

Управління

№ 3–4 (19–20)
март–апрель 2011

Тема номера:

ИНТЕГРАЦИЯ НАУКИ И
ПРОИЗВОДСТВА:
ТРАНСФЕР ТЕХНОЛОГИЙ

Председатель редакционного совета

Федоров Михаил Васильевич

Ректор Уральского государственного экономического университета, председатель Комитета по конкурентоспособности и инновациям Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Свердловской области, заместитель председателя координационного совета Ассоциации «Евразийский экономический клуб ученых», доктор экономических наук, доктор геолого-минералогических наук, профессор

Сопредседатель редакционного совета

Иваницкий Виктор Павлович

Главный советник при ректорате, заведующий кафедрой ценных бумаг и инвестиций Уральского государственного экономического университета, председатель Свердловского областного отделения Вольного экономического общества, доктор экономических наук, профессор, академик МАН ВШ, заслуженный экономист Республики Бурятия, заслуженный работник образования Монголии, заслуженный финансист Монголии

Члены редакционного совета

Березкин Юрий Михайлович

Заведующий кафедрой финансов Байкальского государственного университета экономики и права, доктор экономических наук, профессор (Иркутск)

Бочко Владимир Степанович

Руководитель Центра инновационно-инвестиционного развития Института экономики УрО РАН, кандидат экономических наук, профессор (Екатеринбург)

Буренин Андрей Викторович

Член Правления, финансовый директор Группы компаний «Ренова», кандидат экономических наук (Екатеринбург)

Воронин Борис Александрович

Проректор по научной работе и инновациям Уральской государственной сельскохозяйственной академии, заведующий кафедрой права, доктор юридических наук, профессор (Екатеринбург)

Веретенникова Ольга Борисовна

Заведующая кафедрой финансового менеджмента Уральского государственного экономического университета, доктор экономических наук, профессор (Екатеринбург)

Золотаренко Сергей Георгиевич

Проректор по научной работе Новосибирского государственного университета экономики и управления, доктор экономических наук, профессор, академик Российской экологической академии (Новосибирск)

Измоленов Андрей Константинович

Председатель Счетной палаты Законодательного Собрания Свердловской области, кандидат экономических наук (Екатеринбург)

Касперович Григорий Павлович

Декан факультета гражданской защиты Уральского государственного горного университета, генерал-полковник, кандидат социологических наук, профессор (Екатеринбург)

Комлева Наталья Александровна

Заведующая кафедрой теории и истории политической науки Уральского государственного университета им. А.М. Горького, доктор политических наук, профессор (Екатеринбург)

Контеев Виктор Владимирович

Заместитель Главы города Екатеринбурга, Председатель секции «Потребительский рынок» Союза российских городов, кандидат экономических наук (Екатеринбург)

Кулапов Михаил Николаевич

Декан факультета менеджмента Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова, доктор экономических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ, академик РАЕН (Москва)

Мельникова Елена Ивановна

Заместитель по научной работе декана факультета коммерции Южно-Уральского государственного университета, доктор экономических наук, профессор (Челябинск)

Члены международного совета

Каюмов Нуриддин Каюмович

Директор Института экономических исследований Министерства экономического развития и торговли Республики Таджикистан

Крылов Александр

Директор Берлинского Вест-Ост института международного менеджмента и имиджевых исследований Потсдамского университета (ФРГ)

Мерсье-Сюисса Катрин

Заместитель декана Университета Лион 3, почетный профессор УрГЭУ (Франция)

Мусакожоев Шайлобек Мусакожоевич

Директор Центра экономических стратегий при Министерстве экономического развития и торговли Кыргызской Республики

Выпускающий редактор

Федорова Алена Эдуардовна

Доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, кандидат экономических наук

Миллер Александр Емельянович

Заведующий кафедрой экономики, налогов и налогообложения, заместитель по научной работе декана экономического факультета Омского государственного университета, доктор экономических наук, профессор (Омск)

Митин Александр Николаевич

Заведующий кафедрой теории и практики управления Уральской государственной юридической академии, доктор экономических наук, профессор (Екатеринбург)

Нижегородцев Роберт Михайлович

Главный научный сотрудник Института проблем управления РАН, доктор экономических наук, профессор, действительный член РАЕН (Москва)

Одегов Юрий Геннадьевич

Заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, действительный член РАЕН (Москва)

Ошкордин Олег Владимирович

Проректор по связям с общественностью и международным отношениям Уральского государственного экономического университета, доктор технических наук, профессор (Екатеринбург)

Пешина Эвелина Вячеславовна

Проректор по научной работе, заведующая кафедрой государственных и муниципальных финансов Уральского государственного экономического университета, доктор экономических наук, профессор (Екатеринбург)

Романов Алексей Николаевич

Декан факультета менеджмента и права, заведующий кафедрой права Уральского государственного экономического университета, кандидат юридических наук, доцент (Екатеринбург)

Семенов Владимир Никитович

Советник Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Свердловской области (Екатеринбург)

Соловьева Вера Петровна

Заведующая кафедрой коммерции и экономики торговли Уральского государственного экономического университета, кандидат педагогических наук (Екатеринбург)

Шаймарданов Наиль Залилович

Заместитель председателя Областной Думы Законодательного Собрания Свердловской области, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, кандидат экономических наук (Екатеринбург)



Журнал включен в Перечень российских рецензируемых научных журналов, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук, редакции 2011 года.

ТЕМА НОМЕРА:
ИНТЕГРАЦИЯ НАУКИ И ПРОИЗВОДСТВА:
ТРАНСФЕР ТЕХНОЛОГИЙ

THE ISSUE SUBJECT:
SCIENCE AND PRODUCTION INTEGRATION:
TECHNOLOGIES TRANSFER

- Татаркин А.И.** 4
Инновационная миссия модернизации социально-экономического развития
- Барабанер Х.З.** 8
Формирование новой – эколого-социально-экономической – парадигмы высшего образования в условиях глобализации и мирового полисистемного кризиса
- Зиниград М.И.** 12
Коммерческий потенциал университетской науки: израильский опыт
- Клейн Н.В.** 16
Инновационная составляющая экономического лидерства оборонно-промышленного комплекса
- Федоров М.В., Черепанов М.Г., Гредина О.В., Кансафарова Т.А., Храмцова И.А.** 20
Формирование региональной системы развития квалификаций
- Рихтер К.К., Пахомова Н.В.** 28
Трансформация и инновация – пример Восточной Германии
- ЭКОНОМИКА – МЕНЕДЖМЕНТ – МАРКЕТИНГ**
- Лукиных М.И., Зуева О.Н.** 34
Исследование рынка зерновых продовольственных ресурсов в Уральском федеральном округе
- Ткаченко И.Н., Кизиков И.В.** 40
Оптимизация бизнес-процессов интегрированных холдинговых структур
- ТРУД – КАДРЫ – ОБРАЗОВАНИЕ**
- Долженко Р.А.** 46
Оценка деятельности персонала банка по результатам года
- Свириденко И.Н.** 52
Оптимизация управленческого персонала
- Коптелова В.М.** 56
Формирование системы аудита оптимальности численности персонала
- Ларичева Е.В.** 58
Заемный труд в России.
- Банникова Л.Н.** 60
Социологический мониторинг трудового потенциала организации как фактор кадровой безопасности
- Бондарева В.Б.** 62
Информационная компетентность как инновационно значимый элемент системы образовательного пространства старшекласников
- ИНСТИТУТ ЧЕЛОВЕКА**
- Асланов Д.И.** 68
Факторы и условия, определяющие формирование здоровья человека
- ДОМАШНЕЕ ХОЗЯЙСТВО – ФИНАНСЫ – СЕМЬЯ**
- Кулькова И.А.** 72
Изучение стратегий трудового поведения домохозяйств
- REVIEW OF THE ISSUE № 3–4 (19–20) 77

Управленец

№ 3–4 (19–20),
март–апрель, 2011

ИЗДАТЕЛЬ

УРАЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ



Свидетельство о регистрации средства массовой информации Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор) ПИ ФС77-37392 от 4 сентября 2009 г.

Подписка по каталогу Агентства «Роспечать». Подписной индекс 37263

Адрес редакции: Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45, к. 373
Тел.: (343) 257-37-06
e-mail: journal@usue.ru
dekan_2002@mail.ru
http://www.usue.ru/

Дизайн, верстка, препресс: Пустовалова Н.А.
e-mail: mad_murky@mail.ru

Отпечатано в Типографии АМБ 620026, г. Екатеринбург, ул. Розы Люксембург, 59
Тел.: (343) 251-65-91, 229-53-94

Подписано в печать: 30.11.2011 г.
Заказ № 218 в

Тираж: 500 экз.
Цена свободная

Редакция не несет ответственности за содержание рекламных материалов. Все товары и услуги, рекламируемые в журнале, имеют необходимые лицензии и сертификаты.

ТАТАРКИН Александр ИвановичАкадемик РАН, директор Института экономики Уральского отделения РАН,
член Бюро Отделения общественных наук РАН**Институт экономики Уральского отделения РАН**620014, РФ, г. Екатеринбург, ул. Московская, 29
Контактный телефон: (343) 371-02-54
e-mail: etheory2010@yandex.ru

Выдержки из доклада

Инновационная миссия модернизации социально- экономического развития

Аннотация. Докладчик уточняет сущность понятия модернизации, анализирует проблемы и обозначает направления модернизации социально-экономического развития России.

Успехи любого общества в развитии определяются тем, насколько интегрированно и согласованно действуют институты – власть, наука, образование, бизнес. Насколько грамотно и своевременно принимаются властью решения, настолько активно подключается к развитию наука образование, настолько активно и эффективно работает бизнес и создается соответствующая интеграционно ориентированная среда в общественном развитии.

В чем мы должны сегодня показаться и на что обратить внимание?

1 Чрезмерная приверженность к либерально-рыночному курсу обусловила патовую ситуацию:

- в экономике и социальной сфере;
- в международном статусе;
- в общественном настроении.

К чему привела последовательность либерально-

рыночного курса? В экономике – снижение темпов роста и импортно-сырьевая зависимость. В социальной сфере – развал системы здравоохранения, превращение ее в двухканальную систему (одна бесплатная, но без предоставления соответствующего стандарта услуг, а другая – платная с соответствующим набором услуг). Можно по-разному оценивать реформы в образовании, но в сравнении с другими странами наша система образования значительно отстает, хотя 20 лет назад она входила в пятерку лучших образовательных систем мира. Следует обратить внимание на международный статус России. До последнего времени никогда ни Российскую Федерацию, ни Советский Союз не относили к развивающимся странам. И наконец, общественные настроения не содействуют определенному

оптимизму и стремлению к развитию и выполнению тех заданий, решения о которых принимаются.

2 Возрастающая импортно-сырьевая зависимость всего общественного развития:

- 85–90% – в экспортной выручке;
- 80–87% – импорт машин и оборудования;
- 40–86% – импорт продовольствия и медикаментов.

Сохраняется тенденция роста импортно-сырьевой зависимости страны. Если мы посмотрим на долю экспорта в валовом внутреннем продукте, то, несмотря на все усилия, этот показатель сохраняется примерно на одном уровне. Есть даже небольшие тенденции снижения доли экспорта в нашем торговом обороте, причем экспорта не только высокотехнологичной продукции, но и сырьевых ресурсов. Этот факт должен настораживать. Доля им-

Ключевые слова: импортно-сырьевая зависимость, валовой внутренний продукт, система государственного управления, модернизация.

порта, несмотря на продолжительные призывы к ее сокращению, в валовом внутреннем продукте не снижается. Можно назвать 2007 г., когда у нас был провал – торговое сальдо было близко к отрицательному, и 2009 г., где данные даже не показаны, это тоже не случайно (табл. 1).

Следует обратить внимание на прирост показателей 2007 г. по отношению к 2003 г. Например, показатель рентабельности активов. За счет чего мы приращиваем совокупный общественный и валовой внутренний продукт: за счет увеличения производства либо за счет надувания мыльных финансовых пузырей? За указанный период обработку древесины, производство изделий из древесины за счет производства увеличили на 8%, а за счет увеличения стоимости активов – на 4,5%. Все остальные отрасли развивали и расширяли производство за счет увеличения стоимости своих активов. Если посмотреть добычу полезных ископаемых, за счет увеличения добычи прирост на 0,6%, а за счет увеличения стоимости активов – на 99,4%. И так по всем видам деятельности (табл. 2). Все это заставляет задуматься и принять меры, которые так или иначе приведут нас именно к модернизации.

3 Крайне неэффективная система государственного управления:

- низкий профессиональный уровень управления и соответствующих решений;

- вертикаль власти стала тормозом развития;

- низкий уровень наукоемкости государственных решений.

Серьезных модернизационных изменений требует крайне неэффективная система го-

сударственного и иного управления. Опрос элиты уральского бизнеса показывает, что среди руководителей крупных и средних компаний преобладают финансисты. Может быть, это и неплохо, но когда начинаешь анализировать компанию и видишь, что осуществляется только управление финансовыми показателями, возникает некоторая тревога. Производства нет, а вот финансовыми потоками управляют, причем очень квалифицированно, с высокими долями риска. Но в любом случае неэффективность проявляется в низком профессиональном уровне управленцев. В системе вертикальной власти использование на самых ответственных должностях людей, не имеющих специального профессионального образования, – факт, который сейчас встречается значительно чаще, чем, допустим, 10 лет назад. Отсюда и низкий уровень наукоемкости принимаемых решений. Эксперты анализируют законы, а когда начинаешь разбираться, оказывается, что научные подразделения

– это околосекторные, околуправленческие структуры, а в основном ведомственные научные подразделения, состоящие из 3–10 чел., один из которых имеет степень кандидата непонятно каких наук, и они делают заключения по закону, которым должны руководствоваться даже не десятки, а сотни тысяч, миллионы людей.

Что же понимать под модернизацией? О модернизации говорят много, многие и по-разному. Возьмем определения самых знаковых людей.

Глазьев С.Ю.: формирование нового (6, 7) технологического уклада и соответствующей инфраструктуры.

Иноземцев В.В.: сокращение отставания от передовых стран по конкурентоспособности.

Клейнер Г.Б.: единство национального проекта, постоянного процесса, осуществляемого в виде отдельных взаимосвязанных процедур, и среды, в которой должна развиваться экономика.

Гонтмахер Е.Ш.: освобождение от порочных практик и слу-

Таблица 1 – Чистый экспорт и импорт товаров и услуг в экономике РФ (в действующих ценах), трлн р. *

Показатели	2007	2008	2009	2010	2013	2013 к 2007, %	2013 к 2010, %
1. ВВП	33,1	41,7	39,0	45,2	61,9	187,0	136,9
2. Экспорт	10,0	12,9	-	12,8	15,0	150	118
в % к ВВП	35,2	30,3	-	28,4	24,3	-10,9**	-4,1**
3. Импорт	7,2	9,1	-	9,4	13,0	180,6	138,3
в % к ВВП	21,7	21,9	-	20,7	21,0	-0,7**	0,3**
4. Чистый экспорт	2,8	3,8	2,9	3,5	2,0	71,4	57
в % к ВВП	8,7	9,2	7,3	7,7	3,3	-5,4**	-4,4**
5. Экспорт к импорту, %	139,6	129,3	-	136,0	115,0	-24,6**	-21,0**

*Прогноз социально-экономического развития РФ на 2011–2013 гг. Сайт МЭР.

**В процентных пунктах.

Key words: raw materials import dependence, gross national product, state governance system, modernization.

чайных людей посредством формирования прогрессивных институтов развития и их внедрения в российскую практику.

Цветков В.А. ратует за прикладную модернизацию с учетом сравнительных преимуществ России: «добыча углеводородов – транспортировка – переработка – реализация – потребление».

Мау В.А.: переустройство всех сфер жизнедеятельности населения.

Я не ставил своей задачей анализировать все эти оценки, но предложил бы определение, которое связано с пониманием *модернизации как системы отношений между всеми субъектами общественной жизни в целях максимизации конечного результата общественного развития посредством созидательного отказа от устаревших и использования прогрессивных институтов и механизмов развития.*

Конечно, модернизация – проблема комплексная, системная и касается всего общественного развития, а не только экономики, или социальной сферы, или экологии, или управления. Хотя начинать, наверное, можно и нужно с каких-то сфер деятельности. Но особенностью модернизации является то, как еще в петровские времена один из общественных и политических деятелей заявил, что она всегда исключает случайных людей и попутчиков. Эти люди не столько помогают, сколько мешают модернизации.

Вторая особенность – нацеленность на общественно значимые результаты: иногда увеличение внутреннего валового продукта, иногда увеличение производства, иногда другие. Но в любом случае, модернизация, как определял Й. Шумпетер, «разрушение ради созидания» требует отказа

от устаревших и внедрения прогрессивных институтов развития.

Третья проблема модернизации – насколько она должна быть инновационной? И в связи с этим я хотел обратить ваше внимание на статью А.Н. Шохина, доктора экономических наук, профессора, бывшего заместителя председателя Правительства РФ, ныне президента Ассоциации промышленников и предпринимателей, который в «Известиях» от 23 марта 2010 г. заявил, что мы должны выбирать: либо мы проводим модернизацию, либо занимаемся инновациями. Он пишет: «...посмотрим правде в глаза, состояние промышленной базы в России таково, что думать об инновациях – это все равно, что грезить о полетах в космос, сидя в пещере с дубинкой в руке». Считаю, что такое противопоставление и теоретически неверно, и очень вредно практически, потому что модернизация без инноваций, без постоянного обновления вещественных, повышения квалификации личных факторов производства, без улучшения структуры организации, структуры управления, в принципе невозможна.

Четвертая проблема – организационные формы модернизации. Высказываются разные мнения, обобщая которые можно предложить следующее:

1) необходима работающая национальная инновационная система;

2) должен формироваться инновационный климат в обществе;

3) требуется интерактивное планирование через национальные проекты (региональные, отраслевые, муниципальные, локальные) с участием ассоциаций;

4) должно быть создано агентство (комитет) по интерактивному планированию;

5) промышленная (структурная) политика должна стать частью (основой) политики макроэкономической.

Пятая проблема – финансовая основа модернизации пока скудная. Насколько РФ сегодня финансово готова к модернизации? По оценкам академика А.Г. Аганбегяна, для модернизации потребуется примерно 550–600 млрд дол. Эта сумма приближается к той, что тратит Китай на модернизацию своего общественного развития. Е. Золотарева говорит, что мы сегодня тратим 250 млрд дол., из них 18,4 млрд дол. тратит государство, а требуется примерно 650 млрд дол. В 2008 г. – 300 млрд дол., а в 2009–2010 гг. у нас было затрачено значительно меньше, по разным оценкам, от 220 до 250 млрд дол. Но дополнительно в год потребуется:

- на техническое обновление – 70 млрд дол.;
- на структурную модернизацию – 70 млрд дол.;
- на жилищное и социально-бытовое строительство – 60 млрд дол.;
- на развитие транспорта – 60 млрд дол.

Взять эти средства негде. Поэтому и говорят, что Россия в принципе не имеет финансовых возможностей для модернизации. Есть предложения, которые надо обсуждать, безусловно, надо просчитывать, но прежде всего за счет повышения нормы накопления. У нас она сегодня составляет 21%, в Китае – 40%, в других странах, которые делают упор на модернизацию, меньше 35% нет. Почему бы и здесь 100–150 млрд дол. на это не взять, повысив нор-

Ключевые слова: импортно-сырьевая зависимость, валовой внутренний продукт, система государственного управления, модернизация.

Таблица 2 – Доля прироста прибыли за счет роста производства в сопоставимых ценах и изменения рентабельности в действующих ценах*

Отрасли	Рентабельность активов		Прирост 2007 г. к 2003 г.		Прирост «Р» от производства и рентабельности активов***
	2003	2007	ВДС**	Прибыль	
В целом по экономике	5,9	10,4	31,4	315	10,0/90,0
В том числе:					
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	0,0	6,4	10,8	-	-
рыболовство и рыбоводство	-16,2	8,0	9,3	-	-
добыча полезных ископаемых	7,6	11,4	2,0	327	0,6/99,4
обрабатывающие производства	7,3	14,8	31,2	426	7,3/92,7
производство пищевых продуктов (включая напитки и табак)	6,4	6,6	19,7	105	18,8/81,5
текстильное и швейное производство	-1,6	1,9	10,0	-	-
обработка древесины и производство изделий из древесины	8,0	4,5	28,1	1043	2,7/97,3
ЦБП, издательство и полиграфия	8,3	8,5	27,1	103	26,3/73,7
химическое производство	5,3	15,6	24,3	563	4,3/95,7
металлургическое производство	15,9	23,2	20,0	337	5,9/94,4
производство машин и оборудования	1,5	7,1	56,9	866	6,6/93,4
производство транспортных средств и оборудования	3,1	4,4	43,1	156	27,6/72,4
производство и распределение электроэнергии, воды и газа	2,2	3,5	6,8	159	4,3/95,7
строительство	4,2	4,6	54,9	242	22,7/77,3
торговля	7,0	9,0	53,2	257	18,5/81,5
образование	4,3	7,4	2,5	125	2,0/98,0
здравоохранение и предоставление социальных услуг	2,1	5,9	7,1	511	1,4/98,6
предоставление коммунальных и персональных услуг	2,8	7,9	34,4	314	11,0/89,0

*Российский статистический ежегодник. 2009. М., 2009. С. 616, 622.

**В сопоставимых ценах.

***В знаменателе приведена прибыль за счет изменения рентабельности. В числителе – за счет объемов производства.

му накопления. Золотовалютный резерв страны по последним данным превысил 500 млрд р., какие-то средства отсюда тоже можно направить на модернизацию. В Минфине и Госбанке по официальным данным сегодня без движения находятся 4,4 трлн р., эти деньги тоже могут быть использованы. Ну и, наконец, займы. Мы имеем достаточно позитивный рейтинг, займы могут быть использованы для решения этих вопросов.

Шестая проблема – готова ли Россия и российское общество

к модернизации? Я привел и обобщил многие результаты социологических исследований, и вот какая неприглядная картина складывается. Бизнес желает модернизации: малый – 40%, средний – почти 70%, крупный – около 50%. Но не может, потому что собственных средств на модернизацию и обновление фондов у него нет. Банки имеют такие возможности, резервы есть, в том числе и «длинные» деньги можно получить через Госбанк, но, к сожалению, не хотят. Что касается населе-

ния: примерно 20% селян готовы поддержать модернизацию, рабочие – от 15 до 32% в зависимости от отрасли, интеллигенция – больше 50% за модернизацию. Но и не могут, и по большей части не хотят, потому что все находятся под страхом потерять то, что они имеют. **У**

Key words: raw materials import dependence, gross national product, state governance system, modernization.

БАРАБАНЕР Ханон Зеликович
Ректор, почетный профессор УрГЭУ

Институт экономики и управления «Экомен» (Таллинн, Эстония)
Tallinn, Erika 7A, 10416
Контактный телефон: +372 648 7722
e-mail: hanon@ecomen.eu



Выдержки из доклада

Формирование новой – эколого-социально-экономической – парадигмы высшего образования в условиях глобализации и мирового полисистемного кризиса

Аннотация. Высшее образование по своей сути является движущей силой общества и одновременно отражает все позитивные и негативные последствия его развития. Докладчик рассматривает новые тенденции в сфере высшего образования, порожденные как процессом глобализации, так и особенностями современного мирового кризиса.

В Декларации Всемирной конференции «Высшее образование в XXI веке: подходы и практические меры» подчеркивается, что решение важнейшей задачи – повышение качества в сфере высшего образования – требует, «чтобы высшее образование имело международное измерение, обмен знаниями, создание интерактивных сетей, мобильность преподавателей и учащихся, международные научно-исследовательские проекты, наряду с учетом национальных культурных ценностей и условий»¹.

Высшее образование все более становится массовым. Другой важной тенденцией, развивающейся особенно динамично со второй половины XX века,

является диверсификация высшего образования по институциональным формам, уровням и содержанию. И третья тенденция – интернационализация высшего образования, основанная на универсальном характере знаний, на мобилизации коллективных усилий международного научного сообщества.

Интернационализация образования представляет собой объективный, динамично развивающийся процесс.

По своему содержанию интеграция высшего образования – это всемерное сближение национальных образовательных систем, их взаимодополняемость, превращение высшего образования в мировую социальную систему.

¹ Папское послание «*Rerum novarum...*» // Фантастический альманах «Завтра». 1991. Вып. 2. С. 174, 176, 179.

Ключевые слова: высшее образование, человеческий потенциал, интеллектуальный потенциал общества, коммодификация, диверсификация квалификаций.

Во-первых, мировое высшее образование представляет собой множественность взаимосвязанных элементов разного уровня и характера.

Во-вторых, в мировом высшем образовании появляются признаки целостности, автономности по отношению к экономическим, политическим и другим мировым социальным системам.

В-третьих, мировое высшее образование обладает таким признаком системности, как устойчивость, достигающаяся вследствие постоянного воспроизводства структурных элементов, кадров и норм, регулирующих его функционирование. Причем устойчивость предполагает постоянное развитие системы высшего образования, ее приспособление к меняющимся условиям современного мира.

В этой связи кризис высшего образования, о котором много пишут и говорят, есть не что иное, как сигнал к необходимости реформирования его содержания, форм и задач в ответ на «вызов эпохи».

Интеграция высшего образования в мировую систему – это объективно развивающийся процесс. Как любое объективное явление, процесс международной интеграции в той или иной мере трансформирует национальные образовательные системы. Расширение масштабов высшего образования поднимает проблему качества обучения.

Остро стоит проблема финансирования растущих масштабов высшего образования.

Международное сотрудничество меняет свои формы и виды деятельности, накапливая потенциал для решения триединой задачи:

- 1) достижения такого уровня высшего образования, который соответствовал бы потребностям современного международного социума;
- 2) выравнивания уровня национальных образовательных систем;
- 3) подготовки квалифицированных кадров для национальной экономики.

Сейчас наступил тот момент исторического развития мировой системы высшего образования, когда национальная обособленность вузов все более вступает в конфликт с последствиями и перспективами интернационализации и глобализации. Этот фундаментальный конфликт проявляется в различных вопросах: в признании университетских дипломов, специализаций и оценок, в развитии международных форм оценки качества и вопросах международной аккредитации.

Быстрое устаревание приобретенных знаний ставит перед университетами задачу переноса акцента в подготовке кадров с преимущественного освоения массивных объемов систематизированных знаний на развитие культуры саморазвития, на индивидуальные методики наращивания знаний и умений, т.е. на инструменты непрерывного обучения.

Отсюда вытекает необходимость перехода к модульному построению образовательных программ и ко всемерному обеспечению доступности модулей и периодов обучения для студентов других программ и вузов, включая зарубежные. Этому способствует расширение применения телекоммуникационных технологий, а также быстрое развитие корпоративного и профессионального международного сообщества.

В этой связи формирование Большого Евразийского университетского комплекса представляется весьма своевременным и обоснованным. Самым сильным стимулом интернационализации программ обучения является все большее влияние международных профессиональных объединений. Мы предлагаем в рамках Большого Евразийского университетского комплекса сформировать на базе нашего института Центр компетенции по интеграции вузов и промышленности на кластерной платформе – EurAsia Competence Center for HEI and industry integration on cluster platform (HEI – high education institutions).

Более глубокое взаимодействие между учебными заведениями предполагается при заключении ими соглашений о введении согласованных образовательных программ.

Еще одна проблема повышения конкурентоспособности вузов связана с усилением конкуренции из-за перехода на новую систему, когда приоритетным становится удовлетворение требований студентов к качеству образования. Процесс интеграции предъявляет более жесткие требования к качеству образования. В связи с созданием единого образовательного пространства и развитием глобализационных процессов на рынке образовательных услуг становятся очевидными трудности интеграции, проявляющиеся, в частности, в переходе к нетрадиционной для России и других европейских стран системе образования, называемой «асинхронной» или «нелинейной». Переход на систему зачетных единиц нуждается в большой подготовительной работе.

Key words: high education, human potential, society intellectual potential, commodification, qualification diversification.

Для обеспечения устойчивой позиции в условиях острой конкуренции на рынке образовательных услуг высшее учебное заведение должно вести систематический мониторинг трех взаимосвязанных рынков:

- 1) рынка труда; цель – определить (отследить), каких специалистов требует рынок;
- 2) рынка новой техники и технологий; цель – определить, в какой технической и технологической сфере будет работать специалист;
- 3) рынка образовательных услуг; цель – выявить уровень обеспеченности (необеспеченности) подготовки специалистов разных профилей.

Ведение такого комплексного мониторинга позволяет высшему учебному заведению обоснованно решать две ключевые проблемы:

- определить набор специальностей и специализаций, по которым следует вести подготовку специалистов,
- определить содержание учебных программ подготовки специалистов.

Представляется, что идущие с нарастанием скорости изменения в сфере высшего образования имеют следующие тенденции.

1 Усиление роли высшего образования как главного средства трансляции и развития интеллектуального потенциала общества.

2 Обретение роли движущей силы мирового и национального развития как в развитых, так и в развивающихся странах.

3 Сокращение государственного финансирования (имеет место во многих странах и, по прогнозам аналитиков, будет продолжаться).

4 Появление новых провайдеров высшего образования (корпоративные университеты, мультинациональные компании, медиакорпорации).

5 Возникновение новых видов партнерских отношений в сфере высшего образования (например, франчайзинг).

6 Коммодификация (превращение в товар) знаний.

7 Рост диверсификации (разнообразия) квалификаций и свидетельств об образовании.

8 Стремительное развитие таких новых форм высшего образования, как электронное и дистанционное.

9 Увеличение масштабов и изменение характера международной академической мобильности.

10 Становление высшего образования как активного участника процесса глобализации.

Все сказанное выше о системе высшего образования предъявляет новые требования к формированию образовательных программ. Перед обществом встал фундаментальный вопрос: кого должен готовить вуз?

Важнейший потенциал любого государства – это люди. Особенно это относится к государствам с ограниченными природными ресурсами. Эстония – одно из таких государств.

Что определяет высокий человеческий потенциал? Три составляющие. Мировоззренческая – ее основой является гуманистическое воспитание. Физическая – ее основа социально ориентированная система здравоохранения. И, наконец, профессиональная – основанная на системе общего и профессионального образования, которая должна отвечать как имеющимся, так и перспективным требованиям рынка труда. Развитие современного мира делает все более очевидным, что самым востребованным становится высшее образование. Также очевидно, что классный специалист сегодня – это специалист, способный по крайней мере каждые 5–10 лет обновлять свой профессиональный образовательный уровень, т.е. способный к самообучению и самоусовершенствованию.

Последние двадцать лет были временем кардинального изменения общества, временем формирования новых ценностей, правил, стереотипов, временем непрерывных перемен. В том числе и в области образования. Фундаментальное знание как таковое потеряло вес в глазах молодежи, возросла тяга к «полезному» знанию, которое дает возможность сиюминутно конкурировать на рынке труда. Но подобная тенденция опасна, ибо она ведет к обществу без будущего. Следовательно, вопрос о системе образования в целом, и прежде всего высшего, не сводится к чисто профессиональным аспектам. Важнее понять, какой тип личности должна формировать высшая школа. Жесткого (даже жестокого) прагматика-индивидуалиста или рефлексирующего интеллигента, пекущегося о судьбах всего человечества. Предопределено ли такое противостояние или есть иное решение? Возможно, это первый вопрос, на который должна дать ответ

Ключевые слова: высшее образование, человеческий потенциал, интеллектуальный потенциал общества, коммодификация, диверсификация квалификаций.

осмысленная и системная государственная политика, которой ни у нас в Эстонии, ни в России, на мой взгляд, нет.

Можно представить набросок концепции такой политики, реализация которой обеспечит профессионалам, подготовленным в современных вузах, достойное место в глобализирующемся мире.

Суть этой концепции –

высшая школа должна выпускать делового интеллигента – предприимчивого, хваткого, профессионально оснащенного и вместе с тем культурно образованного и духовно напитанного.

Если ответ на первый вопрос, по существу, определяет идеологию и цель образовательной государственной политики, то ответ на второй вопрос – как сделать высшее образование доступным для большинства способных жителей любой страны, – характеризует понимание (или непонимание) государством первоочередной важности развития и роста своего интеллектуально-профессионального потенциала.

Активно ведущаяся в мире дискуссия по проблемам функционирования и развития высшей школы позволяет сделать два принципиально важных вывода:

1 Проблема функционирования и развития высшей школы осознается мировым сообществом как одна из ключевых проблем развития государства.

2 Сегодня отсутствует достаточно убедительно обоснованная и принятая мировым сообществом системная концепция развития высшей школы.

Дискутируются различные точки зрения по крайней мере по шести позициям:

1) должен ли быть открытым рынок образовательных услуг, если сказать жестче, то должен ли быть рынок образовательных услуг вообще, или государство берет на себя функции монополиста в этой сфере услуг (соотношение государственных и частных высших учебных заведений);

2) платность высшего образования;

3) структура высшей школы (соотношение университетского и прикладного высшего образования);

4) качество высшего образования и критерии качества;

5) обоснование масштабов подготовки специалистов с высшим образованием;

б) желательность, необходимость и возможность многоязычного высшего образования или переход к высшему образованию всего на нескольких языках.

Возвращаясь непосредственно к проблеме формирования образовательных программ, необходимо сказать о том, что принятая во многих странах, в том числе в России, система жестко стандартизированных программ явно устареела. Если говорить об унификации, то следует иметь в виду скорее международную унификацию модулей и индивидуализацию учебных программ для каждого студента – индивидуальный набор из стандартизированных кубиков. Причем этот набор должен отвечать эколого-социально-экономическому подходу и формировать определенные нравственные критерии специалиста, что также необходимо иметь в виду и отражать в модулях.

Вот несколько важнейших аспектов глобализации, являющихся доминирующими факторами развития мировой экономики и общества.

Экономизация (в условиях нарастающего дефицита природных ресурсов) – переход к ресурсосберегающим технологиям во всех сферах использования природных ресурсов.

Экологизация (в условиях нарастающего загрязнения окружающей среды) – переход к природоохраняющим технологиям, к формированию систем природоохранных мероприятий.

Социализация – активное становление универсального социума на основе формирования (признания) системы общечеловеческих ценностей и международного законодательства.

Информатизация – рост возможностей быстрой передачи любых достижений в области экономизации, экологизации и социализации из одной точки мира в любую другую.

Инновативность – стремление и способность к разработке и внедрению прорывных нововведений, которые радикально отличаются от традиционных технологий и технических систем, формируя новую технологическую совокупность (среду). **У**

Key words: high education, human potential, society intellectual potential, commodification, qualification diversification.

ЗИНИГРАД Михаил Иосифович

Ректор, доктор химических наук, профессор

Ариельский университетский центр Самарии

Израиль, г. Ариэль

Телефон секретариата и офиса президента: 972-3-9066-153

Факс: 972-3-9067-440

Интернет-сайт: <http://www.ariel.ac.il/>

Выдержки из доклада

Коммерческий потенциал университетской науки: израильский опыт

Аннотация. Докладчик рассказывает об опыте Израиля в организации научной деятельности университетов, нацеленной на получение коммерческого результата.

Количество денег в мире очень велико. Многие люди, многие фирмы не знают, куда можно их выгодно вложить. Вопрос в том, может ли наука обеспечить бизнес при помощи внедрения инноваций, помочь людям определиться: куда и как правильно вложить деньги? Создается впечатление, что это не получается. Почему? Чтобы это понять, нужно постараться найти связь науки и бизнеса.

Можно четко проследить эту связь на примере Израиля. Сегодня экспорт Израиля составляет 60 млрд дол., из них более 30 млрд дол. – это экспорт высоких технологий. В этой стране, как и во многих европейских странах, практически отсутствует влияние правительства на деятельность вузов. Академическая свобода – это то, чем дорожат профессора, ректоры, вузы в целом. Если ректор идет в правительство, то только ради того, чтобы убедить пра-

Система высшего образования в Израиле

- 8 университетов.
- 19 академических колледжей, финансируемых Министерством образования.
- 12 колледжей без бюджетного финансирования.
- 25 педагогических колледжей (без бюджетного финансирования)

Развитие университетов – политика израильского правительства

- Рост бюджетного финансирования и повышение эффективности распределения средств.
- Контроль качества преподавания и уровня НИР.
- Развитие физической инфраструктуры.
- Стимулирование создания междисциплинарных научно-исследовательских центров

Ключевые слова: экспорт высоких технологий, финансирование научных исследований, профессиональный рост, заработная плата.

*Бюджет системы высшего образования в Израиле, тыс. шек. **

Год	Расход	Бюджетное финансирование	Доля госбюджета, %
1995	3,526,447	2,234,978	63,4
1996	4,136,902	2,713,197	65,6
1997	4,630,940	3,148,810	68,0
1998	5,330,808	3,574,709	67,1
1999	5,979,523	3,896,194	65,2
2000	6,703,518	4,366,543	65,1
2001	1,149,160	4,446,540	62,2
2002	8,425,578	4,624,468	54,9
2003	8,544,514	4,385,540	51,3
2004	7,760,593	4,086,649	52,6
2005	7,985,121	4,674,361	58,5
2006	9,750,226	4,948,114	50,7
2009	11,039,456	7,262,800	
2010	11,552,000	7,600,000	~52
2012	12,929,000	8,500,000	

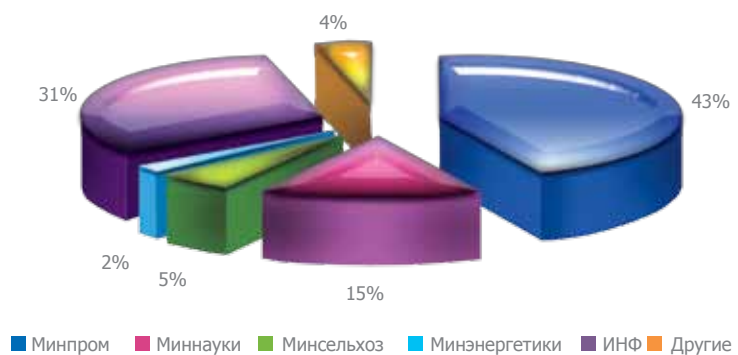
* Не включая спецпроекты и целевое финансирование программ в отдельных вузах.

вительство в финансировании научных исследований. Таким образом, в 1996 г. заработная плата профессоров была увеличена в два раза.

Академия наук в Израиле не может существовать отдельно от университетов. Члены Академии наук являются профессорами вузов. Каждая кафедра в вузе раз в пять лет проходит аттестацию у независимых экспертов. Бывают случаи, когда кафедра не проходит комиссию и ее закрывают. Если университет не подтверждает свой статус, то у него возникает тяжелая ситуация с развитием инфраструктуры. Существует комиссия, которая занимается оценкой инфраструктуры университетов и выдает деньги на развитие. Но при этом доля бюджетного финансирования (около 50%) уменьшается, потому что университеты также должны приносить деньги государству. Если говорить о возможности финанси-

Трансфер технологий – «семенное хозяйство» венчурной экономики

- Центр (компания) трансфера технологий при каждом университете.
- Защита интеллектуальной собственности (на глобальном уровне).
- Эффективная система создания стартап-компаний и лицензирования технологий



Источник: Менделович Д. Доклад на Форуме главных ученых Израиля в РФ. М., 2010. 14 сент.

Государственное финансирование гражданских НИР и ОКР в Израиле

Key words: high technologies export, scientific research financing, career growth, salary.

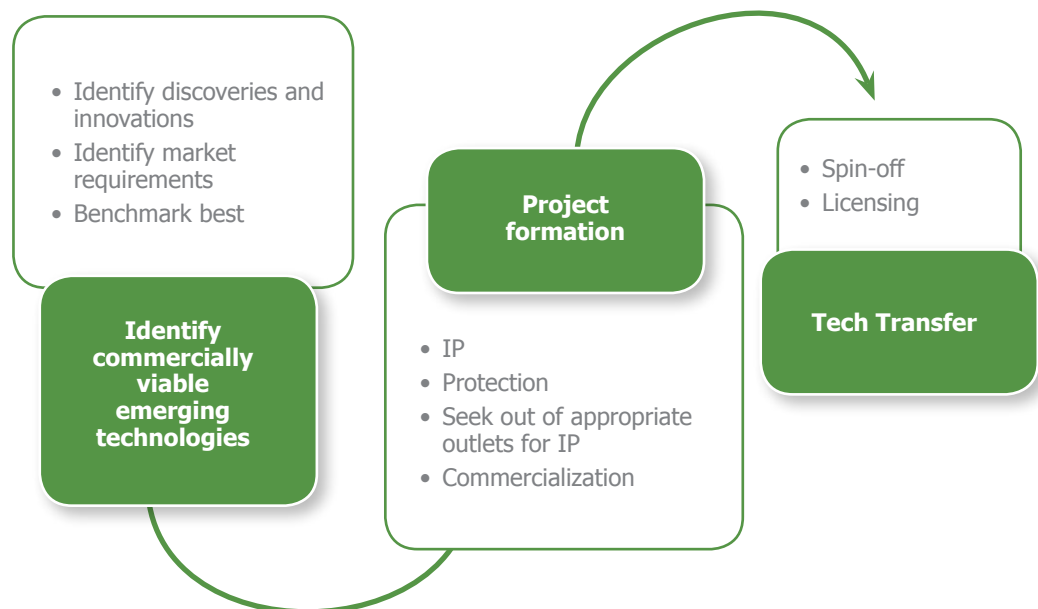
рования научной деятельности, то 31% – это академический фонд Израиля – Израильский научный фонд, который финансирует исследования теоретического характера. Примерно 15% (прикладная часть науки) финансируется из средств Министерства науки. При каждом министерстве в правительстве существует главный ученый.

Для роста науки в Израиле создаются условия. Стимулирование НИР в вузах основывается на следующих принципах:

- 1) научная деятельность – основной фактор при аттестации профессоров и преподавателей;
- 2) связь результатов научной работы с уровнем заработной платы;
- 3) поощрение участия в израильских и международных грантах;
- 4) влияние результатов научной работы на уровень учебной нагрузки;
- 5) финансирование научных разработок из внутриуниверситетских источников;
- 6) защита права интеллектуальной собственности.

Профессиональный рост от преподавательской должности к должности полного профессора – высшему званию – очень не простой путь. Независимая комиссия оценивает результаты научной работы преподавателя и, если этих результатов нет, то ни о каком продвижении не может быть и речи. Результатом научной работы могут служить публикации в научных журналах, привлечение грантов и т.д. У каждого преподавателя есть возможность увеличить свою заработную плату в год на 20, 15 или 10%, в зависимости от результатов деятельности. В израильских вузах запрещено тратить выигранный профессором грант на заработную плату. В зависимости от суммы, которую профессор выиграл, университет сам добавляет ему заработную плату. Тем, кто успешно работает в научной сфере, уменьшают долю учебной нагрузки при сохранении заработной платы.

В Израиле, как и во многих европейских странах, защищены права на интеллектуальную собственность. Примерно 40% интеллекту-



Principles of Success

Ключевые слова: экспорт высоких технологий, финансирование научных исследований, профессиональный рост, заработная плата.



альной собственности достаются самому собственнику, 40% – университету, 20% – кафедре. Все это стимулирует преподавателей к научной деятельности. В России очень мало профессоров могут довести свои идеи до внедрения, до коммерциализации. В Израиле же при вузах создается коммерческая фирма – компания технологического трансфера. Результат создания этих фирм очень хорош. Из 30 промышленно развитых стран в Израиле отчисления на научные исследования – 5% ВВП – самые высокие. При этом темп роста ВВП составляет 29%, а темп роста финансовых вложений в научно-исследовательскую работу – 126%.

Несколько слов об инновационном центре, который я здесь представляю. Этот уникальный в своем роде центр создан компанией технологического трансфера Ариэльского университетского центра в сфруШ

pp

м

и

КЛЕЙН Николай Владимирович

Генеральный директор, кандидат технических наук

ОАО «Машиностроительный завод им. М.И. Калинина»

620017, РФ, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 18

Контактный телефон: (343) 331-98-29, 329-55-75

e-mail: zik@mail.utk.ru



Выдержки из доклада

Инновационная составляющая экономического лидерства оборонно-промышленного комплекса

Аннотация. Докладчик обращается к опыту развития российского оборонно-промышленного комплекса в 1950–1980-е годы, анализирует причины снижения научно-технического потенциала ОПК, начавшегося в 1990-е годы и продолжающегося до настоящего времени, формулирует необходимые направления инновационного развития ОПК на современном этапе.

Во все времена основным стимулом развития научно-исследовательских технологий была реакция на вызов угрозы. Вспомним 1950-е годы – создание ядерного ракетного щита. Перед промышленностью, наукой ставились серьезные проблемы, и они решались нашей страной в довольно короткие строки. Страна, которая имела обычную поршневую авиацию, вдруг стала производить реактивные самолеты, создала ядерную бомбу. Вероятнее всего, что такая тенденция сохранится в будущем, и современные проблемы, порожденные процессом мировой глобализации, дают нам сигнал о невозможности их решения на основе устаревших знаний и мировоззрений из прошлого. Совершенно очевидно, что ответить на вызовы времени возможно лишь на основе новых знаний и новых технологий.

На протяжении уже многих лет мы говорим о переходе на инновационный путь развития. Для того

чтобы двигаться в этом направлении, необходимо дать оценку следующему уровню нашего инновационного развития и конкретизировать задачи, которые мы ставим перед собой.

Исторические основы нашей индустриальной, экономической, технологической мощи составлял оборонно-промышленный комплекс. Активная государственная политика позволяла сосредоточить основной потенциал в области науки, технологии, что в свою очередь стимулировало оборонно-промышленный комплекс как единую систему, адекватно реагирующую на возникающие вызовы. По оценкам аналитиков, в ОПК было сосредоточено более 70% научно-технического и производственного потенциала страны (1970–1980-е годы). Научно-технические достижения оборонно-промышленного комплекса составляли основу технологических нововведений, в том числе в секторе экономики.

Ключевые слова: оборонно-промышленный комплекс, научно-технический потенциал, научно-исследовательский потенциал, фундаментальные принципы организации научных исследований

В 1980-е, затем 1990-е годы конструктивный характер макроэкономических преобразований привел к снижению научно-технического потенциала оборонно-промышленного комплекса, выбытию наиболее квалифицированных кадров, поставил под сомнение его способность создавать современные системы вооружения. ОПК оказался под воздействием разнообразных вызовов, затрудняющих его развитие, анализ этих вызовов необходим для обоснования направления формирования новой промышленной политики, отвечающей возможностям и целям развития РФ в условиях изменяющегося мира.

Основные вызовы, стимулирующие развитие технологии на данный момент:

1) вытеснение РФ с рынков вооружения (снижение на 360%);

2) построение конкурентной среды. По оценкам аналитиков, лидером мирового рынка вооружения являются США. В настоящий момент доля США на мировом рынке вооружения, составляет около 42%, на долю РФ приходится 17,5%. Процессы глобализации ставят перед нашей экономикой ряд проблем, которые заключаются в повышении конкурентоспособности как самих предприятий, так и выпускаемой ими продукции;

3) технологическое превосходство. Страна, обладающая новыми технологиями, получает возможность диктовать технологическое развитие другим странам и закрепить за собой конкурентное преимущество. Сосредоточенность в США 70% научно-технических достижений составляет основу их конкурентных преимуществ и их могущества. США занимают лидирующие позиции практически во всех секторах военно-промышленного комплекса. Основной упор делается на развитие и разработку нового вооружения.

В военной индустрии США ключевые позиции занимают 7 гигантских корпораций. Попытки преодолеть технологическое отставание со стороны стран-аутсайдеров приводили к эскалации вооружений. Однако современный мир, точнее «современная война», определяет совершенно иную доминанту – преимущество будет иметь та страна, которая обладает принципиально новыми видами оружия, в том числе с использованием нано- и биотехнологий. При этом очевидно, что разработка и применение оружия на новых физических принципах могут привести к преобразованиям не только в развитии военного искусства, они открывают огромные перспективы для создания каче-

Научеомкость и наукоотдача национальных экономик

Страна	ВВП на одного занятого, тыс. дол.	Доля расходов на ИР* в ВВП, %	Текущий индекс конкурентоспособности страны	Доля hi-tech продукции в товарном экспорте, %	Доля в мировом экспорте информационного оборудования, %
США	73,1	2,64	2	28,2	16,3
Китай	7,2	1,00	47	16,7	4,6
Германия	56,0	2,44	4	15,3	4,8
Франция	56,5	2,17	12	19,4	3,4
Россия	18,0	1,01	58	3,1	0,2**

* Исследования и разработки.

** Показатель относится к региону Восточной Европы в целом.

Key words: military-industrial complex, scientific and technical potential, science and research potential, fundamental principles for organizing scientific research.

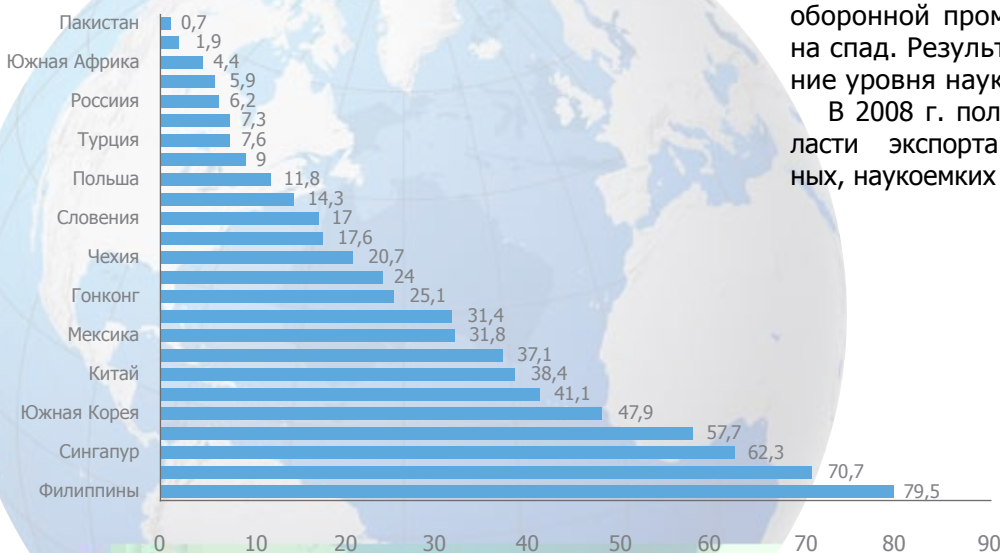
ственно новых и эффективных товаров гражданского назначения (ярким примером является Уральский оптико-механический завод).

Скорость перемен, радикализм, глобальный характер предопределили сроки службы создаваемой техники. Раньше создавались комплексы, которые до сих пор состоят на вооружении российской армии, им продлевают сроки технической пригодности. В дальнейшем такое практически невозможно. Поколение современной техники меняется, буквально 5–7 лет требуется на постановку нового вооружения. При этом каждое последующее поколение оказывается значительно сложнее и, следовательно, дороже предыдущего. Это требует наличия опережающих знаний и специалистов, владеющих этими знаниями. Именно в этом кроется глубинное нарастающее противоречие, затрудняющее процессы управления инновационной сферой. Это обстоятельство необходимо рассматривать в качестве самого опасного из вызовов как для военной, так и для гражданской сферы инновационной политики.

Наличие современной технологии является объективным фактором развития, поскольку обеспе-

чивает непрерывное развитие науки и техники как реакцию на запросы потребителей. При этом важно, чтобы вызовы носили стимулирующий характер, предоставляли новые способы решения возникающих проблем на основе новых знаний. Именно такой подход применил оборонно-промышленный комплекс в послевоенные годы. Перед оборонными предприятиями ставились перспективные трудновыполнимые задачи. На этом принципе создавались сложнейшие образцы техники, которые потом переходили в гражданскую сферу. В процессе решения усложняющихся задач постоянно наращивался научно-технический и технологический потенциал. Уровень развития военной продукции существенно опережал уровень развития гражданской. В результате большие ресурсные затраты окупались научно-техническими достижениями, многие из которых находили широкое применение в создании гражданской продукции. Военные расходы в 1960-е годы обеспечили рост национального богатства: каждый рубль, вложенный в ОПК, приносил два рубля национального богатства. Однако в 1980–1990-е годы процесс инновационного развития оборонной промышленности пошел на спад. Результат – резкое снижение уровня науки и техники.

В 2008 г. положение России в области экспорта высокотехнологичных, наукоемких продуктов определя-



Доля высокотехнологичной продукции РФ в товарном экспорте

Ключевые слова: оборонно-промышленный комплекс, научно-технический потенциал, научно-исследовательский потенциал, фундаментальные принципы организации научных исследований

лось как 21-е место из 25 исследуемых (6,2%).

Что касается инновационной деятельности предприятий, то можно отметить, что даже те из них, которые относятся к инновационно активным, сокращают долю инновационной составляющей в общем объеме выпуска продукции.

Вывод очевиден: предыдущий опыт развития ОПК России диктует необходимость участия государства в постановке масштабных научно-технологических проблем, требующих для их решения высокой концентрации финансовых, материальных ресурсов и т.д. Как правило, подобного рода проблемы связаны с задачами в области обороны, энергетики, транспортной химии.

В последние годы государство утратило способность формулировать подобные проблемы и создавать условия для их разрешения. Однако это не означает, что у нас не осталось оснований для современной науки и техники. Несмотря на утрату ряда научных школ, еще сохранились фундаментальные принципы организации научных исследований, благодаря которым российские ученые всегда отличались способностью найти нетрадиционное решение проблемы любой степени сложности. Эта способность очень нужна и сейчас, поскольку оборонно-промышленному комплексу страны приходилось решать задачи в условиях дефицита средств по гражданскому сектору и в жесткой конкурентной среде.

Наше мнение, что большую роль в процессе инновационного развития оборонно-промышленного комплекса должно сыграть создание вертикальной структуры – концерна. Наши предприятия входят в ОАО «Концерн ПВО «Алмаз – Антей» (57 научных предприятий). Необходимо давать учебным заведениям технические задания для подготовки специалистов, а также прибегать к помощи зарубежных на-



Доля высокотехнологичной продукции РФ в товарном экспорте по отдельным отраслям

учных школ. Отправлять на стажировку своих специалистов в зарубежные научные заведения (наглядный пример – Китай).

Таким образом, необходимо:

1) участие государства в развитии инновационной инфраструктуры посредством размещения заказов на прорывные разработки в области обеспечения обороны и безопасности;

2) содействие внедрению гражданских инноваций в производство вооружений и военной техники (ВВТ);

3) обеспечение конкурентоспособности продукции ОПК за счет аутсорсинга заказов на компоненты ВВТ;

4) генерация новых конкурентоспособных кадров для предприятий ОПК;

5) решение инвестиционной задачи технического перевооружения ОПК посредством:

- долгосрочных кредитов с пониженными процентными ставками от федеральных институтов развития;

- освобождения от налога части прибыли, направляемой предприятиями на техническое перевооружение. **У**

Key words: military-industrial complex, scientific and technical potential, science and research potential, fundamental principles for organizing scientific research.

**ФЕДОРОВ Михаил Васильевич**

Ректор, вице-президент Регионального объединения работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей», председатель Комитета по развитию профессионального образования и трудовым ресурсам СОСПП, доктор экономических наук, доктор геолого-минералогических наук

Уральский государственный экономический университет

620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
 Контактный телефон: (343) 221-17-00
 e-mail: rector@usue.ru

**ЧЕРЕПАНОВ Михаил Григорьевич**

Директор дирекции региональных проектов, первый вице-президент Регионального объединения работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей»

ОАО «Трубная металлургическая компания»

620075, РФ, г. Екатеринбург, ул. Пушкина, 6
 Контактный телефон: (343) 310-33-22
 e-mail: sosppvp@novator.ru

**КАНСАФАРОВА Татьяна Анасовна**

Исполнительный вице-президент

Региональное объединение работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей»

620075, РФ, г. Екатеринбург, ул. Пушкина, 6
 Контактный телефон: (343) 371-29-25
 e-mail: sospp@sospp.ru

ГРЕДИНА Оксана Владимировна

Ректор, кандидат педагогических наук

ГБОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования»

620137, РФ, г. Екатеринбург, ул. Академическая, 16
 Контактный телефон: (343) 369-29-86
 e-mail: irro@irro.ru

**ХРАМЦОВА Ирина Александровна**

Заместитель начальника отдела по работе с территориями, ответственный секретарь Комитета по развитию профессионального образования и трудовым ресурсам СОСПП, кандидат социологических наук

Уральский государственный экономический университет

620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
 Контактный телефон: (343) 221-26-36
 e-mail: ort_ok@mail.ru



Формирование региональной системы развития квалификаций

Аннотация. Статья посвящена анализу актуальных проблем качественной подготовки выпускников профессиональных учебных заведений всех уровней образования, их соответствия современным требованиям технологий, производства, экономики региона и России. Раскрывается сущность национальной системы развития квалификаций как инструмента построения качественного кадрового резерва экономики региона. Исследуются основные противоречия, характеризующие современное состояние профессионального образования в Свердловской области.

Переход российской экономики на инновационный путь развития обостряет проблемы качественной подготовки выпускников профессиональных учебных заведений всех уровней образования, их соответствия современным требованиям технологий, производства, экономики региона и России.

Поступательное развитие образовательного сообщества тормозится рядом проблем, возникших уже давно, но до сих пор не решенных. В связи с этим основными задачами современной системы профессионального образования являются:

- устранение дисбаланса между спросом и предложением ра-

бочей силы в профессионально-квалификационном разрезе;

- преодоление отставания предложений образовательных услуг от потребностей рынка труда;

- плохое сопряжение сферы труда и сферы образования в части классификации профессий и специальностей, несогласован-

Ключевые слова:

компетенции, оценка и сертификация профессиональных квалификаций, профессиональный стандарт, профессиональные квалификации, региональная система развития квалификаций.

ность понятий в сферах труда и образования (например, «профессия» как многоуровневая структура и соответствующая «специальность» в сфере образования) и ряд других.

Для достижения высокой производительности труда необходимы человеческие ресурсы, соответствующие по своей квалификации требованиям производственных технологий и оборудования. Закономерно встает вопрос о подготовке специалистов новой формации, способных быстро и адекватно войти в производственный процесс, обеспечивая прирост новых современных компетенций в организациях. Отсутствие непрерывного процесса воспроизводства новых трудовых ресурсов, соответствующих требованиям рынка труда, стало в определенном смысле тормозом экономического развития отраслей экономики.

Опыт экономически развитых стран в сфере труда выявил тенденцию, направленную на все более тщательную систематизацию многообразных профессиональных характеристик и требований, постоянное их обновление в соответствии с потребностями рынка труда. Изучение национальных систем классификации профессий в этих государствах показывает, что в процессе их создания повсеместно разрабатывался новый механизм управления человеческими ресурсами. Кроме того, национальные системы классификации профессий решают задачи систематизации трудовой деятельности, формирования общих требований к ним, оказывая, таким образом, влияние на трудовую мотивацию и рост на этой основе производительности труда.

При формировании национальных систем классификации профессий в международной практике особая роль отводится системе профессиональных стандартов.

Динамика экономического развития, социально-культурные особенности, исторически сложившиеся традиции в сфере труда напрямую влияют на содержание стандартов. Национальные профессиональные стандарты формируются с учетом специфики социально-экономического развития отраслей экономики страны. В свою очередь, эти стандарты служат руководством и основанием для формирования системы профессионального образования и обучения.

Новые экономические условия в России формируют новый рынок трудовых ресурсов и требуют создания иных механизмов его регулирования, повышения образовательного и профессионально-квалификационного уровня трудовых ресурсов. Поэтому квалификация, приобретенная работником ранее, должна быть приведена в соответствие с изменяющимися квалификационными требованиями или доведена до уровня, необходимого для работы по новым профессиям.

Работодатели пересматривают требования к персоналу с точки зрения его компетентности. Знания, умения и навыки рассматриваются в контексте способности и готовности эффективно применять их на практике, удовлетворять стандартам качества при производстве продукции и предоставлении услуг. Таким образом, ключевой позицией в достижении экономической стабильности организаций является повышение качества трудовых ресурсов, которое должно отвечать совокупным требованиям различных сфер трудо-



Рис. 1. Основная сфера деятельности предприятий

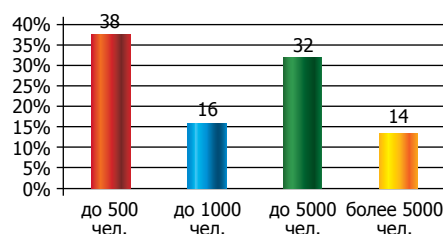


Рис. 2. Классификация предприятий по численности работающих

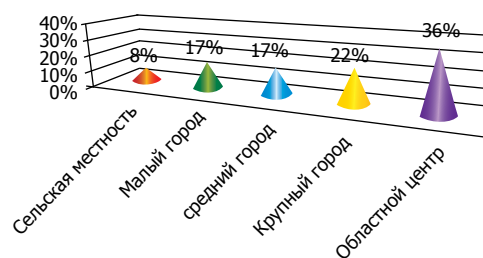


Рис. 3. Классификация предприятий по местонахождению

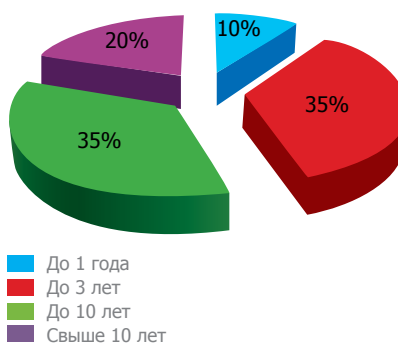


Рис. 4. Стаж работы респондентов в должности

вой деятельности: экономической, научно-технической, информационной, социальной, морально-этической и др.

Современным инструментом, формализующим требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по квалификационным уровням, является профессиональный стандарт.

Профессиональный стандарт содержит:

- описание производственного процесса, в который включена данная профессиональная деятельность;
- описание выполняемых функций и видов работ, требования к качеству их выполнения по уровням квалификации;
- требования к профессиональным компетенциям работников, соответствующие выделенным уровням квалификации.

На основе профессиональных стандартов формируются образовательные стандарты и программы обучения в системе основного и дополнительного профессионального образования.

Профессиональные стандарты позволяют унифицировать наименования профессий и должностей, требования к содержанию и условиям трудовой деятельности, качеству ее выполнения с учетом современного состояния дел в рамках отрасли или области профессиональной деятельности.

В целях обеспечения эффективных условий реального повышения конкурентоспособности и квалификации трудовых ресурсов на территории Уральского федерального округа по инициативе Регионального объединения работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» (СОСПП) разработан проект по формированию региональной системы профессио-

нальной стандартизации, оценки и сертификации профессиональных квалификаций.

Для более полного изучения условий реализации данного проекта Комитетом по развитию профессионального образования СОСПП в январе–феврале 2011 г. было проведено социологическое исследование.

Исследованием были охвачены предприятия и организации – члены СОСПП (более 70), в основном относящиеся к производственной сфере (рис. 1). Приоритет данной сфере был отдан не случайно, так как инновационное развитие экономики предполагает совершенствование отраслей высокотехнологичных производств, инфраструктуры, модернизации традиционного сектора экономики. На сегодняшний день

предприятия производственной сферы, располагая значительным инновационным потенциалом, не могут его реализовать в связи с недостаточным количеством, качеством, а порой и отсутствием специалистов, обладающих необходимыми знаниями и знакомых с новейшими технологиями, соответствующими требованиям времени.

В исследованиях участвовали как крупные предприятия, так и представители малого и среднего бизнеса (рис. 2).

Местонахождение предприятий представлено не только областным центром, но и средними, малыми городами и сельской местностью (рис. 3).

Участниками опроса стали руководители высшего и среднего звена со стажем работы, показывающим достаточность опыта в кадровых вопросах (рис. 4).

Результаты исследования показали, что на данных предприятиях преобладает технический и смешанный (технический и экономический) профиль специалистов (рис. 5).

Основная проблема качества трудовых ресурсов состоит в том, что подготовка специалистов не соответствует требованиям работодателей по:

- содержанию;
- численности обученных по профессиям;
- изменяющимся требованиям к профессиям.

Исходя из этого качество подготовки специалистов предприятия лишь частично удовлетворяет руководство предприятий (рис. 6).

В ходе исследования респондентами были определены основные причины низкого качества подготовки специалистов (рис. 7).

Остроту кадровой проблеме придает отсутствие единых требований к профессиональным знаниям и навыкам специалистов. В настоящее время вопрос о соответствии соискателя вакансии, на которую он претендует, решается согласно должностной инструкции, установленной на конкретном предприятии, или же по результатам тестирования или собеседования, результаты которого могут быть субъективными и не давать полного представления о профессиональных навыках кандидата. Без общепринятых требований к профессиональным навыкам и знаниям невозможно проводить аттестацию персонала, определять приоритеты программ обучения, планировать карьеру сотрудника.

Инструментом для решения этой проблемы является создание системы профессиональных стандартов, которые закрепят перечень необходимых знаний, навыков и умений, компетенций современного специалиста.

Профессиональный стандарт формулирует основные требования рынка труда, работодателей к профессии и закладывает основу для прикладной со-

ставляющей образовательного стандарта по соответствующей специальности. Описывая профессию по различным квалификационным уровням, профессиональный стандарт также становится основой для формирования программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, проведения сертификации персонала, планирования его профессионального роста.

Необходимо привлечение к формированию профессиональных стандартов достаточно широкого круга работодателей-экспертов, способных отразить наиболее современные и достаточные требования для обеспечения качества, безопасности и продуктивности труда. Работодатели, объединенные по видам экономической деятельности, должны разрабатывать и обновлять профессиональные стандарты на постоянной основе. Это потребует институционализации процесса, т.е. формирования корпуса отраслевых специалистов, работающих в области классификации профессий, разработки профессиональных стандартов, актуализации перечней профессий и обеспечения взаимодействия со сферой образования.

Исследования показали, что больше половины респондентов в основном готовы к разработке и актуализации профессиональных стандартов (рис. 8).

Работодатели все отчетливее осознают, что содействие развитию национальной системы квалификаций, совместная работа со сферой образования над системой оценки квалификации работников и выпускников образовательных учреждений, частно-государственное партнерство в развитии системы профессионального образования, другие направления

сотрудничества являются не только важной социальной задачей, но и условиями развития инновационной экономики.

Очевидно, что в настоящее время субъекты рынка труда и сферы образования действуют параллельно и несистемно. Не установлены институциональные связи между сферами труда и образования, соответствующие новым экономическим условиям, не создана законодательная и нормативная правовая база в области улучшения качества трудовых ресурсов. Это является одним из узких мест при формировании баланса спроса и предложения на рынке труда.

Процесс интеграции бизнеса и образования, разработки и внедрения утвержденных профессиональных стандартов находится на начальном этапе взаимодействия и не всегда реализуется в полной мере, что объясняется рядом причин (рис. 9).

Вопросы повышения эффективности и качества трудовых ресурсов уже долгое время стоят на повестке дня российского профессионального образования. При этом только в последние годы стала признаваться необходимость определения и использования конкретных механизмов, которые бы смогли реально обеспечить повышение качества подготовки конкурентоспособных профессиональных кадров. К этим механизмам относятся прежде всего профессиональные стандарты, которые устанавливают требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням. Для системы профессионального образования ключевым является понятие компетенций, поскольку именно требования к компетенциям в том

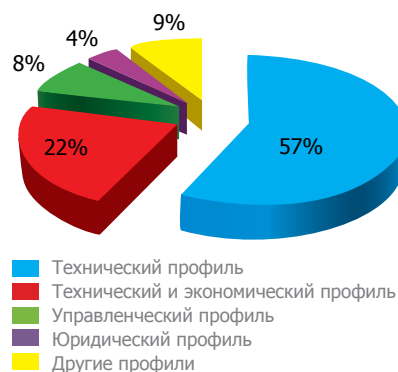


Рис. 5. Преобладающие профили у специалистов предприятий

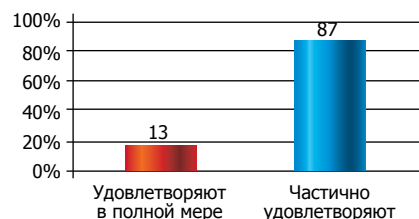


Рис. 6. Степень удовлетворенности качеством образования специалистов предприятия



Рис. 7. Причины низкого качества подготовки специалистов

виде, как они формулируются в профессиональном стандарте, позволяют формировать содержание образовательных программ в соответствии с текущими и перспективными требованиями сферы труда.

Благодаря внедрению профессиональных стандартов работники, работодатели, система профессионального образования получают ряд преимуществ (рис. 10).

Для работодателя профессиональный стандарт является основой:

- выбора качественного персонала на рынке труда, поскольку позволяет определить критерии оценки при подборе и отборе персонала;
- обеспечения качества труда персонала;
- обеспечения профессионального роста персонала;
- поддержания и улучшения стандартов качества в организации через контроль и повышение профессионализма работников;
- повышения мотивации персонала в организации;
- повышения эффективности, обеспечения стабильности и качества труда, а следовательно, высоких экономических результатов.

Для работника профессиональный стандарт является основой:

- определения собственного профессионального уровня и направлений/задач профессионального обучения и совершенствования;
- эффективного функционирования на предприятии;
- обеспечения собственной востребованности на рынке труда, сокращения сроков поиска подходящей работы;
- карьерного роста и увеличения доходов.

В системе образования профессиональные стандарты создают возможность:

- сформулировать реальные и измеримые цели профессионального образования;
- планировать объемы и профили обучения;
- определять траектории обучения в течение всей жизни;
- получать содержательную основу для обновления образовательных стандартов;
- разрабатывать образовательные программы, модули и методические материалы, соответствующие требованиям работодателей.

Среди основных целей создания системы профессиональных стандартов в России – защита профессионализма и уровня жизни работника на основе достижения персоналом организаций совокупной профессиональной компетентности, соответствующей наивысшим требованиям внутреннего и внешнего рынка; содействие внедрению современных технологий, эффективных методов управления, организации производства и труда как основы устойчивого экономического развития.

Повышение качества работы предприятия возможно за счет значительного повышения качества всех элементов внутренней деятельности.

Очевидно, что любая система качества – даже с самой хорошей, тщательно описанной во всех документах структурой – не станет эффективной, если она не будет обеспечена подготовленными специалистами, если у коллектива нет общей цели и сотрудники не готовы к совместной работе. В мире давно известен такой инструмент управления, как оценка персонала с помощью аттестации. Но при проведении данной процедуры возникает ряд проблем:

- необъективность оценки персонала (руководство предприятия или организации, как правило, уже имеет сформировавшееся мнение о достоин-

ствах либо недостатках специалиста);

- некомпетентность оценки (руководитель, например, промышленного предприятия может определить уровень знаний инженерно-конструкторского состава, но вряд ли сможет компетентно оценить сотрудников финансовой, кадровой, ИТ и иных служб) и др.

Решить данную проблему, если руководитель заинтересован, чтобы на предприятии трудились сотрудники, работающие совместно, компетентно, ответственно и профессионально владеющие методами обеспечения качества, можно с помощью сертификации персонала.

На основе требований профессиональных стандартов профессиональные сообщества работодателей создают системы сертификации персонала для выявления и подтверждения уровня квалификации работников с выдачей сертификатов компетентности. Такая система позволяет идентифицировать компетентность персонала на соответствие требованиям профессионального стандарта и подтверждать готовность трудовых ресурсов к осуществлению и достижению стратегий и целей организаций. Работодатель, принимая на работу сертифицированного специалиста, получает гарантию его компетентности.

Следует особо отметить роль сообществ работодателей в становлении системы сертификации. Без осознания ими необходимости повышения качества рабочих и специалистов, без поддержки с их стороны развитие системы практически невозможно. Участие работодателей необходимо в разработке профессиональных стандартов, в проведении сертификационных испытаний, в стимулировании повышения уровня профессиональных квалификаций и компетенций рабочих и специалистов.

Одной из наиболее обсуждаемых, а следовательно, и актуальных тем на сегодняшний день является вхождение России во Всемирную торговую организацию. Очевидно, что этот шаг позволит нашей стране достигнуть определенных целей, послужит новым витком развития экономики, направленным на цивилизованные отношения на рынке. Одновременно с этим от России потребуется проведение существенных преобразований в уже существующей сфере экономики, так как необходимо будет работать по единым правилам, действующим в ВТО, в числе которых:

- 1) сертификация производимой продукции;
- 2) сертификация систем менеджмента качества предприятий;
- 3) сертификация персонала.

Результаты опроса показали, что более половины респондентов уже готовы получить оценку и пройти сертификацию профессиональных квалификаций (рис. 11, 12).

Проводя анализ деятельности и фактического состояния предприятия или организации, руководитель должен решить ряд вопросов: обладает ли организация достаточными человеческими ресурсами для функционирования и позитивного изменения; способен ли персонал работать достаточно эффективно и в соответствии с выбранной стратегией. Для этого требуется оценка третьей, независимой стороной фактического состава персонала, его особенностей, наличия профессионально важных качеств и характеристик.

Введение системы сертификации персонала будет активно способствовать реализации национальной программы сертификации и формированию качественного трудового ресурса Свердловской области, удовлетворяющего потреб-

ности регионального рынка труда и соответствующего мировым стандартам устойчивого социально-экономического развития региона.

Более половины респондентов понимают это и считают сертификацию профессиональных квалификаций инструментом, с помощью которого можно влиять на развитие региональной экономики и формирование рыночных отношений.

Рынок труда и образовательных услуг неупорядочен, разобщен, неконтролируем. Количество учреждений профессионального образования с каждым годом становится больше, и преимущественно это негосударственные учреждения. Качество образования в некоторых учебных заведениях не выдерживает критики. В результате растет армия людей, имеющих диплом, не подтвержденный знаниями, но с большими амбициями.

В результате исследований респондентами были определены предпочтения работодателей при найме на работу молодых специалистов (рис. 13). Как показали опросы работодателей, выпускники негосударственных вузов явно не в почете. Более 60% работодателей предпочитают нанимать на работу выпускников государственных вузов и при наличии сертификата, который является подтверждением уровня профессиональных квалификаций. Более того, некоторые работодатели вообще не хотят рассматривать выпускников негосударственных образовательных учреждений в качестве кандидатов на ту или иную должность. Диплом – это документ, подтверждающий уровень образования. Сертификат же – это документ, подтверждающий с определенной периодичностью то, что человек не только не растратил своих профессиональных качеств, но и приумножил их для



Рис. 8. Готовы ли Вы принять участие в разработке и совершенствовании профессиональных стандартов для подготовки специалистов Вашего предприятия?



Рис. 9. Что тормозит процесс разработки профессиональных стандартов?



Рис. 10. Чем является для Вас профессиональный стандарт?

следующего уровня профессиональной квалификации.

Упорядочение процессов построения профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов по видам экономической деятельности, разработка системы профессиональных стандартов и системы добровольной сертификации персонала (подтверждение профессиональных квалификаций на соответствие требованиям профессионального стандарта) должны содействовать совершенствованию качества трудовых ресурсов.

Полученные результаты позволили бы продвинуться на пути построения в России Национальной системы квалификаций с учетом международных требований (рис. 14).

Формирование национальной системы квалификаций является одним из существенных факторов, которые в ближайшие годы будут влиять на развитие системы профессионального образования. Это направление в развитии профессионального образования опирается на закономерности формирования рынка труда в условиях рыночной экономики, на опыт ведущих европейских стран и мировой опыт в целом.

Важнейшей составной частью национальной системы квалификаций является механизм, обеспечивающий ее применение и формирование адекватных сигналов рынку о соответствии квалификации работников требованиям работодателей. Поэтому стоит задача создания соответствующей системы оценки и сертификации квалификации персонала, а также выпускников учреждений профессионального образования всех уровней, которые приходят на рынок труда. Такая оценка должна осуществляться с позиций не столько образо-

вательных, сколько профессиональных стандартов, которые отражают конкретные требования рынка.

По сути система сертификации квалификаций является неотъемлемой составной частью новой платформы взаимодействия образования и рынка труда.

Очень важным условием успешности системы сертификации является доверие к этой системе как со стороны потенциальных кандидатов, так и со стороны работодателей. А для этого сама система должна:

- руководствоваться принципами добровольности, беспристрастности и прозрачности;
- базироваться на системе обеспечения качества, включающей в себя надежные методики оценки, основанные на четких стандартах, и соответствующие компетенции и квалификации экспертов.

Цели сертификации персонала включают:

1) создание условий для работы предприятий, организаций, учреждений всех форм собственности на едином товарном рынке РФ и выпуска конкурентоспособной продукции, а также для их успешной деятельности в международном экономическом, научно-техническом сотрудничестве и торговле;

2) защиту потребителя от недобросовестного изготовителя, использующего в процессе создания продукции (оказания услуги) трудовые ресурсы, имеющие уровень профессиональной подготовки и квалификации, не соответствующей заявленному качеству выпускаемой продукции или оказываемой услуги;

3) содействие предприятиям, организациям и учреждениям в компетентном выборе персонала на рынке труда;

4) подтверждение возможностей предприятия, организации, учреждения обеспечить

заявленные показатели качества имеющимся персоналом;

5) обеспечение безопасности окружающей среды, жизни, здоровья и имущества, обусловленное компетентностью должностных лиц и отдельных категорий персонала.

Сертификация персонала гарантирует предприятию:

- выполнение требований международных рынков труда, продукции, товаров и услуг;
- повышение конкурентоспособности предприятия;
- выполнение требований заказчика, работодателя;
- приоритетность инвестирования, кредитования;
- выполнение обязательного условия участия в международных тендерах/проектах;
- повышение имиджа предприятия;
- возможность реализации продукции (услуг) по обоснованным ценам;
- дополнительный аргумент для отклонения претензий к изготовителю при предъявлении судебных исков по качеству производимой продукции или оказываемых услуг;
- способ доказательства партнерам по бизнесу своей надежности;
- способ повышения профессионализма и заинтересованности персонала;
- возможность получить реальную оценку качества подготовки, уровня компетентности, профессиональной пригодности работников;
- возможность сопоставить соответствие персонала заявленному качеству выпускаемой продукции;
- возможность стимулировать персонал к повышению уровня своей квалификации, активизировать его профессиональный рост;
- возможность сформировать рекомендации по перспек-

тивному направлению процессов внутрифирменного обучения, выработать предложения для корректировки образовательных стандартов системы профессиональной подготовки специалистов.

Региональное объединение работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» на основе результатов проведенных исследований для более эффективной реализации разработанного проекта по формированию региональной системы профессиональной стандартизации, оценки и сертификации профессиональных квалификаций считает необходимым проведение встреч с руководителями отраслевых союзов, ассоциаций, предприятий Свердловской области, определение приоритетных направлений по каждому блоку предлагаемого проекта.

Формирование региональной системы развития квалификаций достаточно сложная и важная работа, которая является составной частью формирования нового облика профессионального образования России. Эта работа должна предусматривать активное взаимодействие государства, бизнеса и образования.

Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., утвержденная распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р, определяет, что «развитие системы профессионального образования предусматривает расширение участия работодателей на всех этапах образовательного процесса».

Соответствующим постановлением Правительства РФ инициатива в этой работе передана именно объединениям рабо-

тодателей. В частности, постановлением Правительства РФ «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» предусмотрено, что именно объединения работодателей формируют совместно с органами управления образованием систему независимой оценки качества профессионального образования. А важнейшим элементом последней является система независимой оценки квалификаций.

Проблема обеспечения предприятий квалифицированными трудовыми ресурсами сегодня является ключевой для нашей экономики. Повышение качества трудовых ресурсов, приведение их в соответствие с требованиями работодателей – это не только экономическая проблема, но и в значительной степени социальная. Ее решение будет способствовать как удовлетворению интересов работодателей, так и повышению конкурентоспособности на рынке труда самих работников, выпускников системы профессионального образования, а значит, их большей социальной защищенности. Решать эту задачу необходимо сообща: работодателям и их объединениям совместно с системой профессионального образования. Профессиональные стандарты, национальная рамка квалификаций, новый формат государственного образовательного стандарта, концепция независимой системы сертификации кадров – это те инструменты, которые в значительной степени дают ключ к ее решению, способствуют формированию в нашей стране эффективной кадровой политики. **У**

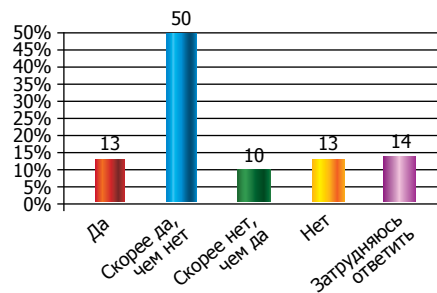


Рис. 11. Хотели бы Вы как руководитель пройти добровольную сертификацию квалификаций

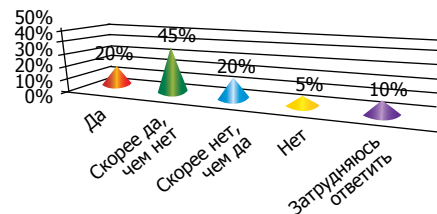


Рис. 12. Считаете ли Вы целесообразной добровольную сертификацию квалификаций специалистов по утвержденным профессиональным стандартам?

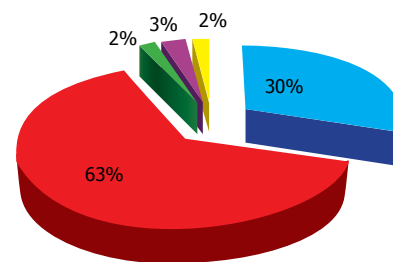


Рис. 13. Специалисту с каким дипломом Вы как руководитель отдадите предпочтение при приеме на работу?

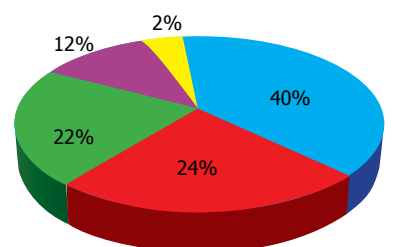


Рис. 14. Какова роль оценки и сертификации профессиональных квалификаций специалистов?

**РИХТЕР Кнут Курт**

Заведующий кафедрой, доктор физико-математических наук, профессор

Европейский университет Виадрина (Франкфурт-на-Одере)

Frankfurt/Oder 15230

Почтовый адрес: Große Scharnstr. 29

Контактный телефон: 0335-55342537

ПАХОМОВА Надежда Викторовна

Профессор кафедры экономической теории, доктор экономических наук

Санкт-Петербургский государственный университет

191194, РФ, г. Санкт-Петербург,

ул. Чайковского, 62

Контактный телефон: (812) 273-40-50

e-mail: moffice@econ.spb.ru



Трансформация и инновация – пример Восточной Германии

Аннотация. За считанные месяцы обществу и экономике Восточной Германии пришлось интегрироваться в одно из ведущих инновативных государств мира. Процесс перехода к инновационной экономике происходил очень болезненно для населения и экономики, но при существенной поддержке со стороны Западной Германии. Этот уникальный опыт может быть полезным для всех государств, которые ставят перед собой цель перехода на инновационный путь развития.

Введение

В настоящее время в России интенсивно обсуждается проблема решительного поворота к инновационному развитию. Несмотря на предпринимаемые на различных уровнях, включая Администрацию Президента РФ, усилия, остро необходимые для страны изменения пробуксовывают. В этой ситуации есть смысл обратиться к опыту тех стран и регионов, где соответствующие процессы проходили не только достаточно успешно, но и с исторической точки зрения весьма оперативно, приведя к заметным результатам в течение немногим более двух десятилетий. К числу таковых относятся земли Восточной Германии, опыт радикального реформирования которой представляет тем больший интерес, что он свидетельствует о реальной возможности преодоления стоящих на пути инновационного развития преград. Речь идет о препятствиях, которые в той или

иной степени были характерны для большинства стран Центральной и Восточной Европы, вставших в начале 1990-х годов на путь радикальных реформ. Своеобразие этого опыта заключается в том, что реформирование осуществлялось в рамках единого (после объединения в 1990 г.) с бывшей ГДР государства. Однако ключевые черты представляют несомненный интерес и являются весьма поучительными, в том числе и для России.

Что касается Восточной Германии, то буквально за считанные месяцы обществу и экономике пришлось интегрироваться в одно из ведущих инновативных государств мира. Процесс перехода к инновационной экономике происходил очень болезненно, со стрессом для населения и экономики, но при существенной поддержке со стороны Западной Германии. Этот уникальный опыт может быть полезным для всех государств, которые ставят перед собой цель перехода на инновационный путь развития. Один из важнейших уроков заключается в том, что

Затягивание процесса перехода, «обоснование» которому всегда может быть найдено, делает его более болезненным, перекладывая на плечи будущих поколений ответственность за перемены и многократно увеличивая соответствующие издержки.

Однако все это не может снять необходимость радикальных перемен, которые должны быть согласованы в различных направлениях и сферах жизни современного общества.

Инновация в Германии – принципиальный взгляд

Согласно определению, данному Европейской Комиссией, «инновация – это способность разрабатывать новые идеи, использовать их для создания более совершенных продуктов, процессов или услуг и трансформировать их лучше или быстрее своих конкурентов в успешные, пользующиеся широким спросом товары» [9]. Инновации – это обновления и уход от обычных методов, практик, моделей, норм, ценностей и систем. Они должны служить обществу и его парадигме развития.

В рыночной экономике конкуренция на рынках и свободное развитие науки способствуют постоянной модернизации и толкают компании к продуктивным и процессным инновациям, а ученых – к важным для инноваций исследованиям. Если государственная власть, которая в Германии следует в своих действиях политическим программам коалиций из нескольких партий, ограничивает свободу рынков и научного творчества, инновационные процессы сдерживаются и даже останавливаются. Активность государства в деле финансовой поддержки этих процессов становится во все большей мере ключевым фактором инновационного развития.

Инновации (под которыми прежде всего понимаются их технико-технологические разновидности) будут вызывать в обществе конфликты и проблемы, если они не сопровождаются соответствующими организационными, институциональными и социальными изменениями, также носящими инновационный характер. Техничко-технологические инновации, как правило, приводят к возникновению значительного числа государственных и частных фон-

дов, разного рода посредников, служащих эффективной реализации инновационной деятельности.

Общество в Германии в своем большинстве едино в представлении, что вместо стремления к громким престижным инновациям бизнес и наука должны сосредоточить усилия на таких разработках, которые:

- 1) повышают эффективность экономики и укрепляют ее устойчивость;
- 2) способствуют экологической модернизации;
- 3) вносят вклад в сохранение системы социальной справедливости.

В рамках такого подхода общество в целом, а также бизнес и население принимают, в частности, необходимость платить дополнительные экологические и энергетические налоги. При этом средства, полученные от их взимания, с одной стороны, направляются на поддержку новых фирм из сектора альтернативной энергетики и тем самым на создание новых современных рабочих мест, а с другой стороны, поступают напрямую в пенсионный фонд для поддержки относительно высокого уровня пенсионного обеспечения.

Таблица 1 – Источники финансирования инноваций в Германии (2007 г.), млн евро [1. С. 19]

Основные источники финансирования НИОКР	Затраты на НИОКР		
	в бизнесе	в государственных учреждениях (кроме вузов)	в вузах
Бизнес	39.427,00	923,00	1.411,00
Государство	1.936,00	6.986,00	8.115,00
Бесприбыльные организации	74,00	143,00	–
Иностранные инвесторы	1.597,00	488,00	382,00
Итого	43.034,00	8.540,00	9.908,00

Тот факт, что бизнес осознает значительную роль, которую играют инновационные разработки в деле укрепления его конкурентоспособности, подтверждают данные табл. 1, относящиеся к основным источникам финансирования затрат на НИОКР.

В обществе Германии достигнут консенсус и относительно того, что современный уровень благосостояния невозможно сохранить без дальнейшей постоянной модернизации следующих основных сфер:

- экономики и инфраструктуры;
- образования и науки;
- государственного управления;
- общественной жизни и ее институтов;
- технологической базы предприятий.

Преобразования в Восточной Германии

Хотя экономика бывшей ГДР (сегодня – Восточная Германия, далее ВГ) считалась одной из самых успешных в прежней социалистической системе, ее эффективность была крайне низкой по сравнению с Западной Германией (далее ЗГ) и оценивалась специалистами в 25% от западногерманского уровня. После 1990 г. и внешний, и внутренний рынок для продукции ВГ практически полностью исчез, в том числе в силу распада СЭВ и Советского Союза, а факты о катастрофическом состоянии экономики и окружающей среды в землях Восточной Германии стали достоянием широкой общественности.

В этот период обсуждалось два сценария дальнейшего развития ВГ: либо быстрая и радикальная, либо медленная и постепенная интеграция в экономику и общество ЗГ. При этом, исходя из политических мотивов, второй из вариантов оказался неосуществимым. В результате процессы модернизации экономики и инфраструктуры, образования и науки, государственного управления, общественной жизни и ее институтов, как и технологической базы предприятий, должны были проходить в считанные месяцы [10]. Рассмотрим эти направления подробнее.

Модернизация экономики и инфраструктуры. В процессе ускоренной приватизации народных предприятий ВГ обанкротилось значительное число хозяйствующих субъектов, и практически весь регион охватила безработица. Однако одновременно повсюду стали создаваться бизнес-парки для будущих инвестиций, возникали и успешные фирмы, нацеленные на новые инновационные рынки, с новыми кадрами менеджеров и новыми трудовыми коллективами. Кроме того, открылись почти безграничные возможности для получения поддержки инновационного бизнеса со стороны государства и Евросоюза. Государством были вложены огромные средства в новую современную инфраструктуру ВГ.

Модернизация образования и науки. Принципиальным было решение о закрытии Академии наук ГДР. Формируя отношение к этому событию, нужно учитывать следующее. Опыт и успехи развитых стран свидетельствуют, что именно университеты с их динамизмом являются главными драйверами науки, сочетая, по принципу Гумбольдта, науку и образование. Интеграция конкурентоспособных ученых и коллективов из ГДР в современную сеть научно-прикладных институтов и высших учебных заведений происходила на конкурсной основе. Только люди, обладавшие соответствующим потенциалом успешней работы на современном уровне, получили шанс продолжить академическую карьеру, которая, подчеркнем еще раз, была неразрывно связана с университетским образованием. Именно для них открылся широкий доступ к финансированию инновационных исследовательских проектов для сетевых коллективов.

Модернизация государственного управления. Среди многих моментов особенно важным оказалась практическая реализация следующих принципов:

- четко определенная автономия власти и солидарность регионов;

- ясность процедур и принципов регионального планирования;
- ведение дискурса с участием негосударственных организаций;
- согласование и утверждение принципов поддержки финансирования инновационного бизнеса в регионах.

Модернизация общественной жизни и ее институтов.

Отношение к инновациям и соответствующая политика формируются заранее политическими партиями и коалициями. Тем самым на выборах в представительные органы власти происходит голосование в том числе в пользу той или иной инновационной стратегии. Влияние на выбор стратегий и процесс реализации инновационных проектов осуществляют и разнообразные институты гражданского общества, включая общественные организации, которые обладают широкими полномочиями, вплоть до сопротивления и порой даже блокировки реализации проектов, противоречащих общественному строю.

Модернизация технологической базы предприятий.

Широкое распространение в Германии получил «принцип использования наилучших технологий», в том числе наиболее экологических. Отметим, что в ближайшее время этот принцип должен найти применение и в России. По информации Министра природных ресурсов и экологии Ю.П. Трутнева, в РФ завершение работы над составлением реестра наилучших из доступных технологий планируется к 2014 г. [11]. В этом же ряду – применение на большинстве предприятий Германии передовых принципов всеобщего управления качеством (TQM), а также новых форм и технологий (включая организационные) творческой коллективной работы сотрудников.

Результаты и уроки

Обсудим результаты и уроки по модернизации экономики, образования и науки в Германии.

Модернизация экономики и инфраструктур. Начнем с представления некоторых итоговых для благосостояния населения результатов. Так, если в 1990 г. реальный ВВП в ВГ на душу населения составлял менее 10000 евро, то сегодня достигнутый уровень превышает 20000 евро. Но это лишь около 70% от уровня ЗГ и меньше среднего уровня 15 прежних стран ЕС (так называемого среднего уровня ЕС-15) [8. С. 22]. Что касается радикальной модернизации экономики ВГ, то одна из ее причин состояла в том, что после объединения только новые инновационные предприятия имели шансы для своего развития, поскольку традиционная промышленность ЗГ имела и так достаточно мощностей для удовлетворения спроса присоединяющихся 16 млн восточных немцев. В этих условиях фирмы ВГ, не вставшие на инновационный путь развития, практически не были в состоянии конкурировать с западными фирмами на одних и тех же рынках. Производительность бизнеса в ВГ за 20 лет поднялась на уровень, превышающий 80% западных показателей [3. С. 116]. Сохраняющийся существенный разрыв объясняется и существенно меньшими размерами возникших в ВГ новых инновационных фирм, и низкой долей собственного капитала во многих фирмах. Все же доля НИОКР в промышленности ВГ составляет сегодня уже 3,5% от ВВП ВГ, в то время как эта величина в ЗГ равна 4,1%. Количество патентов на 100 занятых в сфере НИОКР тоже значительно выросло и составляет сегодня 11 и 16 соответственно в ВГ и ЗГ [8. С. 129].

Инвестиции в размере 1200 млрд евро, направленные за прошедшие после объединения 20 лет в ВГ, прежде всего помогли смягчить

остроту связанной с высоким уровнем безработицы сложной социальной ситуации. Но одновременно они способствовали и развитию инновационного бизнеса, созданию поддерживающих посреднических структур в качестве «агентств будущего», бизнес-инкубаторов, модернизации социальной инфраструктуры, формированию современной транспортной и коммуникационной инфраструктуры, способствовали модернизации городов и сел, а также разрешению в течение всего лишь нескольких лет «вечной» проблемы нехватки жилья.

Большую роль для ВГ играет стратегия экологической модернизации, которая оправдала себя уже тем, что страна просто стала чище. Она открыла новые возможности для бизнеса в ВГ в области технологий по экономии энергии и производству энергии на базе альтернативных источников. Тем самым интеллектуальный и предпринимательский потенциал ВГ наконец-то смог найти применение в «своем» регионе. Инновации начинали разрабатывать и применять в принципе во всех отраслях экономики ВГ, понимая при этом, что жизненные циклы инновационных продуктов очень коротки, что надо и дальше увеличивать долю инновационных продуктов.

Таблица 2 – Программы поддержки для предприятий малого и среднего бизнеса [3. С. 224]

Программы (фонды) поддержки малого и среднего бизнеса	Формы поддержки малого и среднего бизнеса
Хайтек фонд для основателей	Предоставление паевого капитала (≤ 1 млн евро) для молодых учреждений, которые основываются на научных исследованиях, с собственным капиталом $\geq 10\%$
Центральная инновационная программа для СМП (ZIM)	ZIMSOLO – для поддержки научно-исследовательских проектов отдельных предприятий (НИОКР). ZIM-KOOP – для национального и транснационального сотрудничества в сфере научных исследований предприятий с научно-исследовательскими институтами. ZIM-NEMO – для внешних услуг управления образованием и развитием устойчивых инновационных сетей преимущественно средних предприятий. ZIMSOLO – для проектов по НИОКР отдельных фирм
Инновационная компетентность INNO-KOM-Ost	Поддержка ориентированных на рынок научно-исследовательских проектов, а также проектов предварительных исследований, которые проводятся в некоммерческих внешних промышленных исследовательских учреждениях ВГ
Инновационная инициатива предприятие – регион	Поддержка инновационных региональных центров роста – 444 претендента (кластера); из Восточной Германии содействие оказано 23 кластерам
Конкурс Топ-кластеров	Объединение региональных сил политиков, экономистов и ученых в области научных исследований с высоким рыночным потенциалом для достижения и удержания международных лидерских позиций в наиболее важных сферах будущего
Поддержка научных Стартап EXIST	Поддержка учредительских проектов, основанных на научных исследованиях

В Германии 99,7% всех предприятий являются малыми или средними по размеру. В их работе задействовано 65,9% служащих. Поэтому их поддержка особенно важна. В настоящее время существует много программ поддержки, которые пользуют-

ся особым спросом у предприятий ВГ (табл. 2). Большинство таких компаний находят доступ к одной из этих программ. Крупные компании обладают другими возможностями, включая возможность интенсивного лоббирования своих интересов в структурах государственной власти.

Разнообразие возможностей финансирования (инвестиционные дотации, долевыми капиталовложениями, льготными условиями при получении кредита и т.д.), предоставляемых Европейским союзом, федеральными министерствами и министерствами отдельных земель, настолько велико, что предприятия могут найти подходящую для своего инвестиционного проекта программу лишь с помощью специальной консультации соответствующих учреждений. Например, в регионе Берлин-Бранденбург действует организация «Zukunftsagentur Brandenburg» (ZAB), которая совместно с правительством земли, экономическими союзами (торгово-промышленная и ремесленная палаты) и банками развития федеральных земель предоставляет практические консультации предприятиям. Почти во всех городах свои посреднические услуги и помощь при запуске новых предприятий предлагают также центры бизнес-инноваций.

Модернизация образования и науки. Университеты ВГ стали демократическими и эффективными институтами свободной науки и образования. Высокий уровень науки и научной подготовки кадров обеспечивается всеобщим применением современных методов управления качеством, главные выводы которого гласят, что качество должно быть встроено преимущественно в первоначальные ступени «производственного процесса» и что его организация должна быть экономической.

Первоначальная ступень в научном процессе – конкурс на вакантные должности, где выбирается лучший из ученых, готовых занимать эту должность, из университетов всего мира по главному критерию высоких результатов в науке. Если в какой-то момент не удастся найти такого специалиста, то место остается вакантным до следующего объявления о конкурсе.

Другая важная ранняя ступень в научном процессе – чтение лекций. Право читать лекции в определенной области на университетских лекционных потоках имеют только лучшие ученые (профессора), поскольку главное в подготовке научных кадров – это не столько передача знаний студентам, сколько знакомство с методами научной работы совместно с ведущими учеными. Все другие сотрудники университета могут работать только под их непосредственным руководством.

Принцип экономичности научного процесса находит свое применение в университетах и научных учреждениях в такой форме, что постоянно занятый персонал рассчитан лишь на потребности основных производственных процессов. В университете к ним относятся процессы, осуществляемые администрацией, и образовательный процесс. Количество персонала для этих процессов определяется строго по определенным государственным нормативам. Исследовательские проекты ученые и их коллективы проводят таким образом, чтобы

пользуются для найма на период времени реализации проекта молодых специалистов, которые выполняют соответствующие проектные задания под руководством университетских ученых, а также они направляются на формирование необходимой для исследований инфраструктуры, финансирование командировок и т.п. Представители университетов при этом не получают от работы над проектами никаких дополнительных финансовых доплат, поскольку ведущие ученые – по идее управления качеством – пришли в университет не ради денег, они служат науке. Что касается молодых специалистов, то они сильно мотивированы в рамках этой системы на достижение лучших результатов, поскольку только в этом случае появляется шанс на академическую карьеру.

Эти принципы работы применяются и в других академических научных учреждениях, которые финансируются государством только частично, что «заставляет» их работать над такими фундаментальными проектами, которые находят интерес со стороны научных фондов или бизнеса и которые покрывают недостаток финансирования.

Другим важнейшим принципом достижения высокого качества является свобода действий сотрудников: ученые имеют право самостоятельно определять содержание читаемых курсов и направления исследований. Государство и множество фондов предлагают финансовую поддержку по различным приоритетным научным направлениям, а ученый свободен в своем выборе участвовать в таких программах или нет. Тем самым обеспечивается необходимое для инноваций сохранение альтернативности и плюрализма в науке.

Если наука Германии редко отличается мировыми научными достижениями, то статистика говорит о том, что в расчете на душу населения количество регистриро-

ванных патентов немецких ученых в два раза выше соответствующей величины США [1. S. 47].

Следует сказать, что сильно отставшая в ВГ наука все еще с трудом поднимается до уровня ЗГ. Среди 10 самых престижных экономических факультетов Германии и Австрии отсутствуют факультеты из ВГ, а в рэнкинге ученых по экономике предприятия – самой распространенной в Германии экономической дисциплине – среди 200 самых успешных ученых Германии, Австрии и Швейцарии всего 14 ученых из университетов ВГ, причем один из авторов этой статьи, единственный из бывших университетов ГДР.

Во времена ГДР промышленные НИОКР регулировались плановой экономикой и за фундаментальные исследования отвечали институты Академии наук. Договор об объединении ФРГ и ГДР предусматривал в конце 1991 г. роспуск этой Академии и перевод ее потенциала в четыре крупные исследовательские ассоциации – научные

Краткое заключение

20 лет назад в ВГ начал реализовываться уникальный проект: из широкоизвестных методов «реинжиниринга бизнес-процессов» использовался подход «радикального», т.е. достаточно «жесткого перепроектирования» для реорганизации целой страны, ее общества и экономики. В результате открывались большие шансы в том смысле, что сразу же был дан старт инновационной экономике. Весь регион был нацелен на такие направления в развитии, которые стали характерными в XXI столетии. Сильные личности получили широкий простор для своего развития. Одновременно резко пострадали те предприятия, те структуры, те люди, которые не были подготовлены к деятельности в XXI веке. От шока, связанного с такой перестройкой, регион и поныне полностью не оправился. Но можно ожидать, что после обретения такого опыта регион ВГ сможет легче справляться с будущими вызовами инновационного развития по сравнению со странами и регионами, которые следуют по более мягкому варианту перехода.

ИСТОЧНИКИ

1. Bundesbericht Forschung und Innovation. 2010. Bundesministerium für Bildung und Forschung.
2. European Innovation Scoreboard 2009 // PROINNO EUROPE. Paper No. 15.
3. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit. 2010.
4. The Global Competitiveness Report 2010–2011. World Economic Forum. 2011.
5. <http://www.innovatives-brandenburg.de/>
6. Innovationsverhalten der deutschen Wirtschaft, Indikatorenbericht zur Innovationserhebung. 2009. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH, Mannheim.
7. Jahresbericht 2010 / 2011 Die Initiative Kompetenznetze Deutschland im Überblick // www.bmwi.de
8. Ostdeutschlands Transformation seit 1990 im Spiegel wirtschaftlicher und sozialer Indikatoren. Halle Institute for Economic Research, 2010.
9. Reviewing Community innovation policy in a changing world. Commission of the European Communities, 2009.
10. Рихтер К.К. Экономика Восточной Германии: результаты экономической трансформации // Вестн. С.-Петерб. ун-та. 2004. Сер. «Экономика». Вып. 2. С. 70–77.
11. Трутнев Ю.П. О состоянии и мерах по улучшению экологической безопасности Российской Федерации: доклад на «Правительственном часе» 21 октября 2009 г., Москва.



ЛУКИНЫХ Михаил Иванович
Профессор кафедры экономики
предприятий, доктор
сельскохозяйственных наук

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 221-17-84

ЗУЕВА Ольга Николаевна
Заведующая кафедрой товароведения
и экспертизы, доктор технических наук,
профессор

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 221-27-59



Исследование рынка зерновых продовольственных ресурсов в Уральском федеральном округе

Аннотация. В статье приведен анализ состояния зернового рынка России в разрезе Уральского федерального округа, определены основные тенденции его развития. В авторском видении представлен долгосрочный прогноз обеспеченности зерновыми ресурсами Уральского федерального округа.

Зерновое хозяйство в России традиционно является стратегической отраслью экономики, что стимулирует или, наоборот, сдерживает развитие многих других сопряженных отраслей, продуктовых и сырьевых рынков. Восемь видов зерновых и крупяных культур (пшеница, рожь, кукуруза, рис, ячмень, овес, просо, гречиха) составляют три четверти продуктов питания населения и являются социально и стратегически значимыми товарами (продуктами). Уровень развития зернового хозяйства характеризует надежность хлебофуражного снабжения, экономическую и социально-политическую стабильность в стране, ее продовольственную безопасность и возможность вывоза.

Агропромышленный комплекс России в последние десять лет начал развиваться, и из крупнейшего импортера Россия за последние годы превратилась в одного из ведущих экспортеров зерна в мире. Во многом благодаря поставкам российской пшеницы в ряде стран была обеспечена продовольственная стабильность и снята острота продовольственного кризиса. Устойчивый

рост посевных площадей, увеличение объемов производства зерна, снижение зависимости производства от природно-климатических условий, использование инновационных технологий и эффективное управление сельским хозяйством – все эти факторы вносят свой вклад в продовольственную безопасность, стимулируют экспорт, улучшая уровень жизни и торговый баланс страны. Вместе с тем потенциал отечественного зернового хозяйства реализован далеко не полностью – доля России в мировом производстве зерна составляет около 5%, причем 9% приходится на текущие посевы, в то время как ресурс России по посевным площадям оценивается не менее чем в 14%.

Следует признать, что по регионам развитие сельского хозяйства идет неравномерно. Конечно, Россия – огромная страна, и ее климатические условия сильно разнятся, поэтому основной рост производства зерна в последние годы происходил в регионах с более благоприятными климатическими условиями, но основные проблемы сельского хозяйства в регионах практически не различаются.

Кроме того, в современной России проблема здорового питания остается крайне острой. Дефицит микроэлементов, витаминов группы В и Е, минеральных веществ выявлен практически во всех регионах страны и во всех группах населения. В последние годы каждый второй ребенок (подросток) страдает вегето-сосудистой дистонией. Это заболевание является фундаментом, на котором развиваются практически все болезни, и в первую очередь болезни сердца и кровеносных сосудов. Сердечно-сосудистые заболевания занимают первое место среди болезней века.

Основными составляющими рациона питания человека в Российской Феде-

рации являются хлебные продукты, молоко и молочные продукты, яйца, мясо-продукты.

В целом по УрФО с 1990 по 2009 г. наблюдалось параболическое изменение потребления продуктов питания (табл. 1).

При сравнении фактического и нормативного потребления были получены следующие данные: мяса и мясо-продуктов потребляется 79%; молока и молочных продуктов – в 2 раза меньше норматива; хлеба и хлебных продуктов – на 5% меньше норматива. Таким образом, УрФО испытывает потребность в собственном производстве мяса, молока (молочных продуктов), хлеба (хлебных продуктов).

Таблица 1 – Фактическое потребление продуктов питания в субъектах УрФО за 1990–2009 гг., на душу населения в год [1]

Регионы	1990	1995	2000	2005	2007	2008	2009	Место, занимаемое в РФ, 2009
Потребление мяса и мясopодуков (включая субпродукты II категории и жир-сырец), кг								
Уральский федеральный округ	70	52	44	53	59	64	64	5
Курганская область	81	62	49	55	64	68	68	26
Свердловская область	69	53	46	57	64	70	70	20
Тюменская область	70	41	37	42	43	48	49	74
Челябинская область	68	56	48	59	65	70	71	19
Потребление молока и молочных продуктов, кг								
Уральский федеральный округ	384	222	195	195	206	205	209	6
Курганская область	418	312	275	269	282	282	286	15
Свердловская область	384	217	205	217	230	221	227	45
Тюменская область	401	189	162	160	161	164	173	72
Челябинская область	360	229	188	181	199	204	202	66
Потребление яиц, шт.								
Уральский федеральный округ	309	229	254	265	267	262	268	3
Курганская область	293	159	162	208	210	196	219	58
Свердловская область	323	251	313	300	294	286	291	16
Тюменская область	322	227	203	252	258	259	263	32
Челябинская область	287	223	252	248	258	253	253	35
Потребление хлебных продуктов, кг								
Уральский федеральный округ	113	123	119	127	127	128	126	2
Курганская область	118	121	118	124	122	120	122	35
Свердловская область	101	116	108	115	115	117	115	51
Тюменская область	124	129	121	125	126	128	128	21
Челябинская область	116	125	130	144	143	143	141	8

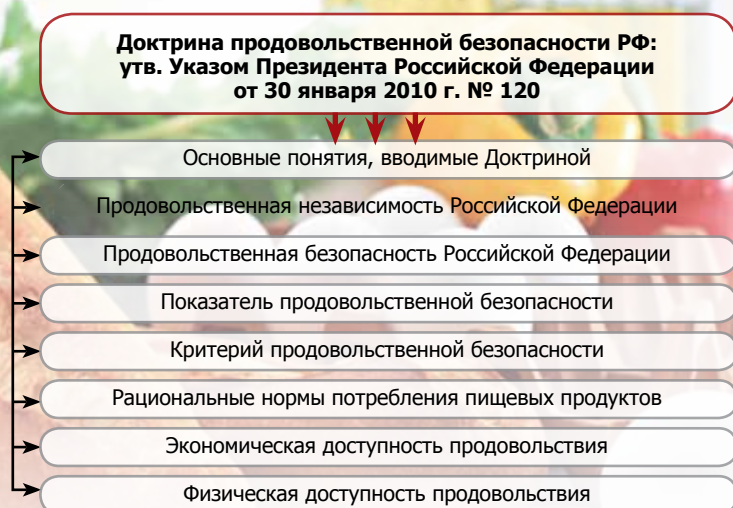


Рис. 1. Составляющие Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации

Проблема обеспечения территорий зерном всегда остается актуальной, что отражено в Доктрине продовольственной безопасности Российской Федерации (далее – Доктрина) (рис. 1).

Для оценки состояния продовольственной безопасности в качестве критерия определяется удельный вес отечественной сельскохозяйственной, рыбной продукции и продовольствия в общем объеме товарных ресурсов внутреннего рынка соответствующих продуктов (с учетом переходящих запасов), имеющий пороговые значения в отношении [2. С. 200–207]:

- зерна – не менее 95%;
- сахара – не менее 80%;
- растительного масла – не менее 80%;
- мяса и мясопродуктов (в пересчете на мясо) – не менее 85%;
- молока и молокопродуктов (в пересчете на молоко) – не менее 90%;
- картофеля – не менее 95%;
- соли пищевой – не менее 85%.

Относительно продовольственной безопасности эксперты отмечают по некоторым показателям снижение норм потребления. Расчет потребности в производстве зерна из расчета 1 т/чел. в год выявил потребности по УрФО в размере 573 кг. Если норма потребления молока на душу населения, по данным Всемирной организации здравоохранения, должна составлять 408 кг,

то по УрФО она в 2 раза ниже; норматив по мясу – 81 кг, фактически же потребляется 64 кг (основным в структуре потребления является мясо птицы). Целесообразно развивать животноводство в Челябинской и Тюменской областях – это один из путей снижения излишков зерна.

Среди многих факторов, ограничивающих рост производства зерна, наиболее значимый – отсутствие долгосрочных программ стимулирования сбыта и потребления зерна и продуктов его переработки. Проблема со сбытом влечет за собой сокращение посевных площадей (в Челябинске остаток незначительный; остатки зерна в Тюмени и Кургане большие, что влечет за собой проблемы со сбытом).

Основным производителем продовольственного зерна в УрФО является Курганская область. Фуражное зерно производится в Курганской, Челябинской, Тюменской и Свердловской областях. Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий округа являются ввозящими регионами.

В Свердловской области наблюдается снижение объемов производства по овсу на 52% и ячменю на 34%. Челябинская область снизила производство ячменя на 27%; овес здесь последние три года не производился. Курганская область сохраняет объемы производства ячменя на уровне прошлых лет, а по овсу наблюдается сокращение объемов производства на 36%. Тюменская область увеличила производство ячменя на 30% и снизила производство овса на 11,5%. Основным производителем фуражного зерна среди сельскохозяйственных организаций в УрФО является Тюменская область, которая производит 70% овса и 38% ячменя от всего объема. На другие регионы приходится: в Свердловской области – по 13% каждой фуражной зерновой культуры; в Курганской области – 23% ячменя и 17% овса; в Челябинской области – 25% ячменя.

Выделяется также проблема инфраструктурных ограничений, в том числе дефицит мощностей по хранению зерна и производству комбикормов. Так, урожай прошлых лет хранится в ненадле-

жащих условиях. В Курганской области изношены 45% эксплуатируемых мощностей по производству зерна, в Челябинской области – 55%. Проблема мощностей остро стоит по всей России, необходимо их обновление и размещение и на Урале.

Для решения проблем требуются объединенные усилия всех сельскохозяйственных предприятий Уральского федерального округа. Необходимы совместные усилия по проработке мер, касающихся снижения себестоимости зерна (один из способов – повышение урожайности, отсюда необходимость развития селекции).

В целом по УрФО степень сбора урожая зерновых культур достаточно высока – 97–98%, отстает только Челябинская область (в 2009 г. процент уборки площадей составил около 80%). Снижение уровня потерь на данном направлении также является резервом улучшения снабжения региона зерном.

Анализ валового сбора зерна во всех категориях хозяйств в регионах, входящих в состав УрФО установил:

в Свердловской области – рост объемов на 16% (в сельскохозяйственных организациях – на 12%);

в Тюменской области – рост на 20% (в сельскохозяйственных организациях – на 31%); в Курганской области – увеличение на 8% (в сельскохозяйственных организациях – на 7%);

в Челябинской области – снижение на 22% (в сельскохозяйственных организациях – на 17%).

Основными причинами снижения объемов производства зерна и зернобобовых культур являются: снижение урожайности вследствие неблагоприятных погодных условий (засуха), сокращение объемов государственной поддержки, потребности внутреннего рынка в фуражном зерне.

При расчете прогнозных показателей (табл. 2) исходя из рациональных норм потребления, установленных ВОЗ, к 2021 г. потребность в собственном производстве зерна в УрФО составит 7 011,6 тыс. т. При норме потребления 1 000 кг на 1 чел. к 2021 г. общая потребность, исходя из численности населения УрФО, составит 12 502,5 тыс. т.

Основными задачами для обеспечения динамичного развития рынка зерна в УрФО и России, вне зависимости от изменений внешних и внутренних условий, являются [4]:

- сбор и анализ информации об объемах производства, потребления (в животноводстве, птицеводстве, хлебоуточном, мукомольном и кондитерском производстве, комбикормовой промышленности), сбыта зерна и продуктов его переработки;

- разработка предложений по внесению изменений в нормативную правовую базу функционирования рынка зерна и продуктов его переработки в Уральском федеральном округе (в том числе разработка основных положений Стратегии развития зернового рынка УрФО и отдельных регионов в его составе, включая муниципальные образования (в части производства, хранения и переработки));

Таблица 2 – Прогноз общей потребности в производстве и переработке зерна в субъектах УрФО до 2021 г., тыс. т

Регионы	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2021
Уральский федеральный округ	5 789,7	6 799,0	6 825,2	6 850,8	6 875,2	6 899,1	6 922,0	6 943,0	7 011,6
Курганская область	446,7	444,7	442,5	440,0	437,7	435,2	432,6	430,3	419,7
Свердловская область	2 071,5	2 072,4	2 072,8	2 072,2	2 071,5	2 070,3	2 069,0	2 067,4	2 056,1
Тюменская область:	634,2	1 632,9	1 648,7	1 664,7	1 680,6	1 695,8	1 711,1	1 725,9	1 779,8
Ханты-Мансийский автономный округ	725,5	734,6	744,3	754,0	763,5	773,4	782,8	791,7	826,1
Ямало-Ненецкий автономный округ	257,7	259,5	262,1	265,1	268,4	271,7	275,0	278,3	290,7
Челябинская область	1 654,0	1 654,7	1 655,0	1 654,5	1 653,8	1 652,6	1 651,3	1 649,7	1 639,1

- содействие расширению масштабов производства, росту урожайности, оптимизации структуры производства зерна и стимулированию эффективного землепользования;

- повышение качества продуктов переработки зерна;

- инновационное развитие отрасли и на этой основе снижение издержек производства;

- повышение конкурентоспособности зерна, произведенного в УрФО, и продуктов его переработки на российском и международном рынках;

- формирование новых механизмов поддержания доходов производителей и переработчиков зерна в УрФО на уровне, достаточном для расширенного производства, – реализация экспортного потенциала Уральского федерального округа, позволяющего занять устойчивые позиции на мировом рынке зерна и продуктов его переработки;

- деятельность по устранению необоснованных административных и технических барьеров;

- повышение инвестиционной привлекательности отрасли в Уральском федеральном округе;

- расширение возможностей доступа всех участников зернового рынка к средствам бюджетной поддержки агропродовольственного сектора;

- развитие инфраструктуры рынка зерна;

- преодоление транспортной изолированности отдельных зернопроизводящих регионов;

- развитие конкурентной среды в сфере оборота зерна и продуктов его переработки;

- обеспечение информационной прозрачности и прогнозируемости рынка зерна в Уральском федеральном округе.

Реализация поставленных задач возможна через систему административно-го и экономического регулирования.

Необходимость создания в России механизма эффективного государственного регулирования АПК вытекает из места и роли этого сектора в рыночной экономике в целом и принципиальных особенностей России. В частности, АПК не может на равных участвовать в межотраслевой конкуренции. Сельское хозяйство зависит от природных факторов, имеет ярко выраженный сезонный характер производства, низкую отдачу вложенного капитала, медленнее приспосабливается к изменяющимся экономическим условиям, а уровень сельскохозяйственного производства влияет на состояние продовольственной безопасности страны.

На рис. 2 графически представлены данные Росстата за отчетные 12 лет, отражающие соотношение усредненных цен на печеный хлеб и пшеницу.

Среди направлений государственной поддержки наиболее распространены меры государственной поддержки производства и переработки зерна (рис. 3) и ценовое регулирование через систему интервенционных закупок.

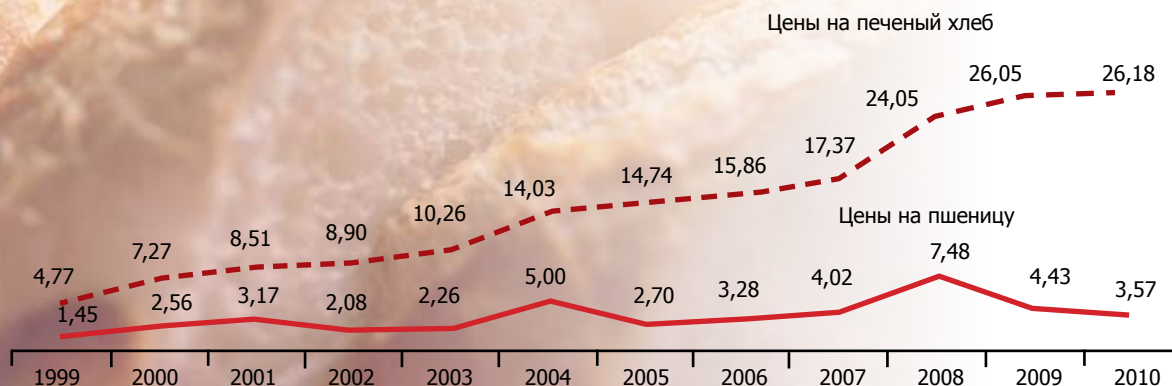


Рис. 2. Средние цены на пшеницу и хлеб в России за 1999–2010 гг., р./кг

Ключевые слова:

рынок зерновых ресурсов, продовольственная безопасность, прогнозирование производства зерновых ресурсов, государственное регулирование зернового рынка.



Рис. 3. Структура государственной поддержки производства и переработки зерна [3]

Воспроизводственный процесс в данном случае можно описать в виде определенного алгоритма:

первый этап – аккумуляция информации, определение потребностей и путей их удовлетворения в современных технологиях, кадрах, материально-технической базе, в том числе оборудовании;

второй этап – непосредственное производство зерна различных видов и категорий качества;

третий этап – транспортировка произведенного зерна к местам хранения. Транспортные расходы имеют большое значение в формировании конечной себестоимости зерна, поэтому их оптимизация за счет создания единой транспортно-логистической инфраструктуры, основанной на консолидации всей имеющейся информации относительно рынка зерна, его емкости, основных субъектов и конъюнктуры, позволит существенно сократить данную статью расходов.

Поддержка сельскохозяйственных производителей, несмотря на дополнительные затраты государства, создает условия для роста производства, способствует развитию инфраструктуры, снижает безработицу, поддерживает равновесие цен, а в целом – социаль-

ную стабильность. На подобные затраты идут практически все страны.

Организация хранения зерна должна производиться с использованием современных элеваторов и зернохранилищ, позволяющих поддерживать оптимальные условия хранения и оперативно получать информацию о запасах.

ИСТОЧНИКИ

1. Доктрина продовольственной безопасности РФ: утв. Указом Президента Российской Федерации от 30.01.2010 г. №120.
2. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: стат. сб. / Росстат. М., 2010.
3. О зерне: закон РФ от 14.05.1993 г. № 4973-1 (в ред. от 16.03.2006 г. № 41-ФЗ).
4. Формирование и развитие зернового рынка Уральского федерального округа / М.В. Федоров, Р.Р. Садыков, Н.А. Мезенин и др.; М-во образования и науки РФ, Урал. гос. экон. ун-т. Екатеринбург: Изд-во УрГЭУ, 2010. **У**



ТКАЧЕНКО Ирина Николаевна
Заведующая кафедрой корпоративной экономики, управления и оценки бизнеса, доктор экономических наук, профессор

Уральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 251-96-78
e-mail: tkachenko@usue.ru

КИЗИКОВ Игорь Владимирович
Генеральный директор, аспирант кафедры корпоративной экономики, управления и оценки бизнеса

ЗАО «Группа компаний «Строитель»
620028, РФ, г. Екатеринбург,
ул. Долорес Ибаррури, 6г
Контактный телефон: (343) 251-52-90
Интернет-сайт: www.gkstroitel.ru
e-mail: igor_kizikov@mail.ru



Оптимизация бизнес-процессов интегрированных холдинговых структур

Аннотация. Рассмотрены подходы к оценке и оптимизации бизнес-процессов интегрированных холдинговых структур, предложены инструменты выбора процессов оптимизации, сформулированы критерии оптимизации, приведены различные методы и инструменты совершенствования бизнес-процессов холдингов.

Основная задача любого предприятия – сохранение и увеличение доли рынка своей продукции. Если предприятие не проводит работы по совершенствованию своей продукции или услуг, то его вытеснят конкуренты или новое предприятие, захватив этот сегмент.

Предприятия, оптимизирующие свои процессы, тем самым непрерывно совершенствующие свою продукцию и услуги, повышают свою конкурентоспособность и создают предпосылки для прорыва и занятия новых устойчивых позиций на рынке. Когда речь заходит о бизнес-процессах интегрированных холдинговых структур, то появляются дополнительные аспекты, требующие разработки новых методик оптимизации в зависимости от принципов построения холдинга, типов отношений и других факторов.

Оптимизация – определение значений экономических показателей, при которых достигается оптимум, т.е. наилучшее состояние системы [5]. Оптимизация – процесс нахождения экстремума (глобального максимума или минимума) определенной функции или выбора наилучшего варианта из множества возможных [4]. Руководители компаний чаще всего понимают оптимизацию как способ снижения себестоимости бизнес-процессов. Если говорить об оптимизации бизнес-процессов интегрированных холдинговых структур, то авторы предлагают следующее определение: оптимизация – это построение более эффективной модели функционирования бизнес-единиц в процессе их взаимодействия друг с другом для достижения прогрессивного внутреннего и внешнего развития холдинга, для увеличения прибыли за

счет разумного уменьшения издержек.

Сам бизнес-процесс интегрированной холдинговой структуры авторы предлагают принимать как одну или несколько связанных процедур, в совокупности реализующих некоторую цель производственной или непроизводственной деятельности в рамках определенной организационной структуры. Бизнес-процесс – цепь логически связанных повторяющихся действий, в результате которых используются ресурсы предприятия для переработки объекта, направленной на достижение определенных результатов для удовлетворения внутренних или внешних потребителей.

Основные задачи оптимизации – детальное изучение существующих бизнес-процессов и внедрение нововведений с минимальными затратами и по-

терями для бизнеса [3]. Важным этапом оптимизации является правильная оценка ее эффективности. Цель оптимизации – проведение минимальных изменений с наименьшими затратами, что должно привести к существенному росту основных производственных и экономических показателей.

Оптимизация бизнес-процессов – совершенствование существующих бизнес-процессов путем устранения их недостатков (неопределенные конечные и промежуточные результаты, завышенные сроки выполнения процесса, отсутствие ответственного лица, выполнение необоснованных работ и т.д.), оформленное соответствующими организационно-распорядительными и нормативными документами. Оптимизация направлена на значительное сокращение продолжительности операционных циклов, улучшение основных производственных показателей, улучшение управляемости и прозрачности бизне-

са, повышение рыночной стоимости компании.

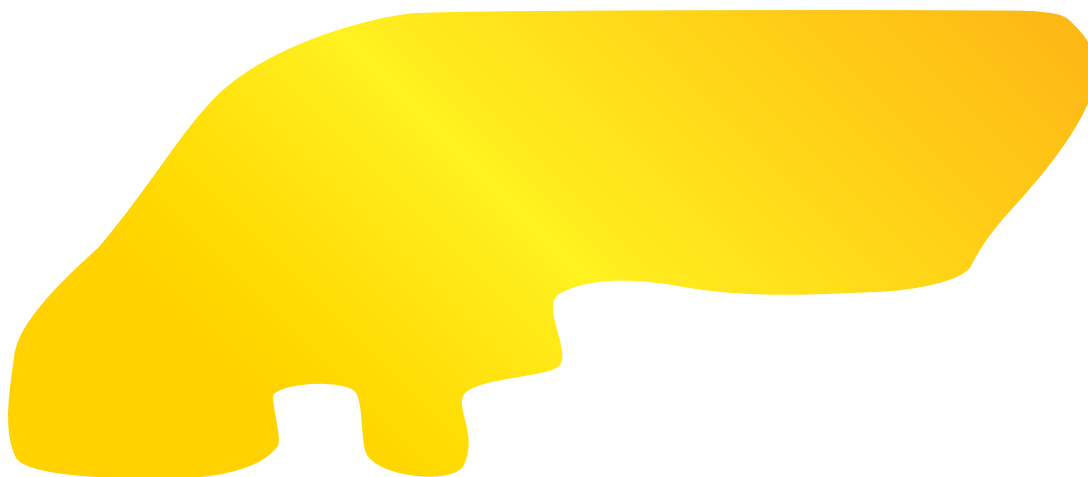
Оптимизация начинается с анализа фактического состояния холдинга, так называемого анализа «как есть». Для этого необходимо собрать всю информацию о компаниях, входящих в состав холдинга, функциональных обязанностях подразделений, сотрудников, участвующих в процессе, порядке их действий, изучить производственную документацию (технологические карты, должностные инструкции, положения и т.д.), а также выделить наиболее важные показатели производственного процесса (ключевые моменты) и оценить их количественно или качественно. Для показателей процесса, которые сложно формализовать (например, качество управления персоналом), как правило, используют метод экспертных оценок.

Возможные области оптимизации авторы предлагают выделять исходя из следую-

щих критериев оценки бизнес-процессов холдинга:

- время цикла выполнения процесса (обработка, отладка, различные задержки, транспортировка);
- стоимость процесса; организационное наполнение (число задействованных сотрудников);
- системное наполнение (число информационных систем, участвующих в процессе);
- динамика среды (число переходов с компьютеризованной обработки на ручную и обратно);
- избыточность данных; наличие узких мест при выполнении отдельных операций.

При создании модели бизнес-процессов интегрированных холдинговых структур используются различные способы сбора информации: опросы (интервью, анкетирование), наблюдение, изучение документов и т.п. Прежде чем приступить к анализу процессов существующей бизнес-структуры, авторы предлагают представить общую картину, т.е. опре-



Оценка связей между процессами и КФУ*

БП	КФУ1	КФУ2	КФУ3	КФУ4	КФУ5	КФУ6	КФУ7	КФУ8	Число КФУ	Степень качества
П1 – бухгалтерский учет	+		+		+		+	+	5	A
П2 – управленческий учет		+		+		+		+	4	D
П3 – материальное обеспечение	+			+		+		+	4	B
П4 – кадровое обеспечение	+	+		+	+			+	5	B
П5 – финансовое обеспечение		+	+	+	+		+	+	6	D
П6 – производство кранов	+	+	+	+	+		+	+	7	B
П7 – производство теплообменников	+					+	+		3	C
П8 – производство труб ПП		+	+					+	3	E
П9 – продажа систем отопления		+		+		+			3	B
П10 – продажа систем ВК		+		+	+		+		4	E
П11 – продажа систем вентиляции		+			+		+	+	4	D
П12 – продажа сложного оборудования		+	+		+		+		5	C
П13 – фасовка товаров				+		+			2	B
П14 – монтаж систем		+		+		+		+	4	C
П15 – обслуживание систем			+		+		+	+	5	B
П16 – автодоставка		+		+	+		+	+	5	A
П17 – железнодорожная доставка		+				+			2	D

*Таблица построена на основе бизнес-процессов ООО «Предприятие строительной комплектации» – филиала, входящего в состав Группы компаний «Строитель».

делить участников процессов и их взаимосвязи между собой и с окружающей средой. Это особенно важно для сложных процессов, проходящих через большое количество структурных единиц холдинга. Для этого составляют карту взаимосвязей подразделений холдинговой структуры (рис. 1).

Карта взаимосвязей позволяет оценить цепочку движения товаров от момента выбора поставщиков сырья до конеч-

ного потребителя, а также выявить слабые места и возможности совершенствования повторяющихся на разных уровнях холдинга бизнес-процессов. Помимо этого карта взаимосвязей показывает повторяющиеся единицы холдинга, имеющие однотипные бизнес-процессы.

При выборе направления совершенствования бизнес-процесса требуется детальный анализ, основанный на ясном понимании механизмов реализации

данного процесса в настоящее время. Для этого используются следующие инструменты [1]:

- блок-схема процесса, которая позволяет получить наибольшую информацию;
- критический инцидент, для определения которого опрашивается некоторое число сотрудников различных отделов на предмет возникновения инцидентов за конкретный период времени и выявляется критический;

- контрольный лист – бланк, в котором фиксируются все возникающие проблемы;

- правило Парето, означающее, что 80% всех возможных проявлений проблем обусловлено 20% всех возможных причин.

Для оценки значимости бизнес-процессов авторы используют принцип, согласно которому первым шагом является определение критических факторов успеха (КФУ) предприятия. При разработке стратегии предприятия формулируется его миссия и выполняется декомпозиция на стратегические цели, из которых выбираются восемь наиболее важных КФУ: стратегические задачи, возможности, мероприятия, которые обеспечивают конкурентоспособность предприятия на рынке, т.е. факторы, определяющие прибыль предприятия, а следовательно, его успех.

Определив восемь основных факторов успеха, составляют таблицу с учетом всех бизнес-процессов предприятия, по которой можно определить связь между процессами и КФУ, отвечая на вопрос: какие процессы особенно важны для достижения данного КФУ? Процессы, отвечающие данному КФУ, отмечают знаком «+» (см. таблицу). И так по всем КФУ. По каждому процессу подсчитывают число КФУ, на которые он влияет. Таблица составляется для того, чтобы выявить процессы, требующие оптимизации в первую очередь. Также может обнаружиться, что есть процессы, не влияющие ни на один КФУ, в таких случаях рассматривается вопрос об их ликвидации.

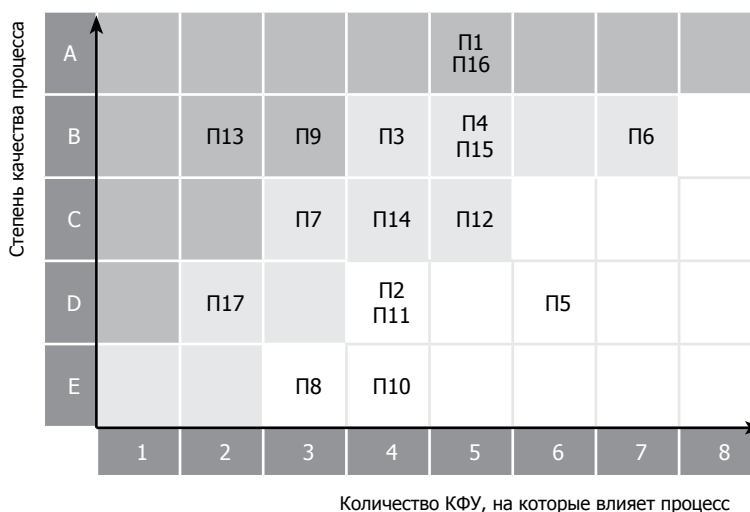
Число КФУ, на которые влияет данный процесс, оценивает его значимость. Процессы, влияющие на большее число КФУ, будут, скорее всего, более критичными для предприятия, чем те, которые оказывают влияние на один или два фактора. Далее группа экспертов, состоящая из менеджеров и специалистов подразделений, оценивает каждый процесс по степени качества работы: А – отличная; В – хорошая; С – удовлетворительная; D – плохая; E – очень плохая.

На основе таблицы авторы предлагают построить матрицу приорите-

тов по выбору процессов оптимизации (рис. 2), где Пп – процессы, что позволит сочетать значимость процесса и его состояние. Данная матрица является одним из основным механизмом стратегического управления организацией при выборе процессов оптимизации. Вписав каждый процесс в матрицу с учетом КФУ и степени качества, видим, что все процессы разбились по значимости на три группы. Для выявления четкой границы между зонами значимости определяют несколько процессов для оптимизации, которые имеют стратегическую важность с учетом их текущего состояния.

Определив приоритетные бизнес-процессы (П2, П5, П8, П10, П11), приступим к их детальному описанию, анализу и оптимизации. Цели и критерии оптимизации бизнес-процессов должны базироваться на основных показателях процессов, определяющих эффективность и конкурентоспособность предприятия.

Необходимо количественно оценивать процессы, рассматривая различные варианты оптимизации, т.е. скорость процесса, ресурсы, необходимые для его осуществления, и т.д. Количественная оценка позволит повысить конкурентоспособность продукции. Для этого используют систему сбалансированных



■ – низкая значимость; ■ – средняя; □ – высокая.

Рис. 2. Матрица приоритетов по выбору процессов оптимизации



Рис. 3. Модель взаимосвязей уровней управления с алгоритмом оптимизации

показателей, которая основывается на формировании дерева целей предприятия в терминах бизнес-целей, на КФУ, ключевых показателях деятельности предприятия и мероприятий. Дерево целей обеспечивает корректировку уровней управления предприятием (стратегический, тактический, оценочный и оперативный) на основе ключевых показателей (рис. 3).

Каждая стратегическая цель должна описываться одним показателем. В случае невозможности описания цели одним показателем авторы рекомендуют рассматривать не более трех. Решающие факторы при выборе показателей [2]:

- вид формализации: математическая формула или описание;
- наличие количественной оценки в настоящее время;
- наличие актуальных данных;
- ответственный (лицо, должность) за расчет;
- источники данных;
- частота определения показателя;
- использование его в отчетности;
- использование его в плановых показателях;
- возможность бенчмаркинга.

Показатели, характеризующие бизнес-процесс, можно разделить на следующие группы: выполнения, стоимости, эффективности, качества, наблюдаемости, управляемости.

Существует множество методов совершенствования бизнес-процессов, которые реализуются с помощью всевозможных инструментов, различающихся [1]: по влиянию на результат; по времени и затратам на их использование; по поставленной цели; по побудительной причине совершенствования. Для оптимизации бизнес-процессов интегрированных холдинговых структур авторы предлагают следующие инструменты совершенствования.

Формализованные универсально-принципиальные методы основаны на обобщении успешного опыта и формализованных принципов построения эффективных бизнес-процессов. Данные методы универсальны, подходят для оптимизации любых бизнес-процессов и практически не зависят от их специфики [2].

Методы групповой работы объединены технологией командной работы (мозговой штурм, групповое решение задачи и т.д.), которые позволяют разработать креативные технологии, найти нестандартные решения.

Быстрый анализ решения основывается на концентрации внимания на конкретном процессе в ходе одно-, двухдневного совещания для определения способов его улучшения в течение последующих 90 дней и направлен на прорыв.

Упрощение. Основная задача данного метода — исключить потери и уменьшить расходы (элементы) бизнес-процесса, не снижая показателей производства.

Идеализация. Для этого метода используют модель идеального процесса, абстрагируясь от реальности и исключив нежелательные элементы процесса.

Структурирование функции качества (СФК) — структурирование потребностей потребителя, его ожиданий и требований, которые переводятся на язык технического задания на разработку продукции и соответствующей технологии.

Анализ рабочих ячеек основывается на четком определении технических требований независимо от вида продукта (изделие или услуга) и потребителя (внешний и/или внутренний).

Статистическое управление процессом основано на статистических методах и построении контрольных карт. Большинство процессов можно достаточно точно описать, используя среднеарифметические значения и стандартные отклонения.

Реинжиниринг бизнес-процесса – фундаментальное переосмысление и радикальная модификация процесса для улучшения основных показателей производства – сроков, качества, затрат и т. д. Реинжиниринг предусматривает замену старых методов управления более совершенными методами, что позволяет резко улучшить основные показатели производства.

Бенчмаркинг основан на изучении деятельности успешных компаний (как правило, это основные конкуренты) и копировании отдельных элементов бизнес-процессов.

При выборе методов оптимизации бизнес-процессов стоит принимать во внимание эффективность их применения в зависимости от уровня нахождения процесса в структуре холдинга. Также стоит обращать внимание на возможность или невозможность калькирования методики оптимизации на повторяющиеся вертикально или горизонтально процессы.

После внедрения оптимизации авторы предлагают провести мониторинг процессов, чтобы убедиться в правильном их функционировании. Сначала можно провести пробный пуск, при котором будут работать одновременно и новая, и старая системы. Но следует учитывать, что при пробном пуске возникает необходимость в дополнительных ресурсах – трудовых и инструментальных, поэтому стоит заранее их рассчитать и запланировать.

По истечении некоторого времени необходимо по разработанным ранее критериям проконтролировать получение ожидаемого эффекта от оптимизации. В случае необходимости процесс регулируют. Кроме того, экономический эффект сравнивают с расходами на оптимизацию. Полученные результаты сопоставляют с целями проекта улучшения и проводят финальный анализ завершеного проекта по улуч-

шению бизнес-процессов, с тем чтобы в других проектах использовать положительные моменты и учесть ошибки. Результаты анализа следует задокументировать.

Уникальность оптимизации холдинговых структур заключается в том, что имеется возможность оптимизировать повторяющиеся бизнес-процессы не только в вертикальном направлении, но и в горизонтальном. Внедрение изменений в одной из повторяющихся единиц холдинга, например филиале, позволяет полностью проверить эффективность оптимизации и принять решение о дальнейшем калькировании методики.

Сложность оптимизации бизнес-процессов интегрированных холдинговых структур заключается в том, что большинство холдингов имеют разветвленную географическую структуру. Региональные особенности могут вносить сильные изменения в процессы однотипных единиц холдинга. В то же время анализ и оптимизация однотипных единиц приводят к созданию шаблона универсальной холдинговой единицы, которая может использоваться для быстрого освоения новых территорий и рынков.

ИСТОЧНИКИ

1. Андерсон Б. Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования. М.: РИА «Стандарты и качество», 2006.
2. Ковалев С.М., Ковалев В.М. Секреты успешных предприятий: бизнес-процессы и организационная структура. М.: Бизнес-инжиниринговые технологии, 2005.
3. Кучкаров З.А. Как оптимизировать бизнес-процессы // Генеральный директор. 2006. 10 окт.
4. Репин В.В., Елиферов В.Г. Процессный подход к управлению: Моделирование бизнес-процессов. М.: РИА «Стандарты и качество», 2008.
5. Ротер М., Шук Д. Учитесь видеть бизнес-процессы. Практика построения карт потоков создания ценности. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. **У**

ДОЛЖЕНКО Руслан АлексеевичДоцент кафедры экономики, социологии труда и управления персоналом,
кандидат экономических наукАлтайский государственный университет
656049, РФ, г. Барнаул, пр. Социалистический, 68
Контактный телефон: 8 (3852) 36-64-85
e-mail: snurk17@mail.ru

Оценка деятельности персонала банка по результатам года

Аннотация. В статье рассматриваются возможности использования оценки банковского персонала с помощью модели компетенций. Выявлены преимущества ее использования в системе управления персоналом. Описаны наиболее важные для банковской деятельности компетенции. Приведены результаты использования оценки деятельности банковского персонала по итогам года в одном из крупнейших коммерческих банков Российской Федерации.

Введение

В современных рыночных условиях совершенствование экономики России требует опережающего развития человеческого фактора. Совершенствование системы управления персоналом на предприятии является ключевым фактором роста эффективности деятельности любой компании. В связи с этим возрастает роль профессиональной оценки персонала, которая является источником информации, для последующего повышения эффективности управления персоналом компании.

Применительно к финансовому бизнесу роль персонала также велика. Быстрое развитие банковских технологий приводит к необходимости оценки уровня знаний, умений, навыков работников, чтобы спрогнозировать возможности их использования с учетом организационных перспектив банка. В условиях финансового кризиса коммерческие банки с целью экономии средств были вынуждены провести оптимизацию по всем направлениям, в частности, сократить численность персонала. Несмотря на то что кризис уже

преодолен, череда оптимизаций продолжается. Так, крупнейшие банки России проводят значительные сокращения персонала: Сбербанк за I кв. 2010 г. уволил больше работников (около 13 тыс. чел.), чем за весь 2009 г. (7,6 тыс. чел.), банковская группа ВТБ объявила о сокращении персонала в 2010 г. на 10% (около 4 тыс. чел.) [1].

По результатам проведенного McKinsey Global Institute исследования был сделан вывод, что российский банковский сектор обладает «огромным потенциалом роста» за счет того, что производительность труда в этой отрасли очень низкая из-за крайне неэффективной организации труда [2]. Банковский сектор ждет кардинальные изменения, которые в свою очередь выдвинут новые требования к работникам.

Для финансовой сферы характерна крайне высокая степень конкуренции как на федеральном (количество финансовых учреждений) и региональном уровне (количество региональных банков), так и с зарубежными кредитными организациями. Для предкризисного периода было характерно развитие филиальных сетей в

регионах, думается, после преодоления кризиса эта тенденция опять начнет набирать обороты.

В целях оптимизации численности персонала некоторые кредитные организации начали использовать оценку деятельности персонала по итогам года с целью выявления кандидатов на увольнение.

Сущность оценки персонала по итогам года

Рассматривая оценку персонала по результатам года, необходимо уточнить, какое именно значение мы вкладываем в это понятие. В широком смысле под оценкой персонала по итогам года мы будем понимать систему периодической (регулярной) оценки продемонстрированных работником навыков, подходов к выполнению работы за год в соответствии с целями, стандартами, задачами деятельности, установленными для данной должности.

Не следует путать оценку и аттестацию, они различаются рядом параметров.

1 *Правоустанавливающее отличие.* Оценка персонала регламентируется локальными нормативными актами, аттестация – федеральными нормативными актами и ТК РФ.

2 *Формализованность.* Аттестация – формализованная процедура, которая должна быть зафиксирована в определенных формах. Оценка может быть неформализованной.

3 *Систематичность.* Аттестация должна проводиться регулярно, ее периодичность четко прописана в нормативных актах. Периодичность оценки зависит от целей, задач организации.

4 *Круг вовлеченных специалистов.* Аттестации подлежит исчерпывающий список должностей руководителей и специалистов. Оценка может охватывать все категории персонала.

5 *Целевое назначение.* Цель аттестации сугубо административная – определение соответствия сотрудника занимаемой должности. Оценка служит как минимум трем целям: административной (соответствие занимаемой должности), информационной (информирование сотрудников о возможных направлениях их развития) и мотивационной

Таблица 1 – Балльная оценка персонала банка

Баллы	Поведенческие индикаторы	Кадровые решения
1 – не соответствует требованиям	Сотрудник зря просиживает рабочее место	Такие работники должны быть в числе первых кандидатов на увольнение. Однако если на рынке труда недостаточно специалистов нужной квалификации и поиск замены потребует значительных затрат, то возможно обучение и развитие данных сотрудников, даже с учетом того, что они не отвечают требованиям банковской деятельности. Но прежде чем принять такое решение, следует оценить потенциал людей, взвесить все «за» и «против», чтобы напрасно не тратить время и деньги банка
2 – соответствует некоторым требованиям	Работа такого сотрудника не всегда отвечает запросам и ожиданиям руководства	Необходимо обсудить с сотрудником, что в его работе требует улучшения, составить план действий по устранению «сбоев» в трудовой деятельности
3 – полностью соответствует требованиям	Сотрудник в основном не имеет никаких нареканий по результатам работы	Таких людей, как правило, в организации большинство. Они заслуживают нематериального и материального поощрения
4 – превышает некоторые требования	Регулярное «перевыполнение» планов и поставленных задач	Такие сотрудники должны быть введены в кадровый резерв банка. По результатам собеседования в процессе оценки руководству необходимо спланировать дальнейшую карьеру таких сотрудников, чтобы удержать их в банке
5 – намного превышает требования	Сотрудник явно «перерос» свою должность	Такие работники должны быть включены в кадровый резерв банка. Необходимо принять решение о переводе сотрудника на другую ступень иерархии. Если такой возможности нет, то можно предложить ему перевод на другой, новый для него, участок работы или поручить ведение сложных проектов и выполнение особых заданий. В противном случае банк в ближайшем будущем скорее всего «потеряет» этого сотрудника

(оценка мотивирует поведение работников) и т.д. [3].

Таким образом, оценка имеет более универсальный характер, она более масштабна, преследует многообразные цели, может охватывать все категории работников по сравнению с аттестацией.

В более узком, практическом смысле оценка персонала по итогам года есть процесс сравнения компетенций сотрудников и уровней их развития с набором компетенций и уровнями их развития, необходимыми для успешной деятельности в занимаемой должности.

Компетенции как предмет оценки персонала

Компетенции являются одним из самых актуальных предметов оценки персонала. Именно оценка компетенций персонала может дать наиболее достоверные результаты, позволяющие не только связать стратегические цели организации и индивидуальные цели сотрудников, но и сделать процесс управления персоналом более упорядоченным, так как, однажды определив модель компетенций, можно использовать ее во многих кадровых процедурах. Преимущества ее использования в системе управления персоналом выглядят следующим образом.

В сфере привлечения и отбора персонала:

- наличие четких критериев отбора (компетенций) и возможность точной оценки по этим критериям (с помощью

поведенческих индикаторов) существенно снижают субъективность оценки кандидатов ответственными лицами;

- оценка всех кандидатов по единой модели компетенций позволяет проводить адекватное сравнение кандидатов друг с другом на основе степени выраженности конкретных компетенций.

В сфере адаптации персонала – на основе оценки нового сотрудника по модели компетенций его должности можно определить развитость ключевых (необходимых для всех сотрудников компании) компетенций и при необходимости провести дополнительное обучение/тренинги.

В сфере оценки и развития персонала:

- возможность проводить четкую и объективную оценку соответствия сотрудника занимаемой должности на основе модели компетенций данной должности;
- возможность построения эффективной системы дополнительного обучения сотрудников на основе анализа разницы между желаемой и реальной выраженностью той или иной компетенции у конкретного сотрудника;

- возможность выстраивать планы карьерного роста сотрудников на основе их оценки по моделям компетенций более высоких должностей.

В сфере трудовой мотивации персонала – возможность ранжирования (грейдинга) должностей по уровням компенсации на основе оценки важности для компании тех или иных компетенций.

Возможности использования модели компетенций в системе мотивации и стимулирования очень велики. Так, еще один из родоначальников компетенционного подхода Боятцис подчеркивал, что в компетенцию могут входить мотивы, особенности, навыки, видение себя и социальная роль, а также знания. Причем все они образуют иерархию. Каждая из компетенций может существовать отдельно на разных уровнях: мотивы и особенности могут находиться на бессознательном уровне, видение себя и социальная роль на уровне сознания, навыки – на поведенческом, а умения оказывают глубокое влияние на все другие составляющие [4]. То есть мотивы сотруд-

Распределение результатов оценки уровня компетенций работников филиальной сети банка

ников, лежащие в основе их трудового поведения, составляют основу для формирования и проявления компетенций работника. Встроив систему оценки компетенций сотрудников в систему стимулирования, можно получить адекватный механизм вознаграждения персонала с наиболее важными для банка компетенциями.

Кроме того, оценка компетенций в сочетании с системой стимулирования напрямую связывают цели организации с целями отдельного работника, так как сравнение компетенций сотрудников с набором компетенций должности позволяет понять каждому работнику:

1) наличием каких компетенций и уровнем их развития ему необходимо обладать;

2) на какой размер заработной платы он может рассчитывать сегодня;

3) какие компетенции нужно развивать, чтобы достичь лучших успехов в своей деятельности и, соответственно, большего размера оплаты своего труда.

Таким образом, модели компетенций могут выступать в качестве «скелета» системы управления персоналом, на который наращиваются «мышцы» конкретных функциональных направлений. То есть банк на основе периодической оценки сотрудника по модели компетенций четко понимает, на какой должности он может трудиться, каким образом должна вознаграждаться его работа, как оценивать эффективность работы сотрудника, какое дополнительное обучение ему необходимо и т.д. Использование модели компетенций при оценке персонала по итогам года позволит объединить цели работника и банка в целом через призму постоянного развития.

Модель компетенций банковского персонала

Для каждой должности, профессии, организации, отрасли можно выявить перечень компетенций, которые влияют на разницу между нормальным и высоким результатом работы сотрудников. На основе изучения передового зарубежного и российского опыта, практики деятельности сотрудников банков нами были

выделены наиболее адекватные банковской сфере профессиональные компетенции, которые могут стать основой для оценки банковского персонала по итогам года. Эти компетенции могут быть объединены в группы в зависимости от категории работника.

Модель компетенций «Сотрудник» включает:

1) ориентацию на результат – настойчиво, упорно движется к решению задачи, пока она не будет решена;

2) профессионализм – демонстрирует знание работы и профессиональную экспертизу в своей области;

3) эффективную коммуникацию – проявляет умение налаживать и поддерживать результативные отношения с клиентами/коллегами;

4) клиентоориентированность – проявляет готовность сосредоточить усилия на выявлении потребностей клиентов и их выполнении.

Модель компетенций «Руководитель» (дополнительно к компетенциям модели «Сотрудник») включает:

1) стратегическое видение бизнеса – определяет возможности для развития бизнеса, планирует деятельность в долгосрочной перспективе;

2) управление командой – создает и развивает эффективную команду, нацеленную на результат;

3) управление исполнением – управляет результативностью подразделения по реализации поставленных целей и задач;

4) стремление к власти (принятие решений, ответственность за результат) – демонстрирует готовность принимать решения, нести ответственность за результат.

Дополнительная профессиональная компетенция (для категорий персонала, занятых клиентскими продажами) включает навыки продаж – сотрудник демонстрирует навыки технологии продаж.

Компетенции могут быть оценены по 5-балльной шкале, каждому баллу соответствует свое значение (табл. 1).

В процессе анализа итогов оценки и разработки плана последующих действий руководству не следует концентрировать свое внимание и время только на работниках, показавших самые лучшие результаты оценки. При этом могут быть упущены возможности по развитию большей

части работников, которые будут отнесены к категории «средние сотрудники».

Рассматривая назначение оценки персонала по итогам года, следует помнить, что одна из основных ее задач заключается в установлении двустороннего обмена информацией между субъектом и объектом оценки. Эта процедура дает возможность руководителю и подчиненному открыто обсудить положительные и отрицательные аспекты деятельности сотрудника, вопросы поддержки со стороны руководителя развития его карьеры и любых других факторов, которые влияют на продуктивность работы.

Другими словами, как руководитель, так и подчиненный должны предоставить и получить обратную связь, которая позволит лучше понять внутреннюю ситуацию в банке всем участникам оценки.

Следует подчеркнуть, что обратная связь должна быть своевременной, конкретной и охватывать не только отрицательные, но и положительные аспекты. Она должна касаться ситуации, а не человека. Основное внимание необходимо уделять тем характеристикам, которые могут быть изменены. Обратная связь затрагивает реальное поведение человека, а не его интуитивное восприятие. Она направлена на совершенствование и нацелена в будущее, а не сконцентрирована на прошлых неудачах.

Результатом диалога между руководителем и сотрудником является достигнутое соглашение по итогам оценки.

Итоговая оценка дает основу для формирования плана индивидуального развития работника и для расчета причитающейся сотруднику премии по итогам года (если результат его оценки выше определенного уровня).

Типичные ошибки при оценке компетенций персонала

Прежде всего следует сказать, что чем больше ошибок допускают руководители при оценке работы сотрудников, тем меньше у подчиненных доверия как к системе управления эффективностью работы, так и к системе оплаты, основанной на результатах их деятельности.

Перечислим наиболее распространенные факторы, влекущие за собой ошибки в оценке работы:

- ошибка «нимба» – оценка под воздействием положительного или отрицательного общего впечатления;
- ошибка учета последних событий – тенденция использовать при оценке сотрудника события последнего времени, без учета более широких временных рамок;
- ошибка приоритетности – оценка на основе предпочтения, отдаваемого оценивающим одному или нескольким качествам сотрудника, и влияние этих предпочтений на общую оценку;
- ошибка пристрастия – оценка на основе личного пристрастия оценщика, которое влияет на оценку больше, чем качество работы.

Опыт использования оценки банковского персонала по итогам года

В одном из крупных российских коммерческих банков, обладающих широкой филиальной сетью, в конце 2008 г. была проведена оценка персонала по результатам года.

Оценкой персонала было охвачено 55 филиалов, около 4900 работников. В качестве основного метода оценки был использован метод неструктурированного собеседования (интервью) – обсуждение с оцениваемым в свободной форме или по общей программе планов и практических результатов его деятельности с целью оценки выраженности у него ключевых компетенций. Результаты оценки по всей филиальной сети оказались следующими.

Среднее значение уровня компетенций по сети составило 2,9, т.е. в среднем персонал полностью соответствует требованиям. Распределение результатов оценки уровня компетенций по баллам приведено на рисунке.

Полученные результаты показывают, что результаты оценки работников филиальной сети банка незначительно выбиваются из стандартного распределения, представленного контурной линией на диаграмме. Более точное распределение оцениваемых по результатам оценки представлено в табл. 2.

Соответственно, у 21% сотрудников, прошедших оценку, уровень компетенций оказался ниже ожидаемого, 58% показали ожидаемую оценку и 20% – выше ожидаемой.

Данные, характеризующие исследуемый банк, незначительно выбиваются из стандартного распределения, согласно которому в нормальной организации, как правило, есть 15% высокопотенциальных сотрудников (кандидаты на карьерный рост), 70% соответствующих должности и 15% не вполне соответствующих должности (кандидаты на увольнение). Один сотрудник среди всей филиальной сети получил максимальную оценку 4,8 балла. 60 чел. получили оценки от 4 до 4,5 балла (1,2% принявших участие в оценке). 61 чел. получил оценку менее 2 баллов.

Сопоставление с данными, полученными при экспертной оценке компетенций управляющего персонала филиальной сети, проведенной ранее, показало, что в среднем оценка по филиалам оказалась завышенной на 0,3–0,5 балла. Среднее значение уровня корпоративных компетенций (с учетом корректировки) составило 2,7 по сотрудникам и 3,07 по управленческим позициям. Итоговый уровень среднего балла оценки компетенций по филиальной сети составил 2,9. По результатам оценки было принято решение об оптимизации численности филиальной сети за счет сокращения сотрудников, у которых итоговый балл оценки компетенций оказался ниже 2.

Самые низкие оценки были получены в филиалах Белгорода (минимальное среднее значение по филиальной сети – 2,5 балла), Сыктывкара, Йошкар-Олы, Улан-Удэ. Самые высокие – в Брянском, Астраханском и Барнаульском филиалах (максимальное среднее значение по филиальной сети – 3 балла). В филиале Барнаула был зафиксирован самый высокий средний балл компетенций среди руководителей среднего звена, именно в этом филиале работал единственный оцениваемый по всей филиальной сети, который набрал максимальную оценку уровня компетенций – 5 баллов (с учетом поправочной корректировки – 4,8 балла).

Таким образом, по результатам анализа руководству банка были даны рекомендации начать работу по увольнению 18% сотрудников, не показавших соответствующий уровень компетенции, и подбору персонала на открывающиеся после этого вакансии. 40% высококвалифицированных сотрудников, у которых средний уровень компетенций выше

Таблица 2 – Распределение доли работников получивших соответствующие результаты оценки компетенций

Шкала оценок	%	Количество человек
Результаты ниже ожидаемых	21	1049
Результаты соответствуют ожидаемым	58	2885
Результаты выше ожидаемых	20	1002

3 баллов, были рекомендованы к занятию более высоких должностей. Все сотрудники, набравшие более 2 баллов, получили годовую премию.

Заключение

Данная оценка, проводимая ежегодно, не только помогает в определении перечня сотрудников на увольнение, но и мотивирует персонал к эффективной деятельности, показывает возможные пути развития работников, служит инструментом ведения диалога между сотрудниками и руководством, получения обратной связи.

Таким образом, ежегодная оценка персонала на основе модели компетенций является надежной основой для эффективного построения всей системы управления персоналом банка с целью максимально полного и эффективного использования профессионального потенциала его сотрудников.

ИСТОЧНИКИ

1. Режим доступа: <http://lenta.ru/news/2010/05/17/money1>
2. Исследование McKinsey Global Institute. Эффективная Россия: производительность как фундамент роста // Российский журнал менеджмента. 2009. Т. 7. № 4. С. 109–168.
3. Платонова Т.В. Оценка персонала предприятия на основе компетенций : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Ульяновск, 2006.
4. Boyatzis R., Richard E. The competent manager: a model for effective performance. John Wiley & Sons, 1982.
5. Минько М. Время «Ч»: Модель компетенций HR-менеджера. М.: Альпина Паблишерз, 2010. **У**

СВИРИДЕНКО Инна НиколаевнаОргконсультант, фрилансер,
кандидат психологических наук

РФ, г. Екатеринбург

ЖЖ: <http://innans.livejournal.com/>

Контактный телефон: (912) 223-32-20

e-mail: innans@km.ru, org.consultant@mail.ru

Выдержки из доклада

Оптимизация управленческого персонала

Аннотация. Важным способом повышения экономической успешности организаций является снижение издержек. И в бюджетной, и в коммерческой организации к числу существенных статей расходов относятся расходы на персонал. Доля затрат на персонал, особенно управленческий аппарат, в общем объеме издержек имеет устойчивую тенденцию к росту практически в любой организации, что придает особую значимость их постоянному контролю.

Для того чтобы определить, каким образом могут быть сокращены затраты на персонал, необходимо провести их всесторонний анализ, определяя пути проведения оптимизации.

Под оптимизацией обычно понимают целенаправленную деятельность, заключающуюся в получении наилучших результатов при соответствующих условиях. Другими словами, оптимизация – это процесс выбора оптимального варианта из множества возможных альтернатив путем их сравнительной оценки.

Существуют различные стратегии оптимизации управленческого аппарата. К сожалению,

на практике вместо оптимизации управленческого персонала, как правило, проводится сокращение затрат на персонал. Происходит подмена понятий, при которой теряется качественная составляющая оптимизации.

В действительности организацию интересует не столько количество персонала, сколько его качество. Это акту-

ально и для рабочих специальностей, но особенно важно для управленцев, тех, кто принимает какие-то решения, работает по профессиям системы «человек – человек», от чьей слаженной деятельности зависит будущее организации. Однако именно качество персонала зачастую выпадает из поля зрения лиц, занимающихся «оптимизацией».

Что в итоге происходит в организации? Оптимизацию управленческого персонала приравнивают к снижению затрат на персонал, которое в свою очередь может быть связано или не связано с сокращением численности сотрудников.

Снижение затрат на персонал без сокращения штатной численности достигается за счет проведения следующих мероприятий:

- уменьшение фонда оплаты труда;
- изменение системы материальной мотивации персонала;
- сокращение продолжительности рабочего дня или рабочей недели;
- отмена или уменьшение пакета социальных гарантий и льгот;

Ключевые слова: оптимизация управленческого аппарата, снижение затрат на персонал, аутсорсинг, стратегия оптимизации численности управленческого персонала.

- сокращение объема средств, направляемых на обучение и развитие персонала, и т.п.

Снижение затрат на персонал за счет сокращения его численности достигается путем дифференцированного сокращения штата, активизации «естественного» выбытия персонала (например, поощрение ухода на пенсию, ужесточение процедуры аттестации и т.д.), передачи отдельных, не ключевых функций внешним исполнителям (аутсорсинг) и др.

Думается, что сокращение затрат на персонал, решающее прежде всего количественную сторону вопроса, нередко не лучшим образом отражается на качестве управленческого персонала. Сведение оптимизации к банальному сокращению штата или снижению фонда оплаты труда порождает порой массу новых, не предвиденных руководством организации проблем.

Существуют и другие стратегии оптимизации управленческого персонала. Среди них:

- изменение оргструктуры таким образом, чтобы она соответствовала действительным функциям и задачам, а не желаниям отдельных лиц получить (предоставить) высокооплачиваемые должности с надуманным функционалом;

- совершенствование управленческих технологий, схемы коммуникативных связей и взаимодействия подразделений внутри организации, прохождения процедур согласования документов. Использование информационных технологий при проведении совещаний, коллегиальном решении вопросов, налаживание объективной и доверительной обратной связи с подчиненными также способствуют сокращению затрат на персонал;

- повышение конкурентоспособности персонала, развитие управленческой и специализированной профессиональной компетентности, что приводит к более высокому результату деятельности при прежних расходах на персонал.

Пока не будет решен вопрос качества персонала, особенно управленческого, рано говорить о том, что в организации проводится именно оптимизация.

Стратегию развития организации определяют ее руководители. С ними же связано укоренение в компании разного рода внутриорганизационных барьеров проведения оптимизации.

Первое, что вызывает волнения в коллективе перед угрозой сокращения штата или фонда оплаты труда, – отсутствие достоверных сведений о предстоящих переменах. Не имея их, сотрудники обязательно станут муссировать слухи и домыслы. С одной стороны, руководителю совершенно ни к чему скрывать информацию, испытывая коллектив на стрессоустойчивость. С другой – понятно, что не все сотрудники рискнут открыто обратиться за разъяснениями к директору. Создаваемые порой инициативные группы нередко стремятся отстоять чьи-то конкретные интересы вне связи с целью и задачами деятельности организации.

Можно ли говорить об оптимизации управленческого персонала, если команда «счастливиц» формируется не на основе профессиональных качеств, а



Key words: managerial personnel optimization, cutting staff costs, outsourcing, managerial personnel optimization in terms of quantity.

«под руководителя» или «по рекомендации свыше»?

Когда под предлогом оптимизации происходит избавление от личностей неугодных руководству, у других сотрудников растут дискомфорт и тревожность. Работники, не уверенные в своих деловых качествах, становятся более зависимыми, стремятся попасть в сферу интересов начальства. Они соглашаются на необоснованное понижение в должности; на любую, даже не соответствующую их знаниям и профессиональным устремлениям работу; готовы подписать бумаги, порочащие репутацию неугодных, интригуют, «кучкуются» в разного рода неформальные группы, при этом не доверяя друг другу.

Ущерб, наносимый личности при подобной «оптимизации», неизменно приводит к экономическому ущербу всей организации. Когда у специалиста снижается самооценка, самоуважение, чувство уверенности, то падает и его работоспособность. Люди ограничиваются равнодушным выполнением рутинных задач, не получают морального удовлетворения от работы, отказываются смотреть в будущее. Это путь к деградации организации.

Коммерческое предприятие существует за счет собственной прибыли. Поэтому взаимосвязь экономических и социально-психологических факто-

ров в нем более заметна. В бюджетной организации руководитель может годами не усматривать такой зависимости и не менять стиль управления персоналом, репертуар мероприятий внутриорганизационных «реформ». Кроме того, интересы конкретных начальников не всегда совпадают с целями организации. Когда приоритетом становятся личные карьерные амбиции или возможность незаконного обогащения, о жизнеспособности организации говорить вообще не приходится. Оптимизация в такой организации является лишь модным словом. Усилия руководства направлены не на поиск наилучшего сочетания качества и количества персонала, а на минимизацию возможных санкций, связанных с проведением сокращения затрат и численности сотрудников.

К барьерам проведения оптимизации следует отнести решение назревших проблем не на перспективу, не в направлении будущих изменений ситуации, а от фактического состояния дел. При этом любое удаление от исходного кризисного состояния оценивается как прогресс в решении проблемы. Цель деятельности не учитывается, она не находится в «поле зрения» руководителя. Такой способ действий довольно прост, требует меньше планирования и прогнозирования, но он с меньшей вероятностью приводит организацию к успеху.

Еще один барьер – групповое мышление при принятии решений. Очень часто принимающие решения люди склонны к тому, чтобы решать вместо сложных, действительно важных задач, стоящих перед организацией, те задачи, которые они могут (способны) решить. Решения принимаются без учета актуальной информации, без тщательного анализа ситуации и тенденций ее изменения, «под копирку», на примере вышестоящих или каких-то других организаций.

Однако даже если решение принято руководителем единолично, его



Ключевые слова: оптимизация управленческого аппарата, снижение затрат на персонал, аутсорсинг, стратегия оптимизации численности управленческого персонала.

оформлению в виде документа предшествуют совещания или процедура согласования. Участники совещания, лица, визирующие проект решения, стремясь к групповому единодушию, нередко жертвуют реалистической оценкой действительности и разумным выбором путей действия. Руководитель получает социальную поддержку от ближайших непосредственных подчиненных, соглашающихся с его мнением, озвучивающих доводы, оправдывающие самые сомнительные решения. Члены группы обычно избегают говорить что-либо, идущее вразрез со сложившейся в группе точкой зрения, даже если в душе не согласны с ней. Причина такого поведения в желании сохранить собственную должность или даже обеспечить себе дальнейший карьерный рост. При этом стратегические интересы организации нередко забываются или игнорируются.

Групповое мышление имеет наибольший шанс проявиться в стрессовых ситуациях. Причем члены группы с высоким статусом часто оказывают влияние на членов группы с более низким статусом. Групповое мышление приводит к несбалансированным и порочным решениям, так как нарушается обмен информацией между членами группы, отсутствует объективная обратная связь. Руководитель отказывается слушать, а члены группы не стремятся высказывать свои опасения, сомнения, критические оценки.

Во многих организациях говорить об оптимизации начинают в кризис, в сложных финансовых ситуациях, сводя процесс оптимизации к разовой акции по сокращению затрат. Однако оптимизация должна выражаться прежде всего не в количестве, а в качестве. Оптимизация – это процесс, и как всякий процесс, она имеет видимые и невидимые, незаметные на первый взгляд ресурсы. К последним можно отнести создание «банка идей» и анализ профессионального потенциала сотрудников для проведения ротации ка-



дров. Создание «банка идей» – малозатратный процесс, когда все члены коллектива делятся мыслями о выходе предприятия из кризиса, о сокращении расходов. При этом рассматриваются любые, даже кажущиеся абсурдными идеи. Это не «игра в демократию» – это метод, помогающий увидеть новые перспективы организации, оценить профессиональный потенциал подчиненных, степень их заинтересованности в развитии организации.

Грамотно проведенная оптимизация управленческого персонала способствует не только снижению неэффективных расходов, но и повышению эффективности труда, вовлеченности сотрудников в деятельность, а также создает фундамент для дальнейшей экономической и социальной успешности организации. **У**

Key words: managerial personnel optimization, cutting staff costs, outsourcing, managerial personnel optimization in terms of quantity.

КОПТЕЛОВА Вероника Михайловна
Директор по персоналу

Трест СКМ (Сеть магазинов «СуперСтрой» и «СтройАрсенал»)
620043, РФ, г. Екатеринбург, ул. Черкасская, 25
Контактный телефон: (343)376-27-85, доп.1140
e-mail: koptelova@scm.ru



Выдержки из доклада

Формирование системы аудита оптимальности численности персонала

Аннотация. Под влиянием кризиса у многих руководителей и специалистов по персоналу сформировалось ошибочное восприятие понятий минимальной и оптимальной численности персонала как синонимов. В докладе описывается опыт использования методики расчета оптимальной численности персонала торгового подразделения одного из крупнейших ритейлеров.

Большинство компаний платят не за идею, а за конкретные практики, которые приносят реальные деньги. Говоря об оптимальной численности, следует заметить, что многие руководители и специалисты по персоналу под воздействием кризисной ситуации стали воспринимать понятия «минимальная» и «оптимальная» численность как синонимы, но это не так.

Оптимальная численность – это минимум сотрудников по каждой из функций, при котором предприятие не только осуществляет свои функции, но и в первую очередь добивается поставленных целей. Цели эти связаны с продажами, прибылью, с качеством сервиса и другими параметрами. Кроме того, стратегически мыслящий руководитель, и прежде всего руководитель HR-службы компании, безусловно, учитывает еще

и динамику, и перспективы развития компании (стратегию компании), систему управления (централизованная или децентрализованная), глубину проработанности бизнес-процессов, степень диверсификации. Также следует учитывать перспективы и динамику развития отрасли (организация труда, степень автоматизации, ограничения законодательного характера и др.).

Специалист по персоналу, выстраивая систему, должен понимать, что эта система создается не столько для руководителя, сколько для рядового сотрудника, т.е. она должна быть максимально прозрачна и понятна.

Рассмотрим расчет оптимальной численности персонала на примере магазина (далее ТП – торговое подразделение). Для того чтобы понять, какая численность работников нам

Таблица 1 – Методика расчета планового фонда рабочего времени персонала торгового подразделения магазина

Товарооборот общий, тыс. р.	Удельный вес производства, %	Товарооборот производства, тыс. р.	Норматив выполнения операции, тыс. р./ч	Норматив производства, тыс. р./ч	Фонд рабочего времени операции и управления, ч	Фонд рабочего времени производства, ч	Фонд рабочего времени торгового предприятия, ч
1	2	3	4	5	6	7	8
План	План	$(1) : 100 \cdot (2)$	План	План	$(1) : (4)$	$(3) : (5)$	$(6) + (7)$
60 028	8,2	4 892	2,51	0,95	23 916	5 150	29 065

Ключевые слова: оптимальная численность, расчетная численность, нормативная численность, дополнительная численность, фонд рабочего времени, факторный анализ.

Таблица 2 – Методика расчета нормативной численности персонала торгового подразделения магазина

Фонд рабочего времени (январь), ч	Расчетная численность (январь), чел.	Фонд рабочего времени (февраль), ч	Расчетная численность (февраль), чел.	Оптимальная численность, чел. (по мес.)	Среднегодовая численность, чел. (без дек.)	Дополнительная численность, чел.	Нормативная численность, чел.
1	2	3	4	5	6	7	8
План	(1) : 165	План	(2) : 165	(2) · 1,08	Ср. знач. (2;4)	ШП (план)	(6) + (7)
22 440	136	23 507	142	147	150	3	153

потребуется, мы сначала рассчитываем плановый фонд рабочего времени (табл. 1). Используя показатели товарооборота, доли производства, находим плановые цифры производства; учитывая разную трудоемкость работ, определяем норматив выручки 1 ч работы сотрудника. В итоге получаем плановый фонд рабочего времени как на операции, так и на производство, суммируя, получаем фонд рабочего времени на магазин.

Дальше осуществляем перевод часов в конкретных людей, т.е. определяем, сколько нам потребуется людей для работы в том или ином магазине исходя из плана целевых значений по выручке (табл. 2). Учитывая плановый фонд рабочего времени на магазин и месячный фонд рабочего времени (165 ч – наиболее оптимальный для сотрудников ритейла), находим расчетную численность.

Для определения оптимальной численности умножаем расчетную численность на коэффициент 1,08 (учитывается время отпуска). Далее находим среднегодовую численность – 150 чел.

Дополнительная численность – сотрудники, выполняющие неторговую функцию. Это может быть инспектор по кадрам, лифтер, дворник (они не сильно влияют на выручку магазина, но эти люди должны быть, так как выполняют определенный необходимый функционал). Они могут быть выведены в управляющую компанию или оставлены в штате магазина. В итоге нормативная численность составляет 153 чел.

Директора магазинов с разным уровнем опыта и образования могут делать подобные расчеты с использованием программы Microsoft Excel. Тем не менее, чтобы быть уверенным, что численность компании оптимальна, необходимо учитывать ряд факторов.

Во-первых, компании необходимо заниматься планированием основных показателей деятель-

ности. Безусловно, большинство зрелых компаний это делают, у них есть плановые цифры на год, на квартал, на месяц.

Во-вторых, должна быть накоплена статистика по подразделениям и периодам за 2–3 года (различные нормативы).

В-третьих, необходимо проводить план-фактный анализ динамики показателей, который позволит выявить реальные причины несоответствия фактических показателей плановым.

В-четвертых, очень важен пофакторный анализ изменения основных показателей. Важно понимать, что в любом деле есть наиболее и наименее эффективно работающие сотрудники; необходимо проводить «круглые столы», чтобы возникали коммуникационные горизонталы и люди обменивались опытом.

Следующий фактор – автоматизация системы планирования и учета. Использование различных программных обеспечений позволяет сократить затраты времени специалиста по персоналу.

Изменения в течение периода (бывают исключения из правил, давать эту возможность руководителям и сотрудникам компании, безусловно, надо) должны быть жестко обоснованы, иначе система станет исключением из правил, а правила – хаосом.

Последний, но наиболее важный фактор – это система мотивации участников на выполнение показателей. Какая бы ни была замечательная система, если директорам компаний все равно, с какой производительностью, с каким фондом рабочего времени они продолжают работать, то система работать не будет. Поэтому, так как у большинства HR-специалистов мотивация – одно из направлений их работы, как только система прошла пилотаж, необходимо настаивать на включении в систему KPI-показателей бонусов тех участников, тех сотрудников и руководителей, благодаря которым система и будет работать. **У**

Key words: optimal workforce size, calculated workforce size, standard workforce size, additional workforce, working time fund, factor analysis.

ЛАРИЧЕВА Елена Викторовна
Генеральный директор

ООО «Вентра Урал» (Ventra Ural)
620026, РФ, г. Екатеринбург, ул. Белинского, 83, оф. 1712
Контактный телефон: (343) 286-19-86
e-mail: E.Laricheva@ventra.ru



Выдержки из доклада

Заемный труд в России

Аннотация. В докладе сделан акцент на трудностях и преимуществах использования заемного труда на российских предприятиях.

Заемный труд очень давно, широко и плодотворно используется за границей, персонал там трудоустраивают по схеме лизинга (в России такой принцип запрещен). Тем не менее наши профсоюзы заявляют о том, что заемный труд в России – «зло», с которым нужно бороться. По мнению представителей кадровых агентств, вопрос кадрового аутстаффинга нужно досконально разобрать: что под этим понимается, каковы его преимущества и недостатки, и выработать компетентное мнение на этот счет.

В Россию предоставление временного, заемного персонала пришло в конце 1990-х и начало развиваться двумя путями:

1) приход международных крупных корпораций с цивилизованными технологиями предоставления заемного персонала;

2) выработка своего, «черного» рынка заемного персонала плюс использование технологии для ухода от налогов, что повлекло за собой формирование негативного мнения профсоюзов по отношению к заемному персоналу.

Объем рынка предоставления временного персонала в мире

- США – 80 млрд дол./год
- Великобритания – 37,5 млрд дол./год
- Германия – 7 млрд дол./год
- Страны Европейского союза трудоустраивают по схеме лизинга до 7 млн работников в год
- Во Франции темпы роста численности заемных работников в 13 раз превысили темпы роста численности постоянных работников

В России

- По разным оценкам темпы роста спроса на временных сотрудников с 1998 г. выросли на 71%
- Значительно выросла доля российских компаний среди бизнесов, использующих заемный труд
- Объем рынка – 70–80 млн дол.

Заемный труд запрещен

- Намибия
- Венесуэла
- Тунис
- Ливан
- Россия

В данный момент доля рынка кадрового аутстаффинга неуклонно растет: если раньше эту технологию использовали только иностранные компании, пришедшие к нам в страну, то сейчас этим пользуются очень многие российские компании, особенно в посткризисное время. В российских законах есть только одно упоминание о заемном персонале – в налоговом кодексе, во всех остальных документах такого понятия не существует, что говорит об отсталости и устаревании россий-



Ключевые слова: заемный труд, лизинг, аутстаффинг, численность персонала.

ской юридической базы. В связи с этим очень высоки риски предприятий, использующих технологию кадрового аутстаффинга.

Основная задача HR-служб, людей, занимающихся управлением персоналом, – повышение экономической стоимости компании, прибыльности и эффективности бизнеса. Ключевым показателем для прогрессивных, «белых» компаний в настоящее время является численность персонала, и такие показатели, как выработка, производительность и пр., напрямую зависят от численности сотрудников.

Преимущества использования временного персонала:

Почему Россия отстает?

1. Несовершенство законодательства, нет юридического понятия заемного труда.
2. «Испорченное поле» – посредники, предлагающие услугу как способ оптимизации налоговой нагрузки.
3. Непрозрачность подавляющего числа российских компаний.
4. Низкая экономическая грамотность HR, незаинтересованность в повышении экономических показателей результативности компании.
5. Низкая готовность к изменениям, социальная ориентированность государственной политики.

Что делать?

1. Провести анализ рынка профессиональных провайдеров услуги.
2. Узаконить существующие де-факто отношения и принять их целесообразность.
3. Провести лицензирование профессиональных провайдеров услуги.
4. Ужесточить ответственность недобросовестных провайдеров услуги.
5. Вести разъяснительную работу по содержанию услуги и ее преимуществам.



Состав услуги Ventra

Outstaffing персонала

Ventra Employment оформляет сотрудников клиента в свой штат, отвечает за расчет и выплату заработной платы, отчисление налогов, ведение всей кадровой документации

Предоставление временного персонала (Temporary Staffing)

Ventra Employment подбирает и предоставляет клиенту персонал для работы на временных проектах и выполнения производственных задач клиента под его управлением (на срок от 4 часов до 5 лет), производит обучение и тестирование персонала

Outsourcing персонала

Ventra Employment выполняет весь бизнес-процесс (или его блок) и принимает на себя ответственность как за процесс выполнения, так и за результаты работы

Ventra Employment становится для временных сотрудников официальным работодателем, оформляет их в свой штат, отвечает за расчет и выплату заработной платы, отчисление налогов, ведение всей кадровой документации

При этом Ventra Employment подбирает и предоставляет персонал на проект, при необходимости проводит обучение и тестирование

Ventra Employment оформляет персонал проекта в свой штат, отвечает за расчет и выплату заработной платы, отчисление налогов, ведение всей кадровой документации

- возможность быстрого реагирования на сезонные всплески потребности в персонале;
- снижение нагрузки на бухгалтерию и кадровую службу;
- возможность краткосрочной замены (на период отпуска, больничных и т.д.);
- улучшение финансовых показателей за счет статистики сотрудников в штатном расписании;
- общее повышение эффективности бизнеса;
- возможность освоения нового региона (расширения географии присутствия) без открытия дополнительного юридического лица (обособленного подразделения);
- альтернатива испытательного срока сотрудников;
- освобождение службы персонала от «текучки», экономия на администрировании персонала и рекламном бюджете. **У**



Key words: outstaffing, leasing, workforce size.

БАННИКОВА Людмила НиколаевнаДоцент кафедры социологии и социальных технологий управления,
кандидат философских наукУральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина
620002, РФ, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19
Контактный телефон: (343) 375-48-22
e-mail: ksoc@mail.ustu.ru

Социологический мониторинг трудового потенциала организации как фактор кадровой безопасности

Аннотация. В статье приводятся результаты разработки и внедрения системы формализованной и мотивирующей оценки кадрового потенциала специалистов и руководителей крупного промышленного предприятия. Методика определения внутренней конкурентоспособности специалистов и руководителей предполагает сравнение сотрудников по степени их соответствия стандарту выполняемой работы.

Для анализа кадрового потенциала специалистов и руководителей крупного промышленного предприятия (ОАО «НПК Уралвагонзавод») исследовательской группой была разработана и применена система формализованной и мотивирующей оценки работников.

Разработанная исследователями методика определения внутренней конкурентоспособности специалистов и руководителей предполагает не сравнение работников между собой, а сравнение сотрудников по степени их соответствия стандарту выполняемой работы. Отличие данной методики от множества других в том, что конкурентоспособность работника оценивается не на измерении индивидуального вклада работника в деятельность организации, это система мотивирующей оценки на исполнение целевых функций. Сотрудник оценивает свои индивидуальные достижения, свое соответствие функционалу в сравнении с достижениями других, что вызывает некоторое напряжение [1. С. 532–534]. Этот момент в используемой методике оценки получил особый акцент, он сознательно усилен исследовательской группой применением «зеркальной» методики оценивания (по аналогии с методом групповой оценки личности). В качестве экспертов для оценки специалистов использовались оценки их непосредственных руководителей. В качестве экспертов для оценки руководителей использовались оценки их подчи-

ненных. Эти оценки сопоставлялись с самооценками сотрудников и самооценками руководителей.

Акцент на сравнении оценок обусловил определение методики как «оценки внутренней конкурентоспособности» специалистов и руководителей. Создание конструктивного напряжения, т.е. некоторой состязательности при открытых возможностях продвижения, способствует выведению мотивации сотрудников на более высокий уровень. Оценка строится на соответствии способностей и возможностей работников их функционалу. Вопрос только в том, насколько функционал увязан с целями отделов, предприятия в целом. Неявно предполагалось, что есть стандарты выполнения работ, последние работают на цели предприятия, а сотрудники оценивают соответствие своих способностей и возможностей по этим стандартам.

Одно из основных условий применения такой методики – учет уровня конфликтности в подразделениях. В данной конкретной ситуации исследовательская группа воздержалась от персональной оценки сотрудников по отдельным конструкторским бюро, поскольку не имела диагноза состояния психологического климата в каждом из подразделений. Персональные оценки даны только по руководителям. Для снятия напряжения среди руководителей рекомендовалось ознакомить руководителя конкретного подразделения только с его оценками. Остальные оценки (по другим под-

Ключевые слова: кадровый потенциал, оценка персонала, внутренняя конкурентоспособность работников, матрица человеческих ресурсов, ключевой компетент, кадровый резерв.

разделением) предлагаются ему анонимно, только для того, чтобы дать возможность сравнить свои достижения с результатами других.

Методика оценки предполагает определение объективных и субъективных параметров внутренней конкурентоспособности специалистов и руководителей. Для этого были использованы такие объективные параметры, как оценка возрастных, образовательных и квалификационных ресурсов, а также экспертные оценки уровня соответствия способностей и возможностей работников их функционалу (субъективные параметры конкурентоспособности). Общая оценка такого соответствия позволила определить достаточность или недостаточность квалификации специалистов их функционалу. На основе экспертных оценок был рассчитан средний показатель реализации способностей специалистов и руководителей.

Итоговая оценка уровня внутренней конкурентоспособности специалистов проведена с использованием матрицы человеческих ресурсов. Матрица человеческих ресурсов позволяет совместить субъективные и объективные оценки эффективности использования кадрового потенциала, выявить «ключевых компетентов», «рабочих лошадок», «проблемных сотрудников», «балласт» как среди специалистов, так и среди руководителей. Для формирования матрицы были использованы два параметра: вклад сотрудников в успех организации (средний показатель реализации способностей) и коэффициент их профессиональной перспективности. В результате совмещения матриц человеческих ресурсов руководителей и специалистов подразделений была оценена структура кадрового потенциала ключевых специалистов и руководителей. Основной опорой организации являются категории «ключевые компетенты и кадровый резерв» и «рабочие лошадки».

По итогам оценки было выявлено, что «балласт» есть как среди руководителей, так и среди специалистов – каждый четвертый из опрошенных.

Половина специалистов и руководителей относятся к категории «ключевые компетенты».

Согласно полученным данным эффективность использования человеческих ресурсов руководителей и специалистов одних и тех же подразделений различна: в том случае, когда специалисты подразделения попадают в категорию «балласт», руководители подразделения относятся к категории «рабочие лошадки» или «ключевые компетенты и кадровый резерв». С другой стороны, если руководи-

тели попадают в категорию «балласт», то сотрудники относятся к категории «кадровый резерв», что в целом выравнивает работу подразделений (положение спасает принцип дополнительности). Ряд отделов являются приятным исключением из этой закономерности: и руководители, и специалисты попадают в категорию «ключевых компетентов», что позволяет с определенной долей уверенности сделать предположения о возможности их более эффективного применения, о высоком потенциале персонала этих подразделений.

Оценка внутренней конкурентоспособности предполагала учет как результатов трудовой деятельности, так и деловых качеств сотрудников. Отдельно были оценены деловые качества руководителей и специалистов с помощью метода «идеального портрета». Были получены следующие результаты:

специалисты и руководители единодушны в высокой оценке таких качеств руководителей, как их профессиональная компетентность, способность принимать решения и работать в экстремальных условиях.

В два раза ниже оценки таких качеств руководителей, как способность стимулировать инициативу, умение создать благоприятный климат в коллективе. Средние оценки получили и организаторские способности руководителей.

По такому же принципу, но на основе другого набора признаков была проведена оценка деловых качеств сотрудников. Свою компетентность они оценивали чаще всего на среднем уровне. Руководители оценили компетентность своих сотрудников выше, чем сами специалисты. Большие расхождения в оценках руководителей и специалистов по признакам «сознание ответственности за последствия своих действий, принимаемых решений» и «способность четко организовать выполнение порученных заданий, рационально использовать рабочее время». По этим параметрам оценки руководителей значительно ниже самооценок сотрудников.

Полученные результаты оценивания было рекомендовано использовать для принятия управленческих решений по профессиональным перемещениям, для формирования кадрового резерва и программы его подготовки, а также для разработки программ стимулирования сотрудников.

ИСТОЧНИКИ

1. Пригожин А.И. Методы развития организации. М., 2002. **У**

Key words: cadres potential, personnel assessment, personnel inner competitiveness, human resources matrix, key skill, cadres reserves.

- воспитание интереса к школе и учению, стремление к самообразованию, самоорганизации, самоконтролю и самооценке своей деятельности.

- формирование умений учебного сотрудничества, формирование элементов коммуникативной речевой и языковой компетентности.

Изучение феномена информационной компетентности показывает, что, несмотря на интенсивное развитие науки об информационной компетентности, определенной его трактовки не существует. Это объясняется, по мнению Н. Б. Зиновьевой, «многомерностью и сложностью самого феномена, многоаспектностью его рассмотрения и ограниченным временным отрезком его исследования» [1. С. 72].

Ряд авторов информационную компетентность понимают как способность личности ориентироваться в потоке информации, как умение работать с различными источниками информации, находить и выбирать необходимый материал, классифицировать его, обобщать, критически к нему относиться, как умение на основе полученного знания конкретно и эффективно решать какую-либо информационную проблему. Информационная компетентность рассматривается и как основополагающий компонент информационной культуры, которая, в свою очередь, является частью общей культуры личности [2–6].

И.А. Зимняя относит информационную компетентность к профессиональной деятельности человека и выделяет в ее составе несколько взаимосвязанных частей [7].

С.В. Тришина определяет информационную компетентность как «интегративное качество личности, являющееся результатом отражения процессов отбора, усвоения, переработки, трансформации и генерирования информации в особый тип предметно-специфических знаний, позволяющее вырабатывать, принимать, прогнозировать и реализовывать оптимальные решения в различных сферах деятельности» [8].

При этом информационной компетентности присущи следующие свойства:

- дуализм – наличие объективной (внешней оценки информационной компетентности) и субъективной (внутренней самооценки своей информационной компетентности индивидуумом) сторон;

- относительность – знания и базы знаний быстро устаревают и их можно рассматривать как новые только в условно-определенном пространственно-временном отрезке;

- структурированность – каждый человек имеет свои особым образом организованные базы знаний;

- селективность – не вся поступающая информация трансформируется в знания, встраиваемые в имеющиеся организованные базы знаний;

- аккумулятивность – знания и базы знаний с течением времени имеют тенденцию к «накоплению» – ак-

кумуляции, становятся шире, глубже, объемнее;

- самоорганизованность – процесс самопроизвольного возникновения в неравновесных системах новых структур баз знаний;

- «полифункциональность» – наличие разнообразных предметно-специфических баз знаний (семантическая составляющая баз знаний является полифункциональной).

С.В. Тришина выделяет также следующие функции информационной компетентности:

- познавательную, направленную на систематизацию знаний, на познание и самопознание человеком самого себя;

- коммуникативную, носителями которой являются семантическая компонента, носители информации;

- адаптивную, позволяющую адаптироваться к условиям жизни и деятельности в информационном обществе;

- нормативную, проявляющуюся прежде всего как система моральных и юридических норм и требований в информационном обществе;

- оценочную, предполагающую умения ориентироваться в потоках разнообразной информации, выявлять и отбирать известную и новую, оценивать значимую и второстепенную;

- интерактивную, направленную на активную самостоятельную и творческую работу самого субъекта, ведущую к саморазвитию, самореализации [8].

В работе Н. Насыровой исходными положениями процесса развития информационной компетентности считаются:

- мотивация, потребность и интерес к получению знаний, умений и навыков в области технических, программных средств и информации;

- совокупность общественных, естественных и технических знаний, отражающих систему совре-

менного информационного общества;

- знания, составляющие информативную основу поисковой познавательной деятельности;

- опыт поисковой деятельности в сфере программного обеспечения и технических ресурсов;

- опыт отношений «человек – компьютер» [9].

В психолого-педагогической науке содержательный аспект понятия «компетентность» преобразовывался и определялся в рамках следующих подходов:

- феноменологического – компетентность понималась как следствие особого типа организации предметно-специфических знаний, как первая ступень к индивидуальной одаренности;

- генетического – как результат адаптации человека при взаимодействии с окружающим миром;

- социокультурного – для представителей данного направления компетентность является результатом социализации и воздействия культуры;

- процессуально-деятельностного – компетентность как результат деятельности;

- функционально-уровневого – компетентность как совокупность распределенно-уровневых познавательных процессов;

- синергетического – как условие самоорганизации психической деятельности;

- системного – компетентность как совокупность интегральных характеристик личности. Данный подход дает возможность выявить интегральные свойства компетентности, ее признаки, являющиеся отличительными особенностями объекта;

- информационного – компетентность как отражение процессов переработки информации. Таким образом, информационная компетентность понимается как новая грамотность, куда включены умения активной и самостоя-

тельной обработки информации, принятия неординарных решений в нестандартных условиях с использованием информационных технологий, а также навыки уверенного пользователя персональным компьютером, владение ораторским искусством и всем тем, что связано с публичными выступлениями.

В качестве понятия, смежного с информационной компетентностью, следует рассматривать информационную культуру, которая гораздо шире информационной компетентности. Под информационной культурой чаще всего понимается «совокупность информационного мировоззрения и системы знаний и умений, обеспечивающих целенаправленную самостоятельную деятельность по оптимальному удовлетворению индивидуальных информационных потребностей с использованием как традиционных, так и новых информационных технологий» [10].

Информационная культура соотносится не столько с личностью, сколько с обществом. Культурное разнообразие современного мира во многом связано с возможностями доступа к информации, с доступностью современных информационных технологий.

Два социальных института, которые решают проблему информационной «безграмотности», – образование и культура, т.е. учреждения образования и библиотеки.

Учреждения образования распространяют свою деятельность на детей и молодежь, т.е. население, включенное в систему формального образования, а библиотеки организуют неформальную систему (самообразование). Благодаря библиотекам взрослое население получает сравнительно доступный вход в компьютерные (в том числе сетевые) технологии через систему библиотечного обслуживания, удовлетворяющую

самообразовательные потребности личности (информальное образование).

Использование социального института культурологического направления (библиотеки) в решении ликвидации технологического отставания позволит избежать технократического перекоса, характерного для современной России. С одной стороны, молодое поколение переоценивает возможности информационных технологий в системе социальных коммуникаций и порой подменяет реальное общение виртуальным. С другой стороны, использование компьютерных технологий старшим поколением недооценивается. Очень часто старшее поколение не видит огромной коммуникативной роли, которую играет компьютер, возможностей приобщения к культурным ценностям, предоставляемых Интернетом. Сознательное игнорирование этого явления (глобальной сети, компьютерных технологий, виртуальной реальности и т.п.), характерное для людей старшего поколения, является следствием «цифровой некомпетентности».

Полагаем, что развитие социальных институтов (образование и культура) поможет преодолеть информационный кризис современного общества, заключающийся в огромном потоке информации и невозможности ее усвоения отдельным человеком. В данных условиях актуальным становится повышение результативности и управления развитием ключевых компетентностей личности, в том числе информационной компетентности, через систему образования и культуры.

Информационная компетентность является одной из инновационных составляющих, позволяет на качественно новом уровне осваивать новые знания; корректировать и формировать эффективные стратегии развития способностей и умений в определенных видах деятельности; восстанавливать утраченные знания, умения и навыки; контролировать, развивать и оценивать наличный уровень знаний и умений; вырабатывать умения и навыки решения практических задач в избранной предметной области; анализировать и принимать решения в нестандартных проблемных ситуациях. Необходимость реализации данных умений обусловлена потребностью современного школьного образования в новых формах и методах обучения, расширением информационного поля, информационной технологизацией учебного процесса.

Проанализировав и обобщив подходы к определению компетентности, полагаем, что компетентность имеет личностную составляющую, которая связана с социально-культурным развитием личности и общества в целом.

Разработка концептуальных оснований, уточнение существенных характеристик и педагогических условий формирования, структуры и содержания технологии развития информационной компетентности являются



одним из перспективных направлений совершенствования системы педагогического пространства.

С целью реализации поставленных задач необходимо правильно и четко определить критерии информационной компетентности и спроектировать педагогические условия образовательного пространства для их достижения:

- умение работать с информацией (сбор, поиск, передача, анализ);
- моделирование и проектирование собственной профессиональной деятельности;
- моделирование и проектирование работы коллектива;
- умение ориентироваться в организационной среде на базе современных информационно-коммуникационных технологий;
- использование в своей практической профессиональной деятельности современных информационно-коммуникационных технологий.

Образовательная ситуация демонстрирует потребность и необходимость развития информационной компетентности у школьников. Особенно это является актуальным для учащихся старших классов, для которых проблемы профессионального самоопределения и профессионального роста являются наиболее значимыми на данном этапе. Информационные технологии оказываются мощным оптимизирующим средством, помогающим старшекласснику определить содержательный профиль дальнейшего профессионального обучения, выстроить индивидуальную образовательную траекторию самореализации и самоорганизации. Высокий уровень развития информационной компетентности у учащихся старших классов способствует плавному вхождению в новую образовательную среду, ориентации личности на получение значимого образовательного продукта, актуализации субъектной позиции, находя-

дению оптимальных для конкретной личности методов и средств профессионального и личностного преобразования (очное, заочное, дистанционное обучение, использование интернет-ресурсов).

Для решения поставленной задачи необходимо:

1 Разработать диагностические методики для определения уровня развития информационной компетентности.

Полагаем, что данные методики должны быть направлены на диагностику информационных, аналитических, прогностических, проективных, организационных, коммуникативных и ориентационных умений. Считаем целесообразным также использование проективного метода и метода портфолио.

2 Создать и апробировать программу развития информационной компетентности.

Основные пути развития информационной компетентности у старшеклассников предполагаем через выполнение следующих задач:

- повышение уровня мотивации учащихся на получение лично значимого образовательного продукта;
- актуализация субъектной позиции личности;
- развитие комплекса умений, характеризующихся стремлением личности к самообразованию, самообучению, самоорганизации, саморазвитию;
- расширение и углубление собственного опыта, круга интересов, формирование поля творческой самореализации с использованием информационных технологий;
- использование комплекса методов и приемов, стимулирующих развитие когнитивного, рефлексивного, коммуникативного, ценностно-мотивационного компонентов личности;
- моделирование условий, обеспечивающих реализацию техно-

логии развития информационной компетентности.

Методами решения поставленных задач считаем:

- использование творческих заданий;
- вовлечение учащихся в беседу;
- постановку и решение проблемных ситуаций;
- выполнение индивидуальных практических работ;
- уровневые самостоятельные и контрольные работы;
- проектную и экспериментальную деятельность.

В качестве инновационного метода полагаем использование мультимедийных технологий. Недаром еще К.Д. Ушинский заметил, что «детская природа требует наглядности». Структурная компоновка мультимедийной презентации с применением гипертекстовых ссылок развивает системное, аналитическое мышление. Кроме того, с помощью презентации можно использовать разнообразные формы организации познавательной деятельности: фронтальную, групповую, индивидуальную.

Мультимедийная презентация, таким образом, наиболее оптимально и эффективно соответствует триединой дидактической цели урока, в которой:

- образовательный аспект сводится к восприятию учащимися учебного материала, осмыслению связей и отношений в объектах изучения;
- развивающий аспект подразумевает развитие познавательного интереса у учащихся, умения обобщать, анализировать, сравнивать, активизацию творческой деятельности учащихся;
- воспитательный аспект сводится к формированию научного мировоззрения, умению четко организовать самостоятельную и групповую работу, воспитанию чувства товарищества, взаимопомощи.

3 Сформировать индивидуальный маршрут обучения.

Таким образом, проблема исследования информационной компетентности заключается в необходимости научной проработки содержания, условий формирования и методов развития. На данном этапе развития образовательного пространства становятся востребованными инновационные технологии развития информационной компетентности, выступающие инструментом самоорганизации, самообучения, саморазвития профессионального и личного жизненного пространства.

ИСТОЧНИКИ

1. Зиновьева Н.Б. Информационная культура: современные подходы к рассмотрению объема понятия. М., 1999.
2. Гендина Н.И. Основы информационной культуры // Основы информационной культуры: сб. метод. материалов. Кемерово, 1999.
3. Гендина Н.И., Колкова Н.И., Скипор И.Л. Информационная культура личности: диагностика, технология формирования: учеб.-метод. пособие. Ч. 1. Кемерово: КемГАКИ, 1999.
4. Голунова Л.В. Научно-теоретическое обоснование понятия «информационная грамотность» // Материалы Всерос. науч. конф. «Наука и образование» (г. Белово, 12–13 апреля 2002 г.). Режим доступа: http://belovo.kemsu.ru/conferens/conferens1/tezis/Sek5_1/26.html#a1.
5. Каракозов С.Д. Информационная культура в контексте общей теории культуры личности // Педагогическая информатика. 2000. № 2.
6. Козырев В.А., Радионова Н.Ф., Тряпицина А.П. Направления модернизации педагогического образования // Модернизация педагогического образования в Сибири: проблемы и перспективы: сб. науч. ст. Ч. 1. Омск: Изд-во ОмГПУ, 2002.
7. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5.
8. Тришина С.В. Информационная компетентность как педагогическая категория // Интернет-журнал «Эйдос». 2005. 10 сент. Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2005/0910-11.htm>.
9. Насырова Н. Технология развития информационной компетентности студентов гуманитарных факультетов // Материалы конф. «Информационные технологии в гуманитарных науках». Режим доступа: http://www.kcn.ru/tat_ru/universitet/gum_konf/ot1.htm (май 2000)
10. Еременко Т.В. Формирование информационной культуры современного университетского сообщества: опыт проектного развития // Десятая Междунар. конф. «Крым 2003». «Библиотеки и ассоциации в меняющемся мире: новые технологии и новые формы сотрудничества». Режим доступа: <http://www.gpntb.ru/win/inter-events/crimea2003/>. **У**

АСЛАНОВ Дмитрий Иванович
Заведующий кафедрой менеджмента,
кандидат экономических наук, доцент

Пятигорский государственный технологический университет
357500, РФ, Ставропольский край, г. Пятигорск, ул. 40 лет Октября, 56
Контактный телефон: (8793) 97-39-27
e-mail: aslanovdi@mail.ru



Факторы и условия, определяющие формирование здоровья человека

Аннотация. В статье рассматривается совокупность факторов и условий, которые детерминируют формирование здоровья человека. Обосновывается, что здоровье является национальным достоянием страны, в связи с чем органы государственной и муниципальной власти должны разрабатывать и реализовывать меры по сохранению здоровья.

Для воссоздания картины состояния здоровья человека в целом, в том числе капитала здоровья, который является национальным достоянием, ибо он оказывает заметное влияние на производительность общественного труда, а значит, на динамику экономического развития общества, необходимо рассмотреть комплекс разнокачественных факторов и условий, которые тем или иным образом влияют на здоровье, определяют его качественные и количественные характеристики и тенденции.

Академик РАН В.А. Черешнев выделяет *неустраняемые* факторы (пол, возраст, наследственность, этническая принадлежность) и *устраняемые* (курение, злоупотребление алкоголем, избыточный вес, повышенное артериальное давление), которые формируют здоровье [1].

В работах отечественных и зарубежных ученых [2; 3; 4] достоверно установлено, что в ряду воздействий, обуславливающих состояние здоровья и нездоровья, все факторы и условия можно распределить на 4 основные группы (рис. 1):

- социально-экономические условия и образ жизни;
- условия и факторы окружающей внешней среды;
- биологические (генетические) условия и факторы;
- институциональные факторы, в том числе условия и факторы системы и службы здравоохранения.

Однако разделение факторов на приведенные группы весьма условно, так как, во-первых, человек обычно подвергается комплексному воздействию взаимосвязанных и обуславливающих друг друга факторов. Поэтому при изу-

чении здоровья населения проводятся комплексные статистические исследования, в которых учитываются влияние множества факторов, взаимосвязь и ранговая оценка каждого из них.

Во-вторых, сила воздействия этих факторов и условий на здоровье человека меняется во времени и пространстве, зависит от специфики общества, традиций, культуры, нравственно-духовных ценностей.

Эксперты Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) в 1980-х годах определили ориентировочное соотношение четырех основных факторов обеспечения здоровья современного человека. На основе этого в 1994 г. Межведомственная комиссия Совета безопасности Российской Федерации по охране здоровья населения в федеральных концепциях «Охрана здоровья населения» и «К здоровой России» определила это соотношение применительно к нашей стране так, как показано в таблице.

Американский экономист М. Гроссман [5; 6] считает, что здоровье имеет двойную природу и может рассматриваться как:

- а) потребительское благо;
- б) средство для получения прибыли.

Именно во втором своем качестве оно представляет собой составляющую часть человеческого капитала, являющуюся объектом инвестиционных вложений.

Основная посылка М. Гроссмана состоит в том, что здоровье можно рассматривать как некий товар длительного пользования (health stock), который необходим для производства человеческого капитала. При этом потребителю нужно улучшить здоровье, избавиться от болезни, а не просто получить медицинские услуги сами по себе. Тем самым

спрос на медицинские услуги – опосредованный спрос на здоровье.

Учитывая, что капитал здоровья имеет рыночный характер, услуги по охране и укреплению здоровья – это товар, то важную роль играет такой институциональный фактор, как *спрос и предложение*.

Спрос определяется как совокупность потребностей. Потребности в услугах здравоохранения делятся на общие, предъявляемые так или иначе каждым человеком (потребность в услугах врача общего профиля), групповые, имеющие значение лишь для определенной части людей (потребность в услугах педиатра, гинеколога, геронтолога), и индивидуальные, возникающие в единичном порядке для отдельно взятого человека (потребность в услугах нарколога, аллерголога). Среди факторов, определяющих рыночный спрос на услуги здравоохранения, выделяют ценовые и неценовые факторы (рис. 2).

Влияние ценовых факторов, в совокупности составляющих экономический закон спроса, таково, что, при прочих неизменных условиях чем цена предлагаемой услуги выше, тем спрос на нее меньше. Само же повышение цены охраны и укрепления здоровья может быть вызвано рядом причин.

Неценовые факторы, влияющие на спрос, весьма многообразны.

Во-первых, изменение потребностей, которое может как увеличивать,



Рис. 1. Состояние здоровья населения и его обусловленность различными факторами и условиями

Факторы и условия, формирующие здоровье населения

Сфера влияния факторов	Факторы и условия	
	укрепляющие здоровье	ухудшающие здоровье
Генетические (15–20%)	Здоровая наследственность. Отсутствие морфофункциональных предпосылок возникновения заболеваний	Наследственные заболевания и нарушения. Наследственная предрасположенность
Состояние окружающей среды (20–25%)	Хорошие бытовые и производственные условия, благоприятные климатические и природные условия, экологически благоприятная среда обитания	Вредные условия быта и производства, неблагоприятные климатические и природные условия, нарушение экологической обстановки
Медицинское обеспечение (10–15%)	Медицинский скрининг, высокий уровень профилактических мероприятий, своевременная и квалифицированная медицинская помощь	Отсутствие постоянного медицинского контроля, низкий уровень первичной профилактики, некачественное медицинское обслуживание
Условия и образ жизни (50–55%)	Рациональная организация жизнедеятельности, оседлый образ жизни, адекватная двигательная активность, социальный и психологический комфорт, полноценное и рациональное питание, отсутствие вредных привычек, осведомленность в вопросах здорового образа жизни и пр.	Отсутствие рационального режима жизнедеятельности, миграционные процессы, гипо- или гипердинамия, социальный и психологический дискомфорт, неправильное питание и вредные привычки. Недостаточный уровень просвещенности в вопросах здорового образа жизни и др.

так и уменьшать спрос на услуги здравоохранения; потребности могут быть изменены и субъективно.

Во-вторых, уровень доходов и их распределение в обществе; увеличение доходов пациентов может вызвать дополнительный спрос и при росте цены.

В-третьих, информационное обеспечение данного рынка, а также наличие взаимодополняемых и взаимозаменяемых товаров.

В-четвертых, изменение спроса может повлиять субъективное отношение потребителей к услугам, вызванное, в частности, модой. В здравоохранении мода, как правило, влияет на спрос на услуги косметологии, диетологии, пластической хирургии и др.

В-пятых, спрос обычно возрастает при росте качества услуг, создании системы гарантий и гарантийного обслуживания пациентов и т.д.

Рыночное предложение, отражающее потенциальные возможности рынка услуг здравоохранения, как и спрос, зависит от действия ценовых и неценовых факторов. По экономическому закону предложения, при прочих неизменных условиях рост цены вызывает увеличение объема предлагаемых к реализации услуг.

Среди неценовых факторов (точнее, факторов, не связанных напрямую с ценами) могут быть названы следующие:

1) количество и качество ресурсов, которые могут быть использованы при организации дополнительного предложения услуг;

2) возможность или невозможность маневрирования имеющимися ресурсами, их взаимозамещения в зависимости от сезона;

3) уровень технологий, применяемых при оказании тех или иных услуг здравоохранения;

4) величина налогов и субсидий, связанная с финансовой стороной обеспечения роста предложения услуг.

Ситуация с взаимодействием спроса, предложения и цены на рынке охраны и укрепления здоровья осложняется еще и тем, что здравоохранение предоставляет предельно разнообразные услуги. Одни из них, услуги первой необходимости, связанные непосредственно с жизнедеятельностью человека, являются типично неэластичными товарами. Спрос на них в наименьшей степени реагирует на изменение цены. Либо такие услуги оплачиваются (например, через страховые фонды, бюджетные средства), либо показатели индивидуального здоровья, здоровья отдельных социальных групп населения и общественного здоровья в целом резко ухудшаются. Другие услуги здравоохранения типично эластичные товары, принадлежащие к благам не первой необходимости. Спрос на них очень чутко реагирует даже при незначительных изменениях цены. Соответственно, предложение услуг этого вида лишь в самых ограниченных размерах должно субсидироваться за счет государства.

Необходимо более подробно остановиться на анализе такого непростого фактора, как риск.

Факторы риска – это потенциально опасные для здоровья факторы социально-экономического, социально-биологического, социально-гигиенического, эколого-гигиенического и медико-организационного характера (рис. 3), повышающие вероятность возникновения заболеваний, их развития и неблагоприятного исхода [7].

Наряду с непосредственными причинами заболеваний факторы риска, действуя опосредованно, нарушают механизмы психофизиологической адаптации и создают, таким образом, условия для возникновения и развития заболеваний.



Рис. 2. Факторы спроса и предложения на рынке медицинских услуг

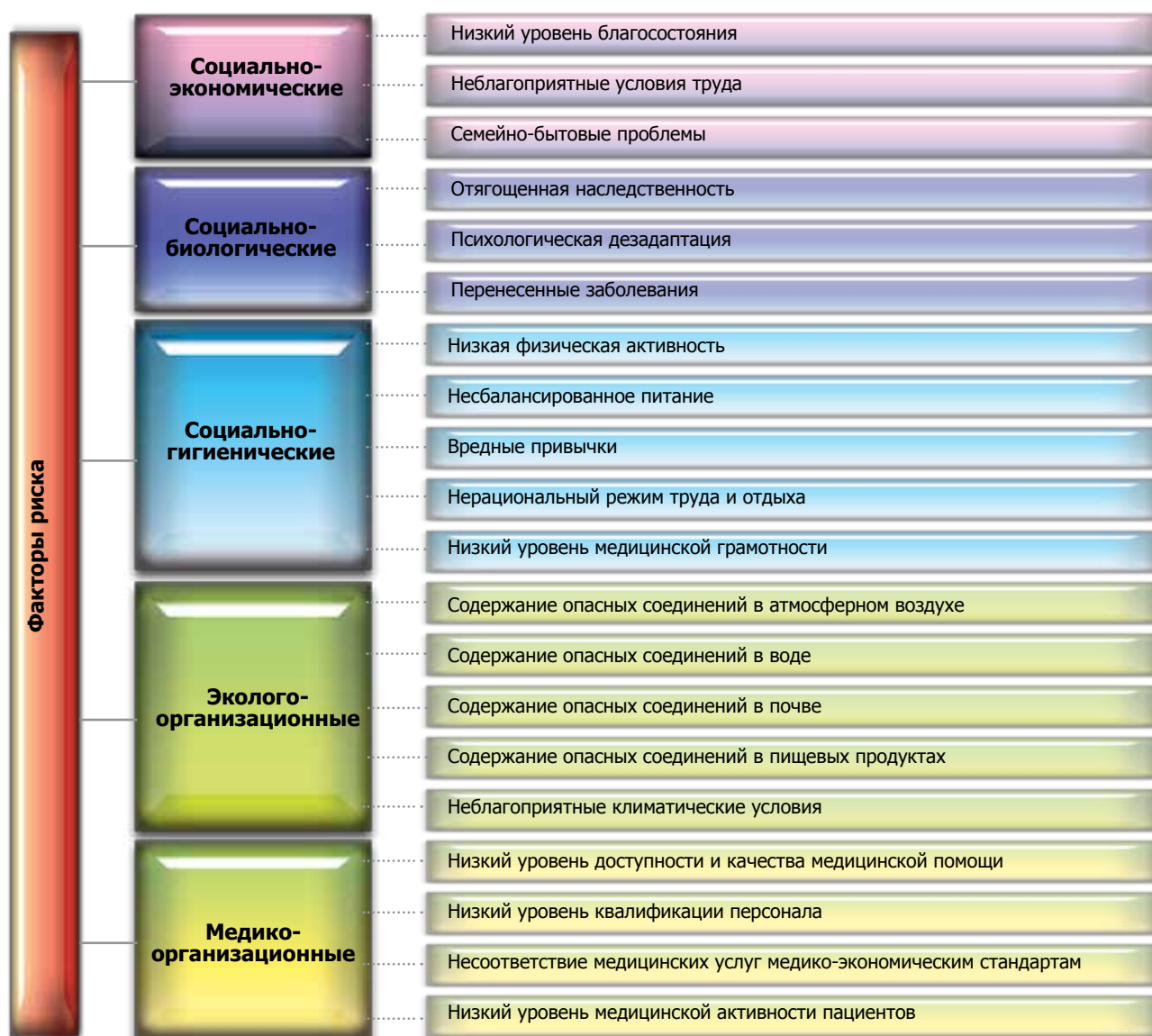


Рис. 3. Классификация факторов риска здоровью

ИСТОЧНИКИ

Выявление и характеристика факторов риска и профилактика хронических неинфекционных заболеваний способствуют сохранению здоровья и повышению качества жизни человека. С учетом этого важнейшей задачей органов государственной и муниципальной власти является разработка и реализация комплекса мер (программ, проектов), направленных не только на предупреждение того или иного заболевания, но и прежде всего на коррекцию и устранение факторов риска его возникновения.

1. Черешнев В.А. Демографическая политика и здоровье населения // Изв. Урал. гос. экон. ун-та. 2008. №1.
2. Экономика здравоохранения: учеб. пособие / под общ. ред. А.В. Решетникова. 2-е изд., испр. и доп. М.: ГЭОТАР-МЕД, 2004.
3. Лисицын Ю.П., Полунина Н.В. Общественное здоровье и здравоохранение: учебник. М.: Медицина, 2002.
4. Лицук В.А., Мосткова Е.В. Девять ступеней к здоровью. М.: БИНОМ, 1997.
5. Grossman M. On the concept of health capital and the demand for health // Journal of Political Economy. 1972. Vol. 80. Feb.
6. Grossman M. The Demand for Health: A Theoretical and Empirical Investigation. N. Y. Columbia University, 1972.
7. Медик В.А., Токмачев М.С. Статистика здоровья населения и здравоохранения: учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2009.

КУЛЬКОВА Инна АнатольевнаДоцент кафедры экономики труда и управления персоналом,
кандидат экономических наук**Уральский государственный экономический университет**

620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45

Контактный телефон: (343)240-80-39, 8-902-44-44-746

e-mail: ikoukova@e1.ru



Изучение стратегий трудового поведения домохозяйств

Аннотация. Изложены результаты социально-экономического исследования автором стратегий поведения домашних хозяйств в сфере занятости, проведенного в Свердловской области. Изучены экономические характеристики домашних хозяйств, проанализирован их трудовой потенциал. Оценена экономическая самостоятельность домашних хозяйств и ее зависимость от доли занятых, изучена современная организация домашнего труда.

Зарубежной наукой совокупность домашних хозяйств давно рассматривается как важная часть национальной экономической системы и как крупнейший субъект экономики наряду с производственными и коммерческими организациями и государством. Интерес отечественных исследователей к экономической стороне жизни домохозяйств появился после 1992 г., когда в статистике была внедрена система национальных счетов. В отечественных экономических исследованиях определяется место домохозяйств в рыночной экономической системе, исследуются экономические функции домохозяйств, их доходы, а также объем и динамика потребления.

Изучение трудовых функций домохозяйств ограничивается анализом объема и состава домашнего труда и труда в личном подсобном хозяйстве. А изучение поведения домохозяйств ограничивается вопросами демографического и потребительского поведения.

С целью изучения стратегий поведения домохозяйств в сфере занятости, оценки экономической самостоятельности домохозяйств и ее зависимости от доли занятых, анализа современной организации домашнего труда и отдыха в домохозяйствах автором было проведено самостоятельное социологическое исследование.

Генеральной совокупностью являлись домохозяйства Свердловской области, которых, по данным последней Всероссийской переписи населения, насчитывается 1730777 ед., причем 88,5% из них проживают в городах, а 11,5% – в сельской местности. Типичные размеры выборок для региональных опросов варьируются в пределах 200–500 респондентов [2. С. 167]. Поскольку Свердловская область является одной из крупнейших в России, автором был выбран объем выборки 500 домохозяйств, при таком объеме согласно расчетам института Гэллага [1. С. 80] ошибка выборки составляет около 5%.

Расчет выборки и отбор домохозяйств осуществлены на основе многоступенчатой выборки по следующей методике. На первом этапе были отобраны населенные пункты, в которых проводился опрос. В число населенных пунктов были включены города Екатеринбург, Богданович, Каменск-Уральский, Полевской, Нижняя Тура, Сухой Лог, Карпинск, а также деревни и села в Тугулымском, Красноуфимском и Сысертском районах.

На втором этапе в городах выбирались улицы и дома с целью охватить домохозяйства, проживающие в центре города, промышленных и «спальных» районах.

Третий этап формирования и реализации выборки состоял в вероятностном (случайном) отборе домохозяйств. В случаях отказа домохозяйств от участия в исследовании или отсутствия по адресам места жительства опрос проводился по дополнительным спискам с соблюдением принципа вероятностного отбора.

Размещение выборки носило случайный характер. При размещении выборки автор стремился к совпадению структуры опрошенных домохозяйств со структурой домохозяйств по численности членов по итогам Всероссийской переписи населения 2002 г. Осознавая, что за четыре года структура домохозяйств могла незначительно измениться, автор придерживался результатов переписи как наиболее точно отражающих реальную ситуацию статистических данных. Соответствие генеральной и выборочной совокупностей представлено в таблице.

Данные таблицы позволяют сделать вывод о соответствии структуры домохозяйств и, соответственно, о репрезентативности выборки.

Опрошенные автором домохозяйства представляют различные по демографической характеристике виды — семейные домохозяйства, включая нуклеарные, неполные и сложносемейные (с детьми и без детей), а также несемейные домохозяйства. Нуклеарной (от фр. *nucleaire* — ядро) семьей и, соответственно, домохозяйством называется семья, состоящая из родителей и детей, находящихся на их иждивении и не состоящих в браке [4]. В нуклеарной семье на первый план выдвигаются отношения мужа и жены, а не кровнородственные связи. Выделяют следующие этапы развития нуклеарной семьи и, соответственно, основанного на ней домохозяйства: этап холостой жизни; юные молодожены без детей; «полное гнездо» (семья с детьми); «пустое гнездо» (пожилые супруги, дети которых живут отдельно); вдовствующее лицо на попечении детей [3. С. 156].

На рис. 1. представлена структура опрошенных домо-

хозяйств по демографическому признаку. Поскольку нуклеарные семьи являются основным типом семьи современной России, их доля среди опрошенных домохозяйств является наибольшей (60,8%).

Число неполных семей в выборочной совокупности невелико, так как большинство разведенных родителей живут единым домохозяйством с другом (подругой) без регистрации семейных отношений и даже без регистрации друга по месту реального проживания. К сложным семьям мы отнесли домохозяйства, где проживают вместе молодые супруги (с детьми или без них) и родители с каждой стороны, а также семьи, где проживают родители и несколько (две) молодые семейные пары. Не родственные домохозяйства опрашивались не только в студенческих общежитиях, это также совместно живущие лица одного пола, не являющиеся родственниками.

Результаты опроса позволили дать экономическую характеристику и проанализировать трудовой потенциал опрошенных домохозяйств и определить их экономическую самостоятельность. Оценка трудового потенциала домохозяйств осуществлялась на основе двух показателей: доли лиц в трудоспособном возрасте и доли работающих в домохозяйствах.

По соотношению лиц в трудоспособном и нетрудоспособном возрасте в домохозяйствах можно сделать вывод, что в подавляющем большинстве опрошенных домохозяйств число лиц в трудоспособном возрасте составляет более половины. Так, в 46,1% домохозяйств все лица находятся в трудоспособном возрасте; в 33,1% домохозяйств доля лиц в трудо-

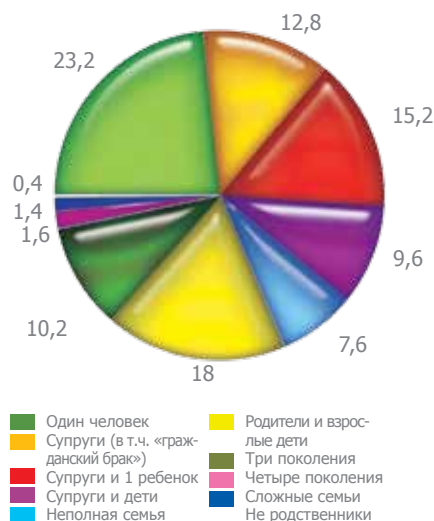


Рис. 1. Структура опрошенных домохозяйств по демографическим характеристикам, %

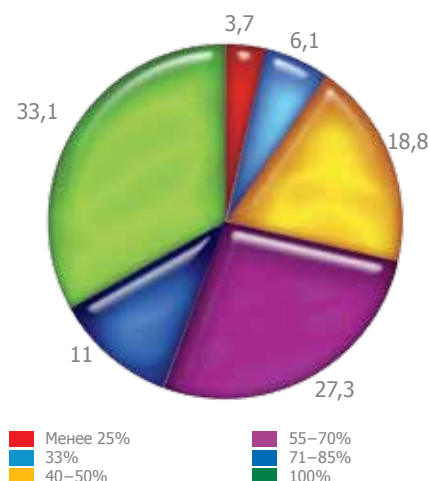


Рис. 2. Структура домохозяйств по доле работающих членов, %

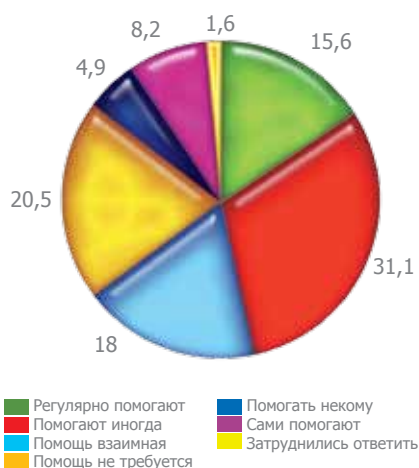


Рис. 3. Структура домохозяйств по степени экономической самостоятельности, %

способном возрасте составляется от 51 до 99%; в 11,0% – половина находится в трудоспособном возрасте; в 8,2% – от 26 до 49%; в 1,6% домохозяйств доля лиц в трудоспособном возрасте составляет менее 25%.

Далее автор проанализировал структуру опрошенных домохозяйств по доле занятых. Анализ показал, что велика доля домохозяйств, в которых трудятся все члены – такие домохозяйства составляют 33,1% (рис. 2). Кроме того, в 27,3% домохозяйств заняты две трети членов; общая доля домохозяйств, где заняты более половины членов, составляет 71,4%.

Число занятых только в 65,5% домохозяйств совпадало с числом лиц в трудоспособном возрасте, чаще доля занятых была меньше, чем доля лиц в трудоспособном возрасте: в 14,2% опрошенных домохозяйств заняты от 51 до 99% лиц в трудоспособном возрасте, в 10,2% – половина, а в 1,6% домохозяйств – менее 35%. С другой стороны, в 8,5% домохозяйств работают пенсионеры и подростки, поэтому доля занятых больше доли

лиц в трудоспособном возрасте (в 0,8% домохозяйств – даже в три раза).

Автору удалось опросить два домохозяйства, где не был занят ни один из их членов, хотя большинство из них были в трудоспособном возрасте и не являлись учащимися. Встречались и такие, где молодые (20–30 лет) супруги (иногда и с детьми) жили на пенсию одного пожилого члена домохозяйства. Естественно, что такие домохозяйства не могут выжить без экономической помощи, поэтому далее автор анализировал экономическую самостоятельность домохозяйств.

В анкете был задан прямой вопрос о наличии помощи со стороны родственников, друзей, соседей, живущих отдельно. Анализ ответов показал, что число экономически несамостоятельных домохозяйств на 13% больше, чем самостоятельных (рис. 3).

Автор не выявил связи экономической самостоятельности с социально-демографическими характеристиками домохозяйства. Так, среди домохозяйств, ответивших, что помощь им не требуется, представлены все виды домохозяйств, причем практически в той же пропорции, что и на рис. 3. Аналогичную картину автор выявил по домохозяйствам, ответившим, что сами помогают родственникам. Следовательно, причина экономической несамостоятельности кроется не в составе домохозяйства, а в стратегии его трудового поведения.

Виды оказываемой помощи различны, чаще всего помогают продуктами, в том числе овощами и т.п. из личного подсобного хозяйства (рис. 4). Сумма ответов респондентов на данный вопрос значи-



Рис. 4. Виды помощи, оказываемой опрошенным домохозяйствам со стороны родственников, друзей и соседей, %

тельно выше 100%, так как респонденты отмечали все подходящие ответы, а если домохозяйству оказывают помощь, то, как правило, в разных формах.

Анализ экономической самостоятельности домохозяйств показал, что, несмотря на высокую долю занятых членов, почти половина домохозяйств (46,7%) получают помощь со стороны, из чего автор делает вывод, что стратегия их трудового поведения не является достаточно эффективной с экономической точки зрения.

Далее автор изучил стратегии трудового поведения домохозяйств. Из всего многообразие видов стратегий трудового поведения домохозяйств автор выделил только виды, классифицируемые по трем логическим основаниям: времени занятости, формам собственности организации, в которой заняты члены домохозяйства, и наличия дополнительной работы, совместительства.

По времени занятости 81,0% домохозяйств выбирают стратегию полной занятости всех работающих членов, 4,4% домохозяйств выбирают стратегию неполной занятости для всех работающих членов, а 14,6% – стратегию комбинированной занятости, когда часть членов работает полный рабочий день, а часть – неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Большинство домохозяйств предпочитает стабильность и гарантии занятости, поэтому выбирают стратегию занятости всех работающих членов в государственных или коллективных (в том числе акционерных обществах) организациях. Доля таких домохозяйств по результатам опроса составила 59,0%. Стратегию занятости,

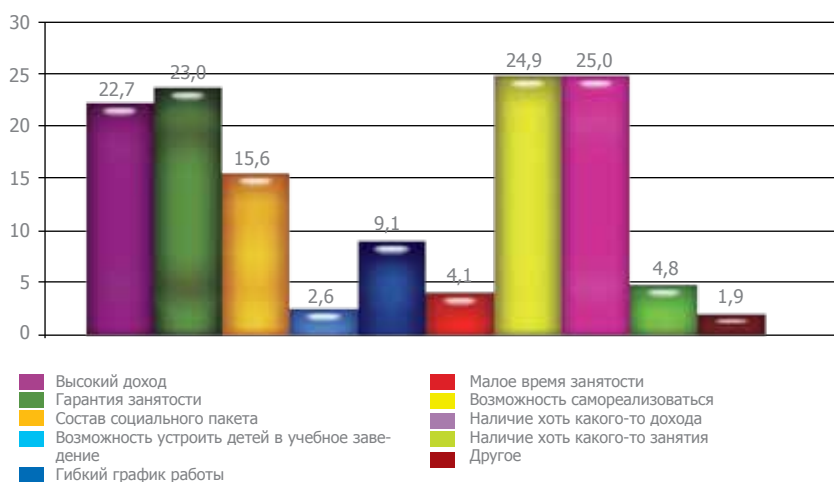


Рис. 5. Наиболее привлекательные стороны занятости с точки зрения членов домохозяйств, %

связанную с риском, выбрали 19,4% опрошенных домохозяйств, в этих домохозяйствах все занятые члены работают в частных организациях или имеют свой бизнес. Остальные 21,6% домохозяйств выбрали взвешенную стратегию, когда часть занятых работает в государственных или акционерных организациях, а часть занимается своим бизнесом или работает в частных компаниях.

По наличию дополнительной занятости в период проведения опроса 30,5% опрошенных имели дополнительную работу или работали по совместительству, причем 11,8% из них были дополнительно заняты на двух ставках и более. В большинстве из указанных домохозяйств дополнительную работу имели все работающие члены домохозяйства либо на двух и более ставках работал основной член семьи.

Для изучения стратегий трудового поведения домохозяйств важно также проанализировать причины поддержки домохозяйством занятости каждого отдельного его члена.

В анкете автор просил респондентов отметить, что именно с точки зрения домохозяйства, а не самого занятого больше всего привлекает в работе занятых. Не удивительно, что основной причиной поддержки занятости домохозяйством является доход: у 22,7% работающих наиболее привлекательным со стороны домохозяйства является высокий доход, а еще у 25,0% – наличие хоть какого-то дохода (рис. 5.), что в сумме составляет 47,7%. Однако на втором месте среди причин поддержки занятости стоит возможность работающего члена домохозяйства самореализоваться (24,9%). Эта причина опередила даже гарантию занятости, которая важна для 23,8% работающих членов домохозяйств, и наличие «социального пакета» (15,6%). Для 9,1% важно, что можно работать по гибкому графику, остальные причины составляют менее 5%.

Автор отметил, что при наличии нескольких работающих членов домохозяйства, если у одного из них основной причиной поддержки является высокий доход, то у

Структура домохозяйств Свердловской области по численности

Показатели	По итогам Всероссийской переписи населения ¹		По результатам опроса автора	
	Количество	Доля, %	Количество	Доля, %
Число домохозяйств всего, в том числе состоящие:	1730777	100,0	500	100,0
из 1 человека	417718	24,1	116	23,2
из 2 человек	511667	29,6	148	29,6
из 3 человек	418377	24,2	120	24,0
из 4 человек	272060	15,7	80	16,0
из 5 человек	110955	6,4	36	7,2
Средний размер домохозяйства, чел.	2,5	-	2,6	-

Итоги Всероссийской переписи населения 2002 года. Режим доступа: <http://www.ersds.e-burg.ru/VNP2002/>

другого – возможность самореализоваться и наличие хоть какого-то дохода, а часто также то, что человек хоть чем-то занят.

Кроме того, автор изучил организацию домашнего труда в современных семьях. Свыше 70% опрошенных отметили, что домашние обязанности в их домохозяйствах распределены между всеми. Так, в 33,6% домохозяйств все, кто по состоянию здоровья может выполнять домашние обязанности, их выполняет, еще в четверти домохозяйств (25,6%) у каждого члена семьи есть свои обязанности по дому, кроме того, в 12,2% домохозяйств у каждого члена семьи есть свои обязанности по дому, но распределены они неравномерно (у одних – много, у других – мало). В 8% домохозяйств заведенный порядок не удается реализовать в жизни, так как они отметили, что у каждого члена семьи есть свои обязанности по дому, но некоторые их практически не выполняют. Патриархальные установки заведены в 8% семей, которые указали, что у них одни люди зарабатывают деньги,

другие – работают по дому. Однако тревогу автора вызвали те 6,5% домохозяйств, которые установили, что работу по дому будут выполнять взрослые, а дети пусть пока учатся. Педагоги доказали, что любовь к труду закладывается в детском возрасте, и если ребенок до 12 лет не привык выполнять посильную работу по дому, он не будет во взрослом возрасте положительно относиться к труду.

Обобщая итоги исследования, автор отмечает, что:

- несмотря на высокую долю занятых, почти половина домохозяйств не являются экономически самостоятельными;
- наиболее распространенными стратегиями трудового поведения домохозяйств по времени занятости является полная занятость всех членов, по формам собственности организации, в которой заняты члены домохозяйства, – занятость всех работающих в государственных и акционерных организациях, кроме того, треть домохозяйств применяют дополнительную занятость для увеличения доходов семьи;

• поскольку трудовое поведение формируется у детей в первую очередь по отношению к домашнему труду, важно, что более чем в 70% опрошенных домохозяйств домашние обязанности распределены между всеми членами.

Таким образом, информация о стратегиях поведения отечественных домохозяйств в сфере занятости и об их экономической самостоятельности обогатит теорию трудового поведения человека и позволит наметить пути изменения информационного воздействия государства на основную ячейку общества – семью.

ИСТОЧНИКИ

1. Андурин В.Ф. Эмпирическая социология: учеб. пособие для вузов. М.: Академический Проект, 2003.
2. Девятко И.Ф. Методы социологического исследования. 3-е изд. М.: КДУ, 2003.
3. Котлер Ф. Маркетинг. М.: Ростинтер, 1996.
4. Нуклеарная семья // Режим доступа: <http://www.glossary.ru/cgi-bin/> **У**

Ключевые слова:

трудовое поведение, домашнее хозяйство, трудовые функции домохозяйств, стратегия поведения домохозяйств в сфере занятости, нуклеарная семья.

REVIEW OF THE ISSUE № 3–4 (19–20)

INNOVATION MISSION OF SOCIAL-ECONOMIC DEVELOPMENT MODERNIZATIONby *Alexandr I. Tatarkin*

Summary. The reporter specifies the "modernization" definition, analyses the problems and points out the directions of Russia social-economic development modernization.

Key words. Raw materials import dependence, gross national product, state governance system, modernization.

Contact Info:*Tatarkin Alexandr I.*

Academician of the Russian Academy of Sciences (RAS), Head of the RAS Urals branch Economics Institute, member of the bureau of RAS social sciences branch The RAS Urals branch Economics Institute 620014, RF, Yekaterinburg, ul. Moskovskaya, 29
Phone: (343) 371-02-54
e-mail: etheory2010@yandex.ru

FORMING OF THE HIGH EDUCATION NEW ECO-SOCIAL-ECONOMIC PARADIGM IN CONDITIONS OF GLOBALIZATION AND WORLD POLYSYSTEM CRISISby *Khanon Z. Barabaner*

Summary. High education is a society moving force and at the same time it reflects all positive and negative consequences of the society development. The reporter considers high education new trends which were set by both present economic crisis peculiarities and globalization.

Key words. High education, human potential, society intellectual potential, commodification, qualification diversification.

Contact Info:*Barabaner Khanon Z.*

Rector, honorary professor of the Urals State University of Economics
The Institute of economics and management "Ekomen" (Tallinn, Estonia)
Tallinn, Erika 7A, 10416
Phone: +372 648 7722
e-mail: hanon@ecomen.eu

UNIVERSITY SCIENCE COMMERCIAL POTENTIAL. ISRAEL EXPERIENCEby *Mikhail Yo. Zinigrad*

Summary. Reporter shares Israel experience in organizing the university scientific activity that aims at commercial result.

Key words. High technologies export, scientific research financing, career growth, salary.

Contact Info:*Zinigrad Mikhail Yo.*

Rector, Dr. Sc. (Ch.), professor
The Ariel University Center of Samaria
Israel, Ariel
Secretariat and president office phone: 972-3-9066-153
Fax: 972-3-9067-440
Internet site: <http://www.ariel.ac.il/>

INNOVATION ASPECT OF MILITARY-INDUSTRIAL COMPLEX ECONOMIC LEADERSHIPby *Nikolay V. Kleyn*

Summary. Reporter examines the experience of the Russia military industrial complex development in 50s-80s, analyzes the reasons for decrease in the military industrial complex scientific and technological potential that began in 90s and is still in progress, formulates necessary directions for the military industrial complex innovative development at the present stage.

Key words. Military-industrial complex, scientific and technical potential, science and research potential, fundamental principles for organizing scientific research.

Contact Info:*Kleyn Nikolay V.*

CEO, Cand. Sc.
Joint Stock Company "Mashinostroitel'nyy zavod imeni M.I. Kalinina", Yekaterinburg

620017, RF, Yekaterinburg, pr. Kosmonavtov, 18
Phone: (343) 331-98-29, 329-55-75
e-mail: zik@mail.utk.ru

FORMATION OF THE QUALIFICATIONS DEVELOPMENT REGIONAL SYSTEMby *Mikhail V. Fyodorov, Mikhail G. Cherepanov, Oksana V. Gredina, Tatyana A. Kansafarova, Irina A. Khramtsova*

Summary. The article analyzes the quality problems of vocational education institutes graduates training at all education levels, graduates qualification correspondence to the modern technologies, production, region and Russia economy. The essence of the national qualification development system as a tool to build region economy cadres reserve is revealed. The major contradictions characterizing vocational education present state in Sverdlovsk oblast are examined.

Key words. Competences, vocational qualifications assessment and certification, professional standard, professional qualifications, regional qualification development system.

Contact Info:*Fyodorov Mikhail V.*

Rector, vice-president of the employers regional union "Sverdlovskaya oblast union of industrialists and entrepreneurs", chairman of the high education and labour resources development committee, Dr.Sc. (Ec.), Dr.Sc. (Mining)
The Urals State University of economics
620014, RF, Yekaterinburg, ul.8 Marta / ul. Narodnoy Voli, 62 / 45
Phone: (343) 221-17-00
e-mail: rector@usue.ru

Khramtsova Irina A.

Vice-director of the territorial work department, secretary of the high education and labour resources development committee, Cand.Sc. (Sociology)
The Urals State University of economics
620014, RF, Yekaterinburg, ul.8 Marta / ul. Narodnoy Voli, 62 / 45
Phone: (343) 221-26-36
e-mail: ort_ok@mail.ru
Gredina Oksana V.
Rector, Cand. Sc. (Ped.)
The education development institute
620137, RF, Yekaterinburg, ul.Academicheskaya,16
Phone: (343) 369-29-86
e-mail: irro@irro.ru

Cherepanov Mikhail G.

Head of regional projects directorate, first vice-president of the employers regional union "Sverdlovskaya oblast union of industrialists and entrepreneurs"
Joint Stock Company "Trubnaya Metallurgicheskaya kompaniya"
620075, RF, Yekaterinburg, ul. Pushkina, 6
Phone: (343) 310-33-22
e-mail: sosppvp@novator.ru

Kansafarova Tatyana A.

Executive vice-president of the employers regional union "Sverdlovskaya oblast union of industrialists and entrepreneurs"
620075, RF, Yekaterinburg, ul. Pushkina, 6
Phone: (343) 371-29-25
e-mail: sospp@sospp.ru

TRANSFORMATION AND INNOVATION – EASTERN GERMANY EXAMPLEby *Knut Kurt Richter, Nadezhda V. Pakhomova*

Summary. Eastern Germany had few months to integrate into one of the leading innovative countries in the world. The process of transition towards innovation economy was rather painful for both the population and the economy, but with extensive support from Western Germany. This unique experience can be useful for those countries that target the transition to innovation way of development.

Key words. Innovation, modernization, economy, innovative business, ecological modernization strategy, social infrastructure modernization.

References. 1. Bundesbericht Forschung und Innovation 2010, Bundesministerium für Bildung und Forschung. 2. European Innovation Scoreboard 2009, PROINNO EUROPE Paper No.15. 3. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2010.

S. 81. 4. The Global Competitiveness Report 2010-2011, World Economic Forum. 5. <http://www.innovatives-brandenburg.de/> 6. Innovationsverhalten der deutschen Wirtschaft, Indikatorenbericht zur Innovationserhebung 2009, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH, Mannheim. 7. Jahresbericht 2010 | 2011 Die Initiative Kompetenznetze Deutschland im Überblick, www.bmwi.de. 8. Ostdeutschlands Transformation seit 1990 im Spiegel wirtschaftlicher und sozialer Indikatoren, Halle Institute for Economic Research 2010. 9. Reviewing Community innovation policy in a changing world, Commission of the European Communities, 2009. 10. Richter K.K. Eastern Germany economy: economic transformation results // Vestn. S.-Peterb. Un-ta. 2004. Ser. "Ekonomika". Issue 2. P. 70-77. 11. Trutnev Yu.P. "On state and measures to improve Russia ecological security". Report in "Pravitelstvenniy chas" October, 21, 2009, Moscow.

Contact Info:*Richter Knut Kurt*

Head of the Dprt, Dr. Sc. (Ph.-Math.), professor
The European University Viadrinav
(Frankfurt (Oder))
Frankfurt/Oder 15230
Address: Große Scharrnstr. 29
Phone: 0335-55342537

Pakhomova Nadezhda V.

Professor of Economics theory Dprt, Dr. Sc. (Ec.)
The Saint-Petersburg State University
191194, RF, Saint-Petersburg
Ul. Chaikovskogo, 62
Phone: (812) 273-40-50
e-mail: moffice@econ.pu.ru

INVESTIGATION OF THE GRAIN FOOD SUPPLY IN URAL FEDERAL DISTRICTby *Mikhail I. Lukinich, Olga N. Zueva*

Summary. The article analyzes Russian grain market in terms of Ural Federal District and identifies the market major development trends. The authors give a long-term forecast for Ural Federal District provision with grain resources.

Key words. Grain market, food security, grain production forecasting, grain market state regulation.

References. 1. Food security doctrine of the Russian Federation. The Decree of the President of the Russian Federation from 30.01.2010 №120. 2. Russia regions. Social-economic indicators. 2010: Statistical yearbook // Rosstat –M., 2010. P. 200-207. 3. On grain: RF law from 14.05.1993 №4973-1 (in ed. from 16.03.2006 № 41-FZ). 4. Ural Federal District grain market formation and development / M.V. Fyodorov, R.R. Sadykov, N.A. Mezenin, M.A. Korikov, T.M. Titova, N.V. Moskovskii; the Russian Federation Ministry of Education and Science, the Urals State University of Economics, Yekaterinburg: Izd-vo Ural.gos. ekon. un-t, 2010.

Contact Info:*Lukinich Mikhail I.*

Professor, Dr. Sc. (Agr.)
The Urals State University of Economics
620014, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta / ul. Narodnoy Voli, 62 / 45
Phone: (343) 221-17-84
Zueva Olga N.
Professor, Dr. Sc.
The Urals State University of Economics
620014, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta / ul. Narodnoy Voli, 62 / 45
Phone: (343) 221-27-59

BUSINESS PROCESS OPTIMIZATION IN INTEGRATED HOLDING STRUCTURESby *Irina N. Tkachenko, Igor V. Kizikov*

Summary. The paper deals with the approaches to business processes assessment and optimization. Tools for choosing the optimization processes are suggested. Optimization criteria are formulated, different methods and tools to improve holdings business processes are given.

Key words. Business process, optimization, holding, optimization tools, optimization criteria and methods.

References. 1. Obratsova R.I. Kuznetsov P.G., Pshenichnikov S.B. Transport systems engineering and economic analysis. Moscow: Nauka, 1990. 2. Ivanov Yu.

V. Enterprises merger, reorganization and split up. // Konsultant directora, 2000, №9 (117). P. 26-35.

Contact Info:

Tkachenko Irina N.

Head of corporate economics, business management and assessment Dprt., Dr. Sc. (Ec.), professor
The Urals State University of Economics
620014, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta / ul. Narodny Voli, 62 / 45

Phone: (343) 251-96-78
e-mail: tkachenko@usue.ru

Kizikov Igor V.

Chief executive, post-graduate of corporate economics, business management and assessment Dprt.
Joint Stock Company Group of companies "Stroitel"
620028, RF, Yekaterinburg, ul. Dolores Ibarurri, 6g
Phone: (343) 251-52-90
Web-site: www.gkstroitel.ru
e-mail: igor_kizikov@mail.ru

ANNUAL BANK PERSONNEL ASSESSMENT

by Ruslan A. Dolzhenko

Summary. The article examines the opportunities to assess bank personnel annually using competences model. The advantages of this model for staff management system are revealed. The most vital competences for banking are described. The annual results of this model application in one of the largest commercial banks in the Russian Federation are presented.

Key words. Personnel assessment, personnel at-
testation, competences, bank personnel competences
model, workforce size optimization, appraisal system.

References. 1. Web-site: <http://lenta.ru/news/2010/05/17/money1>. 2. McKinsey Global Institute Survey. Effective Russia: productivity as growth fundament. Rossiyskiy zhurnal Menedzhmenta. 2009. №4. P. 109-168. 3. Platonova T.V. Company personnel assessment on the basis of competences. Thesis for Cand. Sc. Degree 08.00.05 / T.V. Platonova – Ulyanovsk, 2006. 4. Boyatzis R., Richard E. The competent manager: a model for effective performance, John Wiley & Sons. 1982. 5. Minko M. H-hour: HR manager competences model / Marina Minko. Moscow: Alpina Publishers, 2010.

Contact Info:

Dolzhenko Ruslan A.

Assistant-Prof. of Economics, labour sociology and personnel management Dprt., Cand. Sc. (Ec.)
The Altay State University
656049, RF, Barnaul, pr. Sotsialisticheskiy, 38
Phone: (3852) 36-64-85
e-mail: snurk17@mail.ru

MANAGERIAL PERSONNEL OPTIMIZATION

by Inna N. Sviridenko

Summary. One of the major methods of raising organization economic efficiency is cost reduction. Staff tends to incur substantial costs to both budget and commercial organizations. Personnel costs, especially management costs, are consistently growing in almost any organization, what makes controlling them permanently quite essential.

Key words. Managerial personnel optimization, cutting staff costs, outsourcing, managerial personnel optimization in terms of quantity.

Contact Info:

Sviridenko Inna N.

Org.consultant, freelancer
Cand. Sc. (Psychology)
RF, Yekaterinburg
LJ: <http://innans.livejournal.com/>
Phone: (912) 223-32-20
e-mail: innans@km.ru, org.consultant@mail.ru

FORMATION OF OPTIMAL WORKFORCE SIZE AUDIT SYSTEM

by Veronika M. Koptelova

Summary. Influenced by the crisis many senior managers and HR specialists have come up with strange notion that minimal and optimal workforce size are the same things. The report describes the experience of using optimal workforce size calculation methodology in trade subdivision of one of the largest retailers.

Key words. Optimal workforce size, calculated workforce size, standard workforce size, additional workforce, working time fund, factor analysis.

Contact Info:

Koptelova Veronika M.

HR director
Trust SKM (Retail chain "SuperStroy", "StroyArsenal")
62043, RF, Yekaterinburg, ul. Cherkasskaya, 25
Phone: (343) 376-27-85
e-mail: koptelova@scm.ru

OUTSTAFFING IN RUSSIA

by Yelena V. Laricheva

Summary. The report highlights the difficulties and advantages of outstaffing at Russian enterprises.

Key words. Outstaffing, leasing, workforce size.

Contact Info:

Laricheva Yelena V.

CEO
LLC "Ventra Ural"
620026, RF, Yekaterinburg, ul. Belinskogo, 83, office 1712
Phone: (343) 286-19-86
e-mail: E.Laricheva@ventra.u

SOCIOLOGICAL MONITORING OF ORGANIZATION LABOUR POTENTIAL AS A CADRES SECURITY FACTOR

by Ludmila N. Bannikova

Summary. The article gives the results of formalized and motivating cadres potential assessment system elaboration and this system application for the specialists and managers of a large industrial enterprise. The methodology to assess specialists and managers inner competitiveness includes evaluating the staff according to their compliance with the standards of the tasks performed.

Key words. Cadres potential, personnel assessment, personnel inner competitiveness, human resources matrix, key skill, cadres reserves.

References. 1. Prigozhin A.I. Organization development methods. Moscow, 2002. P. 532-534.

Contact Info:

Bannikova Ludmila N.

Associate-Prof. of Sociology and management social technologies Dprt.
Cand. Sc. (Philosophy)
The Urals Federal University named after the first President of Russia B.N. Eltsin
620002, RF, Yekaterinburg, ul. Mira, 19
Phone: (343) 375-48-22
e-mail: ksoc@mail.ustu.u

INFORMATION COMPETENCE AS AN INNOVATIVELY MEANINGFUL ELEMENT OF SENIOR STUDENT'S EDUCATION SPACE

by Victoria B. Bondareva

Summary. The paper deals with information knowledge, definition of the internal and external researchers. The article shows definition independent aspect in the structure of phenomenological, genetic, social, cultural, functional, active, synergetic, systematic and informative approaches. The author suggests information knowledge development strategy, pointing out possible ways of developing it.

Key words. Qualification, competence, information competence, information culture, informal education.

References. 1. Zinovieva N.B. Information culture ^ modern approaches to the definition volume consideration. Moscow, 1999. P. 72. 2. Gendina N.I. Information culture basic issues. // Information culture basic issues: methodological papers collection. Kemerovo, 1999. P. 6-7. 3. Gendina N.I., Kolkova Y.I., Skipor I.L. Personality information culture: diagnostic, formation technology. Kemerovo: KemGAKI, 1999. 4. Golunova L.V. Scientific-theoretical grounding of "information literacy" category. "Science and education" - all Russian Scientific conference material, Belovo April, 12-13 2002 r. // http://belovo.kemsu.ru/conferens/conferens1/tezis/Sek5_1/26.html#a1. 5. Karakozov S.D. Information culture in the context of personality culture common theory // Pedagogicheskaya informatika. 2000. № 2. P. 41-55. 6. Kozyrev V.A., Radionova N.F., Tryapitsina A.P. Pedagogical education modernization technologies. // Pedagogical education modernization in Siberia: problems and prospects. V.1. Scientific articles collection. Omsk: Izd-vo OmGPU, 2002. 7. Zimnyaya I.A. Key com-

petences – a new education result paradigm // Visshee obrazovanie segodnya. – 2003.– № 5. 8. Trishina S.V. Information competence as a pedagogical theory // Internet-journal "Aidos" 2005. 10 .09 www.eidos.ru/journal/2005/0910-11.htm. 9. Nasyrova N. Information competence development technology for human sciences students // Conference materials "Information technologies in humanities. – http://www.kcn.ru/tat_-ru/universitet/gum_konf/ot1.htm (май 2000). 10. Yeremenko T.V. Information culture formation of the modern university community: project development experience. // 10th International conference, Crimea 2003. 11. "Libraries and associations in changing world: new technologies and new cooperation forms" <http://www.gpntb.ru/win/interevents/crimea2003/>.

Contact Info:

Bondareva Victoria B.

Vice-director
Rostov-na-Donu Leninsky rayon Education department
344083, RF, Rostov-na-Donu, per. Ostrovskogo, 35
Phone: (63) 282-02-98
e-mail: victoria.bondbor@mail.ru

FACTORS AND CONDITIONS DETERMINING HUMAN HEALTH FORMATION

by Dmitry I. Aslanov

Summary. The article examines a spectrum of factors and conditions that determine human health formation. It is stated in the paper that health is a country national property that is why state and municipal authorities are to develop and implement health care measures.

Key words. Human health, health factors, health formation conditions, demand for health, risk factors.

References. 1. Chereshev V.A. Demographic policy and population health. // Izv. Uralsk. Gos.ekon. unta. 2008. №1. 2. Healthcare economics. Reshetnikov A.V. Moscow: GEOTAR-MED, 2004. 3. Lisitsin Yu.P., Polunina N.V. Public health and healthcare. Moscow, Meditsina, 2002. 4. Lishchuk V.A., Mostkova Ye.V. 10 steps to health. Moscow, BINOM, 1997. 5. Grossman M. On the concept of health capital and the demand for health // Journal of Political Economy. 1972. Vol.80. Feb. 6. Grossman M. The Demand for Health: A Theoretical and Empirical Investigation. New York: Columbia University, 1972. 7. Medik V.A., Tokmachyov M.S. Population health and healthcare statistics. Moscow, Finansy i statistika, 2009.

Contact Info:

Aslanov Dmitry I.

Head of Management Dprt., Cand. Sc. (Ec.), associate-Prof.
The Pyatigorsk State Technological University
357500, RF, Stavropolskiy kray, Pyatigorsk, ul. 40 let Otyabrya, 56
Phone: (8793) 97-39-27
e-mail: aslanovdi@mail.ru

SURVEY OF THE HOUSEHOLDS LABOUR BEHAVIOR STRATEGIES

by Inna A. Kulkova

Summary. The results of author's household employment behavior strategies social-economic survey conducted in Sverdlovskaya oblast are given. The household economic characteristics were studied, their labour potential was analyzed. Households economic independence and its dependence from employment rate were assessed. Present state of the home labour organization was examined.

Key words. Labour behavior, household, household labour functions, household employment behavior strategy, nuclear family.

References. 1. Andurin V.F. Empiric sociology. Moscow, Akademicheskyy prospect, 2003. P. 80. 2. Devyatko I.F. Sociological study methods. Moscow, KDU, 2003. P. 167. 3. Kotler Ph. Marketing. Moscow, Rosinter, 1996. P. 156. 4. Nuclear family // <http://www.glossary.ru/cgi-bin/>

Contact Info:

Kulkova Inna A.

Associate-Prof. of Labour Economics and Personnel Management Dprt., Cand. Sc. (Ec.)
The Urals State University of Economics
620014, RF, Yekaterinburg, ul.8 Marta / ul. Narodny Voli, 62 / 45
Phone: (343) 240-80-39
e-mail: ikoukova@e1.ru

Управленец



УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (УрГЭУ-СИНХ)

ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛАМ, ПРЕДСТАВЛЯЕМЫМ В ЖУРНАЛ «УПРАВЛЕНЕЦ»

• Общие положения

Для публикации принимаются статьи в соответствии с тематикой журнала. Представляемые материалы должны быть актуальными, иметь научную или практическую значимость и новизну.

Статьи, направленные в редакцию, рецензируются и в случае положительной рекомендации – редактируются. Редакция не согласовывает с авторами изменения и сокращения рукописи, имеющие редакционный характер и не затрагивающие принципиальные вопросы.

В случае направления статьи на доработку она должна быть возвращена в исправленном виде в максимально короткие сроки. К переработанной по замечаниям рецензента рукописи необходимо приложить ответы автора на замечания рецензента, а также пояснить все изменения, сделанные автором.

• Материалы, представляемые авторами в редакцию:

- 1) подписанный всеми авторами текст статьи;
- 2) полная информация об авторах на русском и английском языках*;
- 3) ключевые слова на русском и английском языках;
- 4) аннотация на русском и английском языке;
- 5) пристатейный библиографический список на русском и английском языках;
- 6) фотографии всех авторов;
- 7) электронный вариант статьи.

***Информация об авторе должна содержать:** фамилию, имя, отчество автора; ученую степень; ученое звание; должность; организацию, которую представляет автор; адрес организации; контактный телефон (с указанием кода города); e-mail. Адрес организации указывается в последовательности: почтовый индекс, страна, город, улица, дом.

Вся указанная информация подлежит публикации.

• Требования к оформлению рукописи

Объем статьи – 10-20 тыс. печатных знаков с пробелами. Каждая таблица должна быть озаглавлена, рисунки снабжаются пояснительной подписью.

Уравнения, рисунки, таблицы и ссылки на литературу нумеруются в порядке их упоминания в тексте. Ссылки на использованную литературу оформляются квадратными скобками.

В статье не должно быть фактических, грамматических, синтаксических, стилистических ошибок, необоснованных трактовок и неаргументированных суждений. В статье должен быть научный аппарат. Минимальный научный аппарат включает в себя библиографический список.

• Требования к электронной версии

Файлы передаются на электронном носителе или пересылаются по электронной почте.

В состав электронной версии должны входить:

1. Файл, озаглавленный фамилиями авторов на русском языке и содержащий в указанном порядке информацию на русском языке:

- 1) сведения об авторах;
- 2) ключевые слова (10-15 слов);
- 3) аннотацию (до 500 печатных знаков с пробелами);
- 4) название статьи;
- 5) текст статьи;
- 6) библиографический список.

2. Файл, озаглавленный фамилиями авторов на английском языке и содержащий в указанном порядке информацию на английском языке:

- 1) перевод сведений об авторах;
- 2) перевод ключевых слов (10-15 слов);
- 3) перевод аннотации (до 500 печатных знаков с пробелами);
- 4) перевод названия статьи;
- 5) перевод библиографического списка.

3. Файлы с цветными фотографиями авторов. Каждый файл должен быть озаглавлен фамилией автора.

При переписке с редакцией автор каждый раз должен полностью указывать фамилию, имя, отчество и повод, по которому идет переписка.

Рукописи, в которых не выполняются данные требования, возвращаются авторам.

Плата за публикацию статей аспирантов не взимается.

Авторские гонорары редакцией не выплачиваются.

Приглашаем авторов к сотрудничеству!

Главная тема следующего номера

«Профессиональная стандартизация и сертификация квалификаций»

nvp@usue.ru

Подписка по каталогу
Агентства «Роспечать».
Подписной индекс
37263



ISSN 2218-5003

