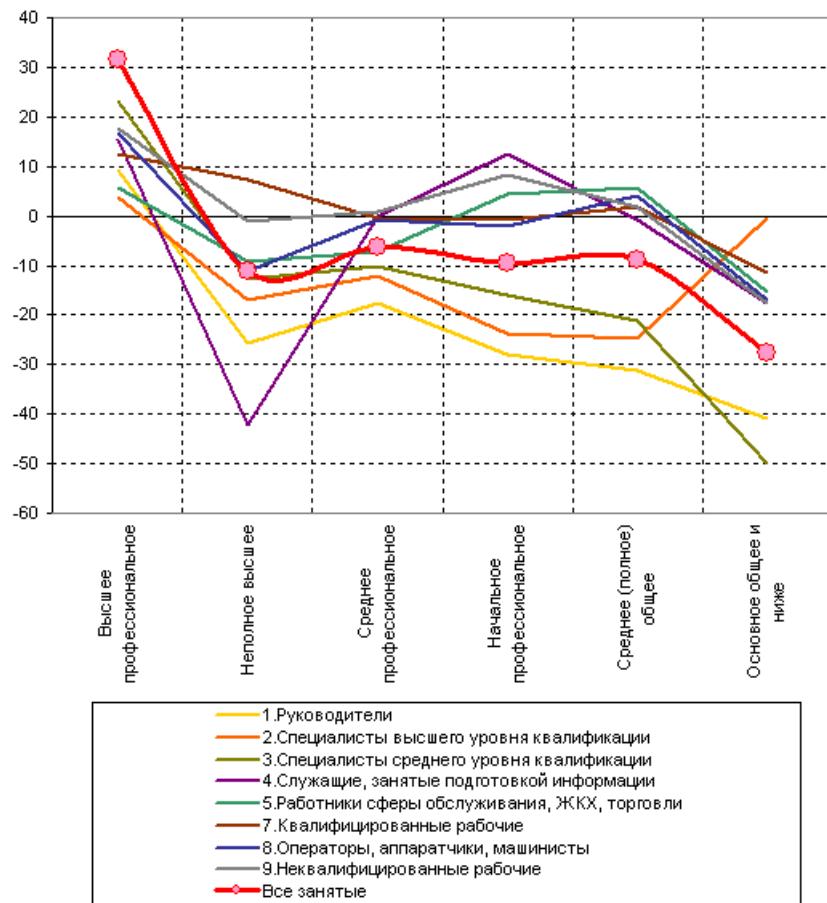
Рис. 2 показывает вариацию в средней зарплате по укрупненным профессиям в зависимости от достигнутого уровня образования. Руководители, как правило, существенно опережают другие профессиональные группы с аналогичными уровнями образования. Специалисты высшего уровня квалификации находятся в середине распределения по заработной плате внутри всех образовательных групп. При любом уровне образования они уступают не только руководителям, но и рабочим высокой и средней квалификации. Заработка специалистов средней квалификации лежат еще ниже при всех возможных уровнях образования. Еще ниже расположены профили заработка служащих, занятых подготовкой информации, а также работников сферы обслуживания. Наконец, кривая заработка неквалифицированных рабочих лежит ниже всех. Все кривые идут вниз по мере снижения уровня образования, однако угол такого наклона меньше в группах с относительно более низкой квалификацией.



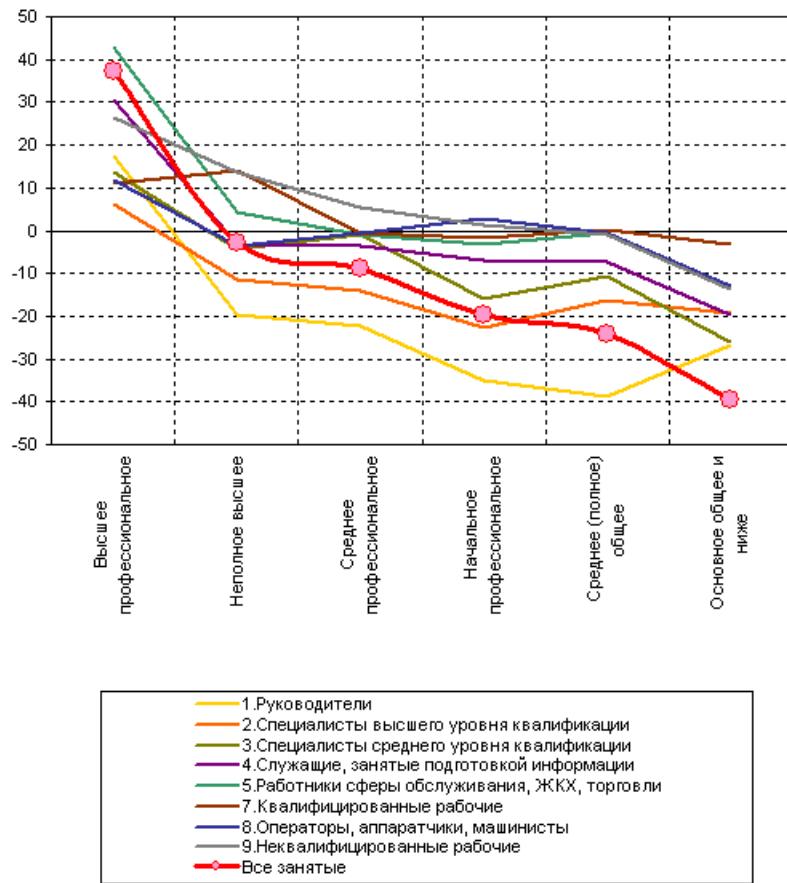
**Рисунок 2 - Профили заработков в зависимости от образования по профессиональным группам**

Каковы масштабы "премирования" образования в разных профессиональных группах? Представление об этом (в виде отклонения заработной платы обладателей данного уровня образования внутри профессиональной группы от средней для этой профессиональной группе) дают рис. 3 и 4. Основной вывод из них следующий: высшее образование

значительно увеличивает заработки независимо от того, где человек трудится, и это характерно как для мужчин, так и для женщин. При снижении уровня образования внутри профессиональных групп "премия" переходит в "штраф", который последовательно возрастает по величине.



**Рисунок 3 - "Премия" на образование по профессиональным группам, мужчины, % (средняя заработка платы в соответствующих профессиональных группах для всех уровней образования =100%)**



**Рисунок 4 - "Премия" на образование по профессиональным группам, женщины, % (средняя заработная плата в соответствующих профессиональных группах для всех уровней образования =100%)**

По-видимому, высшее образование поднимает производительность даже в тех случаях, когда оно не является императивом с точки зрения узкопроизводственных профессиональных требований. Так, наибольший размер "премии" наблюдается у женщин-служащих, занятых подготовкой информации, а также у женщин-работников сферы обслуживания, ЖКХ и торговли (30,4% и 42,8%, соответственно). Даже у женщин-неквалифицированных рабочих высшее образование добавляет к зарплате 26,5% по отношению к средней в этой профессиональной группе.

У мужчин максимальная "премия" на высшее образование достается специалистам средней квалификации (23,3%) и рабочим средней и низкой квалификации (16,6% и 17,7%). На этом фоне может показаться удивительным относительно малый размер этой "премии" у руководителей (9,4%) и у специалистов высшего уровня квалификации (всего 3,7%). Здесь возможны два объяснения. Во-первых, подавляющее большинство представителей этих двух групп в выборке имеют высшее образование, что сильно влияет на формирование средних величин. Во-вторых, среди специалистов высшего уровня квалификации очень велик удельный вес занятых в бюджетном секторе, оплата которых существенно занижена относительно сопоставимых работников коммерческого сектора.

Основной вывод из представленного анализа данных состоит в том, что иметь высшее образование выгодно: оно дает значительную отдачу независимо от того, где и кем человек работает, а его отсутствие влечет за собой существенный штраф. Такое сочетание "кнута" и "прянка" является сильным стимулятором индивидуальных инвестиций в высшее образование и во многом объясняет наблюдаемое сейчас почти поголовное стремление российской молодежи в ВУЗы.

### Кейс 3. О средней начисленной заработной плате работников по категориям

## **персонала и профессиональным группам**

Краснодарстат подвел итоги выборочного обследования организаций (без предприятий, относящихся к субъектам малого предпринимательства и без организаций с численностью менее 15 человек) о заработной плате работников по категориям персонала и профессиям (должностям) за октябрь 2014г. Обследованию подлежали организации, осуществляющие следующие виды экономической деятельности: добыча полезных ископаемых; обрабатывающие производства; производство и распределение электроэнергии, газа и воды; строительство; оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования; гостиницы и рестораны; транспорт и связь; операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг; образование; здравоохранение и предоставление социальных услуг; деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта.

Среднесписочная численность работников по итогам обследования за октябрь 2011г. составила 821,3 тыс.чел., или 99,2% численности работников списочного состава, занятых на крупных и средних предприятиях обследуемых видов экономической деятельности.

Средняя начисленная заработка плата работников, полностью отработавших октябрь, по кругу обследованных видов экономической деятельности за октябрь 2011 г. составила 17686 рублей, из них на тарифный заработок приходилось 69,9%, другие выплаты – 30,1%. Наиболее высокая доля других выплат отмечалась в организациях строительства (36,7%); в здравоохранении и предоставлении социальных услуг (35,8%); в организациях оптовой и розничной торговли; ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования (34,8%).

Средняя начисленная заработка плата работников, относимых к категории руководителей, по обследованным организациям в 1,8 раза превышала заработную плату специалистов, в 2,7 - других служащих и в 2,0 раза - рабочих. По всем категориям персонала заработка плата женщин была ниже заработной платы мужчин. Так, в среднем по всем обследованным видам экономической деятельности, в группах руководителей заработка плата женщин составляла 65,5% от уровня заработной платы мужчин, в группе специалистов – 70,1%, других служащих-82,9%, рабочих - 60%.

При анализе заработной платы по укрупненным группам занятий наибольшая заработка плата отмечалась в группе «руководители организаций и их структурных подразделений (служб)» - 31627 рублей. Уровень заработной платы этой группы в 1,5 раза превышал заработную плату квалифицированных рабочих промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр; в 1,7 раза - специалистов высшего уровня квалификации, операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин; в 2,1 раза - специалистов среднего уровня квалификации, в 2,6 раза - работников, занятых подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием; работников сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности, и почти в 3,4 раза - заработную плату группы неквалифицированных рабочих.

По данным обследования отмечается зависимость размера заработной платы от уровня образования работников. В целом по обследованным группам занятий заработка плата работников с высшим профессиональным образованием в октябре 2011г. составила 22121 рубль и была в 1,3 раза выше заработной платы работников с начальным профессиональным образованием, в 1,4 раза – работников со средним (полным) общим образованием, в 1,5 раза – работников со средним профессиональным образованием, в 1,6 раза - работников, не имеющих среднего (полного) образования.

В группе руководителей организаций и их структурных подразделений (служб) заработка плата работников с высшим профессиональным образованием превышала

заработную плату работников со средним профессиональным образованием на 44%, в группе специалистов высшего уровня квалификации - на 38%, специалистов среднего уровня квалификации - на 32,4%.

Средний возраст работников по кругу обследованных видов экономической деятельности составил 43 года.

Сравнение заработной платы работников по возрастным группам показывает, что самая низкая заработная плата в большинстве укрупненных профессиональных групп наблюдалась в крайних возрастных группах: до 20 лет и в возрасте 65 лет и выше. Исключение составили группы руководителей организаций и их структурных подразделений (служб), и работников сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности, где заработная плата работников в возрасте 65 лет и старше сложилась на уровне средней заработной платы в целом по профессиональной группе. Руководители организаций и их структурных подразделений (служб) самую высокую заработную плату имели в возрасте 30-34 года. В группе специалистов высшего уровня квалификации специалисты в области естественных и инженерных наук и прочие специалисты высшего уровня квалификации наибольшую заработную плату имели в возрасте 35-39 лет; специалисты в области биологических наук и здравоохранения - в возрастной группе 50-54 года; специалисты в области образования - в возрасте 65 лет и старше.

В группе специалистов среднего уровня квалификации у специалистов физических и инженерных направлений деятельности наиболее высокий уровень заработной платы приходился на возраст 45-49 лет; специалистов естественных наук и здравоохранения - на возраст 40-44 года, специалистов в области образования - на возраст 50-54 года; у среднего персонала в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности - на возраст 20-24 года.

У работников, занятых подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием самая высокая заработная плата наблюдалась в возрастной группе 30-34 года; у работников сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности - 20-24 года; в группе квалифицированных рабочих промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр и в группе операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин - соответственно, в возрасте 30-34 года и 35-39 лет.

В октябре 2011 года в общей численности работников списочного состава по обследованным видам экономической деятельности доля женщин составила 55,4%. Женщины преобладали в численности работников в здравоохранении и предоставлении социальных услуг (80,7%), образовании (78,9%), гостиницах и ресторанах (72,5%); связи (62,8%); деятельности по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта (60,6%); оптовой и розничной торговле; ремонте автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования (52,3%). В целом по всем видам обрабатывающих производств доля женщин составляла 41%, однако в некоторых видах их доля была значительно выше: текстильное и швейное производство - 84%; производство кожи, изделий из кожи и производство обуви - 55,7%.

Средняя заработная плата женщин в целом по обследованным видам экономической деятельности составила 63,3% от средней заработной платы мужчин. По видам экономической деятельности это соотношение колеблется от 53,1% в предприятиях по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта до 89,5% - в образовании.

## Темы рефератов по дисциплине "Экономика знаний"

1. Зависимость между инвестициями в R&D и основными макроэкономическими показателями развития национальной экономики.

2. Разработка индикаторов, характеризующих развитие экономики знаний.
3. Экономика науки.
4. Экономика образования.
5. Интеллектуальная собственность.
6. Рынок знаний. Институты рынка знаний.
7. Особенности структуры экономики знаний.
8. Ценообразование на знания.
9. Формирование и развитие экономики знаний.
10. Финансирование науки.
11. Фонды, предназначенные для финансирования научных исследований.
12. Основные участники процесса производства и потребления знаний.

### **Примерный перечень вопросов к зачету**

1. Формирование и развитие экономики знаний
2. Микроэкономика знаний
3. Экономика знаний и менеджмент организаций
4. Сущность и содержание знания как объект управления
5. Сущность интеллектуального капитала
6. Методы оценки и измерения интеллектуального капитала
7. Компания в обществе знаний: нематериальные активы, корпоративные компетенции, управление знаниями
8. Процессные модели управления знаниями
9. Мотивация создания знания
10. Обучение и саморазвитие
11. Инфраструктура создания знания

### **Примеры тестовых заданий**

1. Найдите неверное высказывание. Модель «knowledge-based economy» предполагает:

- замещение труда знаниями, историческая перспектива “классического” труда – творчество,
- опережающее развитие овеществленного знания по сравнению с живым,
- Новый тип экономической власти меритократии («знание – власть»)

2. Новые эффекты, присущие экономике знаний:

- Эффект возрастающей отдачи (Increasing Returns Effect)
- Эффект масштаба потребления, реализуемый посредством: эффекта распространения знаний (spillover effect), сетевого эффекта (network effect) и эффекта «притяжения» равных по квалификации работников друг к другу (matches of skills effect).
- Технологическая и интеллектуальная рента
- Все перечисленное верно