

Управління

Тема номера:
ОБРАЗОВАНИЕ – В ЭКОНОМИКУ РЕГИОНА



№9–10 (13–14)
сентябрь–октябрь 2010

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

Научный руководитель Уральского государственного экономического университета, доктор экономических наук, профессор, академик МАН ВШ, заслуженный экономист Республики Бурятия, заслуженный работник образования 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 (Екатеринбург)

Веретенникова Ольга Борисовна

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

Золотаренко Сергей Георгиевич

Проректор по научной работе и инновациям 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 РАН (Москва)

Мельникова Елена Ивановна

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

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 РАН (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 РАН (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, кандидат юридических наук, доцент Уральского государственного экономического университета (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)

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-Суисса 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

Нугербков Серик Нугербекович

Директор института Экономических исследований при Министерстве экономики и бюджетного планирования Республики Казахстан

Петричек Вацлав

Председатель Правления Торгово-промышленной палаты по странам СНГ, доцент, кандидат наук (Чехия)

Рубл Блэр

Директор Института Кеннана, Вашингтон (США)

Сандоян Эдвард Мартинович

Заведующий кафедрой экономики и финансов Российско-Армянского (Славянского) университета (Армения)

Шеф-дизайнер

Пустовалова Наталья Александровна

Выпускающий редактор

Федорова Алена Эдуардовна

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

ТЕМА НОМЕРА:

ОБРАЗОВАНИЕ – В ЭКОНОМИКУ РЕГИОНА

Участие бизнеса в совершенствовании образовательной системы в свете подготовки федерального закона «Об образовании в РФ»
Заседание Комитета по развитию профессионального образования и трудовым ресурсам Свердловского отделения Союза промышленников и предпринимателей (СОСПП)

Минакир А.П.

К методологии региональной экономики

Плутова М.И.

Интеллектуальная миграция как основной фактор снижения научно-образовательного потенциала страны

Сологубов В.М.

Образование экономики

Международная научно-практическая
заочная конференция
«Достойный труд – основа стабильного общества»

ЭКОНОМИКА – МЕНЕДЖМЕНТ – МАРКЕТИНГ

Петричек В.

Развитие взаимоотношений Чешской Республики и Российской Федерации

Вейнберг Р.Р., Московой И.Н.

Применение систем управления бизнес-правилами для поддержки принятия решений стратегического корпоративного менеджмента

ТРУД – КАДРЫ – ОБРАЗОВАНИЕ

Чернядев А.П.

Изменение демографических процессов в Уральском федеральном округе в 2009 г. и первой половине 2010 г.

Всероссийская научно-практическая конференция
с международным участием «Интеграция науки,
образования и производства – стратегия развития
инновационной экономики»

ПРИКЛАДНОЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Королев Е.А.

Системы управления: оптимизация и эффективность

ТРУД – КАДРЫ – ОБРАЗОВАНИЕ

Касперович Г.П., Ермолаев А.И.,

Токмаков В.В., Чернявский Э.И.
Подготовка специалистов по промышленной безопасности и охране труда в Уральском регионе

Гиниева С.Б., Федорова А.Э.

Эффективное управление человеческими ресурсами – путь к инновационному развитию региона

Земцова Т.Ю.

Особенности кадровой политики в государственных корпорациях

О совещании председателей и ученых секретарей
диссертационных советов по экономическим наукам

Кокшарова В.В., Кузнецова М.А.

Перспективы формирования потребности в персонале организаций Свердловской области

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО – ПРАВО – БЕЗОПАСНОСТЬ

Воронин Б.А.

Правовые проблемы развития сельскохозяйственного производства и малых форм хозяйствования на селе (на примере Свердловской области)

ГОСУДАРСТВО – РЕГИОНЫ – ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЕ

Ивлева И.В.

Мегаполисы – ядра инновационного развития страны и ее регионов

REVIEW OF THE ISSUE № 9–10 (13–14)

THE ISSUE SUBJECT:

EDUCATION INTO THE REGION'S ECONOMICS

4 Business involvement in improving educational system in preparation Federal Law «On Education in Russia»
The meeting of the Committee for Professional Education and the Workforce of the Sverdlovsk branch of the Union of Industrialists and Entrepreneurs

8 **Minakir A.P.**
To methodology of regional economy

14 **Plutova. M.I.**
Intellectual migration as the principal factor of the country's research and academic potential fall

20 **Sologubov V.M.**
Education economics

23 *The international scientifically-practical correspondence conference «Worthy work – a basis of a stable society»*

ECONOMICS – MANAGEMENT – MARKETING

24 **Petrichek V.**
The Czech Republic – the Russian Federation interrelations development

28 **Veynberg R.R., Moskovoy I.N.**
Applying of business rules management systems for decision-making support in strategic corporate management

LABOUR – CADRES – EDUCATION

34 **Tchernyadev A.P.**
Demographic processes changes in the Ural Federal district in 2009 and the first half of 2010

38 *The All-Russia scientifically-practical conference with the international participation «Integration of a science, formation and manufacture – strategy of development of innovative economy»*

APPLIED MANAGEMENT

39 **Korolev E.A.**
Control systems: optimization and efficiency

LABOUR – CADRES – EDUCATION

43 **Kasperovich G.P., Yermolaev A.I., Tchernyavsky E.I., Tokmakov V.V.**
Training specialists in industrial security and labour protection in the Ural region

44 **Ginieva S.B., Fedorova A.E.**
Human resources effective governance – the way to the region innovative development

54 **Zemtsova T.Yu.**
Personnel policy peculiarities in state corporations

61 *About meeting of chairmen and scientific secretaries of dissertational councils about economic sciences*

62 **Koksharova V.V., Kyznetsova M.A.**
Perspectives of Sverdlovskaya oblast personnel demands formation

BUSINESS - LAW - SECURITY

68 **Voronin B.A.**
Legal problems of agricultural production and small business country-side development

STATE – REGIONS – LIFE SECURITY

74 **Ivleva I.V.**
Megacities – kernels of innovative development of the country and its regions

78 REVIEW OF THE ISSUE № 9–10 (13–14)

Управленец

№ 9–10 (13–14),
сентябрь–октябрь, 2010

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: nvp@usue.ru
dekan_2002@mail.ru
<http://www.usue.ru/>

По вопросам размещения рекламы обращаться по тел.: (343) 257-37-06

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

Отпечатано:
ООО «Типография «Артес»
620149, г. Екатеринбург,
ул. Онуфриева, д. 24/3, оф. 52
Тел.: (343) 379-99-08,
379-99-10

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.

Участие бизнеса в совершенствовании образовательной системы в свете подготовки федерального закона «Об образовании в РФ»



**ФЕДОРОВ
Михаил
Васильевич,**
ректор Уральского
государственного
экономического
университета,
председатель
Комитета:

Закон «Об образовании в РФ» сегодня один из самых важных. Каждый из нас должен чувствовать ответственность за дела России, регионов и т.д. У нас есть гражданская позиция, и мы ее должны высказать.

Опыт французских университетов: студент в течение 18 месяцев проходит стажировку на предприятии, поэтому по окончании вуза он – готовый специалист. В наших вузах практически ликвидирована практика, так как это затратное мероприятие, поэтому у нас выходит «полуфабрикат» – не готовый к реальной жизни, не видящий своих перспектив. С учетом того, что мы не занимаемся профессиональной ориентацией, говорить о подготовке нашей молодежи к реалиям бизнеса не приходится.

На наш взгляд, закон преждевременен, так как нет программ развития промышленного комплекса и образования. Отсутствует система взаимодействия между работодателями и образовательными учреждениями. Права и обязанности работодателей не сформулированы, необходимы механизмы мотивации работодателей.

В этой связи предлагаются следующие направления работы.

Комитету по развитию профессионального образования и трудовым ресурсам СОСПП совместно с Министерством общего и профессионального образования Свердловской области определить список первоочередных профессиональных стандартов и разработать мероприятия по формированию системы профессиональных стандартов и квалификационных требований для ключевых отраслей экономики Свердловской области.

Региональному объединению работодателей СОСПП совместно с Министерством промышленности и науки Свердловской области провести: анализ изменений в профессиональной структуре отраслей экономики; определить группы профессий, которые будут обеспечивать основное экономическое развитие Уральского региона; составить реестр групп профессий, подлежащих стандартизации и последующей сертификации.

Комитету по развитию профессионального образования и трудовым ресурсам СОСПП совместно с Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Советом ректо-

ров вузов Свердловской области и Уральского федерального округа, Советом директоров учреждений среднего профессионального образования Свердловской области обеспечить согласование образовательных и профессиональных стандартов.

Региональному объединению работодателей СОСПП совместно с Департаментом труда и социальных вопросов Министерства экономики Свердловской области организовать работу по среднесрочному и долгосрочному прогнозированию изменений профессиональной деятельности и кадровой потребности.

Поддержать инициативу создания «Центра профессиональной стандартизации и сертификации квалификаций» Регионального объединения работодателей СОСПП.

Внести на заседание Правительства Свердловской области, Российского союза промышленников и предпринимателей вопрос о рассмотрении предложений по совершенствованию политики и практики в области развития кадрового потенциала.

Соглашение о взаимодействии от 25 июня 2007 г.

Министерства образования и науки
Российской Федерации

Российского союза
промышленников и предпринимателей

Национальная
рамка квалификаций

Профессиональные
стандарты



БУЛАТОВ Виктор Алексеевич, директор Института повышения квалификации и переподготовки кадров Уральской государственной юридической академии:

В качестве замечаний к предложенному законопроекту необходимо отметить следующее. В документе отсутствует преамбула – важнейшая составная часть любого законопроекта, в которой должны быть определены стратегические цели и задачи правового обеспечения функционирования системы российского образования. В ст. 1 «Сфера действия настоящего федерального закона» следовало бы определить предмет регулирования. В ст. 2 дан перечень основных понятий и терминов. Здесь также много замечаний, заключающихся в том, что в перечне отсутствуют такие понятия, как «аккредитация образовательной организации», «педагогический работник», «компетентность» и т.д. Формулировка ряда определений, в том числе понятия «воспитание» и «образование», нуждается в уточнении. В ст. 3 перечисляются основные принципы правового регулирования образования, которых более 20, что неправильно. Отсутствует логика построения принципов. В ст. 6 говорится о разграничении полномочий между федеральными органами власти, органами власти субъектов РФ, органами власти местного самоуправления. Данный перечень следует дополнить и образовательными организациями, прежде всего речь идет о высших учебных заведениях, которые принимают собственные образовательные стандарты, а также локальные нормативные акты, которые тоже должны входить в систему законодательства об образовании. В ст. 17 «Структура системы образования» отсутствует понятие высшего профессионального образования. Получается, что будет высшее и профессиональное образование. Кроме того, послевузовская подготовка научных кадров оказалась также на уровне высшего образования. По нашему мнению, послевузовскую подготовку необходимо вынести на отдельный уровень, что придаст ему самостоятельный правовой статус.

Нами дано также предложение по ст. 45, где речь идет о дисциплинарной ответственности обучающихся. Предлагается снизить возраст привлечения к дисциплинарной ответственности с 14 до 10 лет и с 17 до 14 лет для лиц с ограниченными возможностями здоровья, что будет способствовать повышению общего уровня дисциплины. В ст. 47 речь идет о правах родителей и законных представителей. Родители имеют право выбирать форму обучения образовательной организации. Но такая формулировка входит в противоречие с Семейным кодексом РФ, где говорится, что родители имеют право выбора образовательного учреждения и формы получения образования с учетом мнения детей. Данную коллизию целесообразно исключить. В ст. 130 «Цели высшего образования» говорится о том, что государство обеспечивает приоритетность высшего образования. В данном случае имеет место декларативный подход, так как возникает вопрос: по отношению к чему обеспечивается приоритетность высшего образования. Целесообразно исключить такую формулировку из текста закона. В ст. 134 речь идет о видах организации высшего образования. Предлагаемая формулировка представляется ошибочной, так как происходит отказ от такой формы образовательного учреждения, как академия. В то же время включение такой формы образовательного учреждения, как колледж, в систему высшего образования представляется неуместным: уже закрепилось устойчивое восприятие колледжа как среднего профессионального учебного заведения. По вопросу повышения квалификации в законопроекте сказано, что срок освоения образовательной программы повышения квалификации определяется образовательной организацией самостоятельно с учетом потребностей заказчиков, но должен составлять не менее 18 аудиторных часов. Есть мнение, что многие заказчики будут стремиться к тому, чтобы свести все повышение квалификации именно к этим часам, что явно недостаточно.

Дорожкин Е.М.: Какие последствия ждут систему образования при отсутствии упоминания в законе об образовании таких понятий, как «академия» и «колледж»?

Булатов В.А.: Менять «милицию» на «полицию», «академию» на «институт» и т.д. – это просто колоссальные деньги, а смысл непонятен. На наш взгляд, данные изменения не принципиальны.

Федоров М.В.: Формируется закон, который должен сориентировать общество на новую модель российского образования. Что принципиально вносит данный документ и как он ориентирует образовательное сообщество на реализацию новой образовательной политики?

Булатов В.А.: То, что законопроект требует изменений и дополнений, сомнению не подлежит. Нет предела совершенству. Совершенствование терминологии, взаимосвязей, прав и обязанностей обучающихся и т.д. – это шаг вперед. Тем не менее есть определенные моменты, которые ухудшают законодательство в области образования. Например, отмена начального профессионального образования – вопрос, требующий глубокого анализа. Однако, каких-либо революционных изменений в законе нет. Изменения носят скорее эволюционный характер.

Федоров М.В.: Закон об образовании является для страны первостепенным. Не имея четкой программы развития системы образования, не ставим ли мы телегу впереди лошади? Может быть, сначала сформировать программу развития образования, а потом разрабатывать соответствующий закон?

Булатов В.А.: Законотворческий процесс остановить нельзя. Данный законопроект вынесен на всенародное обсуждение. По моим сведениям, в этот законопроект только от ректоров высших учебных заведений поступило более 600 замечаний и предложений. Собственно, в законе и должна быть заложена программа реформирования системы образования.



ПАДЧИН
Виталий
Николаевич, гене-
ральный директор
Союза строителей
Свердловской
области:

В 2002 г. мы столкнулись с такой проблемой: ни один выпускник строительного факультета УГТУ-УПИ этого года не пришел на стройку. Когда я стал интересоваться, что происходит, то получил ответ: на стройке грязь, мат, малокомфортные условия – проще надеть белую рубашку и устроиться менеджером или продавцом строительных материалов. Тогда мы вышли к ректору вуза с предложением о создании целевого набора студентов. Разработали программу продолжения строительных династий. Любой строитель мог подать заявку в Союз на обучение в вузе своего ребенка – выпускника школы. Мы сами комплектовали перечень требуемых специальностей. Полный набор целевиков по всем специальностям составлял 60–65 чел. Строительная организация брала на себя обязательство по компенсации части затрат на подготовку своих студентов вузу в размере 40–45%. В договоре оговаривалось, что все практики студенты проходят на базе данной строительной организации, где они имели возможностьзнакомиться с коллективом. По окончании обучения выпускники обязаны были отработать на предприятии не менее 3 лет. В противном случае предприятие имело право взыскать с семьи сумму затрат на обучение. Студенты, подготовленные по данной целевой программе, сегодня работают в строительных организациях, и данный опыт можно оценить положительно. Работодатели готовы платить за подобного рода образование.



БУХМАСТОВ
Андрей
Владимирович, директор Союза
машиностроительных
предприятий Сверд-
ловской области:

В России отсутствует государственная промышленная политика. Как готовить специалистов, если промышленность не знает, куда она пойдет. Мы много говорим о био- и нанотехнологиях, но без заготовительного производства не то что космические корабли, обычные тракторы не будут производиться. Только на основании сбалансированной стратегии развития промышленности работодатели смогут поставить задачу системе образования. На сегодня мы готовим 70% специалистов с высшим образованием, 20% – со средним и 10% – с начальным. А нужно 80% – с начальным и средним образованием и только 20% – с высшим. И закон об образовании данную диспропорцию не изменит.

Взаимодействие работодателей с федеральными органами власти в значительной степени регламентируется правилами социального партнерства. Третьей стороной выступают профсоюзы. В кризисные времена, когда я искал художественный образ социального партнерства, мне пришла на память картина Перова «Тройка», где три подростка в тяжелых климатических условиях тянут непосильную ношу. А вообще социальное партнерство вызывает ассоциацию с картиной Васнецова, где Иван-царевич, обнимая Василису Прекрасную, скачет верхом на сером волке. Хищник – бизнес, работодатель, Иван-царевич – власть, а Василиса Прекрасная – профсоюз. Когда встает вопрос о социальном – трехстороннем – партнерстве, то ответственность возлагается, как правило, только на работодателя. Исполнительная власть умело уходит от ответственности, а профсоюз ни за что не отвечает. Хотя профсоюз вполне можно привлечь к вопросам кадровой подготовки, повышения квалификации персонала, а также к работе по профессиональной ориентации и поддержке трудовых династий.



МАРАМЫГИН
Максим
Сергеевич, проректор по учеб-
ной работе Ураль-
ского государствен-
ного экономического
университета:

Заказчиком профессионального образования является государство, а потребитель готового продукта – бизнес. До тех пор, пока будет существовать этот диссонанс, сохранится ситуация: государственный диплом – это одно, право профессиональной деятельности – это другое. В свое время Кеннеди в течение 15 лет не мог сдать квалификационный экзамен, так и не став адвокатом. Можно получить диплом, но не получить допуск к профессиональной деятельности. Что сегодня не стимулирует вуз к выпуску брака? Ничего. И люди часто между вузом и «шарашкиной конторой» выбирают последнюю только потому, что права вуза и «шарашкиной конторы» уравнены между собой. Поэтому система профессиональной сертификации необходима.

Профессиональный стандарт

многофункциональный нормативный документ, систематизирующий (для конкретной области профессиональной деятельности) трудовые функции, выполняемые работниками, и требования к необходимым для этого компетенциям

По собственному опыту знаю, что кадровики большинства предприятий – ограниченные люди. И когда вуз начинает вести диалог с кадровыми службами о требуемых компетенциях, то никакой информации получить не может. Но и вузовские работники могли бы прийти на производство и переговорить с руководителями структурных подразделений, чтобы выяснить, какие работники им нужны. Тогда диалог состоится. Ответственность с работодателей, которые не доносят своих требований дообразовательных учреждений, также не снимается. Несомненно, здесь должно быть двухстороннее движение.



РУДЕНКО
Валерий
Лукич,
директор Нижнетагильского института
испытания металлов:

Мы давно поменяли свое отношение к подготовке специалистов. Это понимание пришло к нам 6 лет назад, когда обнаружилось, что средний возраст специалистов нашего предприятия составляет 51 год. Тогда мы организовали подготовку своих специалистов в собственной газовой школе. Существующая сегодня форма взаимодействия образовательных учреждений с производством должна поменяться. Некоторые руководители действительно больше думают о том, как сэкономить на подготовке кадров. Поэтому сегодня надо поменять идеологию руководителей, иначе мы не сдвинемся с места. Думаю, что принятие этого закона не остановить, но необходимо попытаться исправить то, что еще можно исправить.



ТЕТЕРИН
Евгений
Борисович,
директор Каменск-Уральского политехнического техникума:

Законопроектом ликвидируется уровень начального профессионального образования, но остается профессиональная подготовка. Но если сегодня убрать прием в средние профессиональные образовательные учреждения на базе 9 классов, то они не выдержат конкуренции с вузами. Обучающиеся выбирают СПО, так как в результате они получают льготу поступления в вуз без ЕГЭ. В нашей экономической ситуации нельзя ломать то, что уже есть.

Три года назад мы провели анкетный опрос 700 чел. В качестве респондентов были выбраны две группы: выпускники и специалисты четырех крупных металлургических предприятий. Анализ результатов показал огромную разницу в требуемых компетенциях на разных предприятиях, а тем более между выпускниками и специалистами (что хотят специалисты и что хотят выпускники). Специальность одна, а перечень требуемых компетенций на каждом предприятии разный. В результате вопрос «чему учить» остался открытым.



ШЕВЧЕНКО
Валерий Яковлевич,
проректор по образовательной политике
Российского государственного профессионально-педагогического университета:

Вопросы кадровой подготовки, соответствующей потребностям производства, стоят уже десятки лет. Данные статистики показывают, что в текущем году 42% абитуриентов выразили желание стать госслужащими, другая часть идет в экономисты, третья часть – в юристы, а производству совсем ничего не остается. Это проблема общественного сознания. Следует также отметить, что сегодня в образовании надо выживать. Средств, выделяемых государством, явно не хватает. Учебные заведения выживают за счет внебюджетного обучения. 14 млрд р. крутится в системе внебюджетного обучения образовательных учреждений нашей области, т.е. 10% областного бюджета. Но на что направлена подготовка кадров? На удовлетворение личных потребностей обучающихся. И нет другого пути, по которому пошел весь цивилизованный мир: предоставлять предприятиям, занимающимся подготовкой кадров, налоговые льготы. Всего 22% предприятий пытаются установить контакты с учреждениями профессионального образования. Остальные ориентированы на внешний рынок труда. **У**

Основные проблемы в сфере труда и профессионального образования

Спрос и предложение рабочей силы имеют дисбаланс в профессионально-квалификационном разрезе, образовательные услуги отстают от потребностей рынка труда, взаимодействие сферы труда и сферы образования в области классификации профессий и специальностей слабое

Нет квалификационных требований, отражающих современный уровень развития техники и технологии, четко определенных видов ответственности работников

Разработка и внедрение профессиональных стандартов

Зачем нужен профессиональный стандарт?

- Повышение качества и производительности труда
- Единые требования к качеству продукции и услуг
- Закрепление полномочий и ответственности
- Проведение оценки квалификации, аттестации и сертификации работников
- Оценка кандидатов и выпускников учебных заведений при найме на работу
- Обучение и развитие сотрудников;
- Разработка системы компенсации и мотивации
- Планирование карьеры и т.д.

Центр профессиональной стандартизации и сертификации квалификаций

- Целостная система сертификации профессиональных квалификаций
- Механизм взаимодействия сферы труда и образования
- Повышение эффективности обучения
- Повышение качества и конкурентоспособности трудовых ресурсов на рынке труда

МИНАКИР Павел Александрович
Доктор экономических наук, академик РАН, директор

Институт экономических исследований ДВО РАН
680042, РФ, г. Хабаровск, ул. Тихоокеанская, 153
Контактный телефон: (4212) 72-52-25
Сайт: <http://www.ecrin.ru/>
e-mail: minakir@ecrin.ru



К методологии региональной экономики

АНИМИЦА Е.Г., заслуженный деятель науки РФ, доктор географических наук, профессор: Насколько справедливо для нашей страны выражение «сильные районы слабой России»?

МИНАКИР П.А.: Нынешнее состояние организации нашей экономики модифицирует эту формулу. Сейчас резоннее говорить «сильная страна при множестве слабых регионов». Задача пространственной экономической политики заключается в том, чтобы ликвидировать слабость регионов. Но это все равно, что сказать: можно достичь состояния, когда все регионы будут находиться в некой сильной зоне. Так быть не может. Так нигде не происходит. Если при ограниченных ресурсах начать подтягивать слабые регионы, неизбежно придется поступиться определенной долей силы других регионов.

ТАТАРКИН А.И., академик РАН: Являясь членом коллегии Росстата в течение года, имею основание утверждать, что выражение «сильные районы слабой России» несколько вывернуто. По статистическим данным сегодня наиболее устойчиво развивается около 20 крупных олигархических структур – финансовых, производственных, страховых и т.д. И осталось только 2 региона, которые не являются убыточными или дотированными – Москва и Санкт-Петербург. У нас сегодня есть сильные олигархии, обеспеченное правительство и слабое все остальное.

Все научные страсти вокруг и в связи с региональным экономическим развитием последние 20–25 лет прошли разные и очень непростые периоды. В конце 1970-х годов, когда в советскую экономическую мысль проникли и стали легитимными в научном обороте идеи развития региональной экономики, вышла в свет монография Николая Николаевича Некрасова «Региональная экономика». Некрасов не столько содержанием своей книги, сколько самим фактом представления этой тематики научной общественности и преподавательским кругам привлек внимание и сделал официальным это направление экономической мысли в Советском Союзе. Дальше все развивалось по принципу «эффекта домино» – появилось много школ и последователей, но вместе с тем возникло и много сумятицы. Строго говоря, и в классических зарубежных работах было немного ясности относительно разграничения предмета традиционного экономикса и региональной экономики.

История самого направления пространственного вектора экономической теории гораздо более длительна, поскольку еще в конце XIX века появились классические работы, прежде всего экономистов немецкой школы. Главное в этих работах было то, что в них аргументированно представлена самостоятельная основа предмета исследования, системное описание хозяйства, формирующегося на локальных географических территориях, что, собственно, и понималось под пространством, ответы на вопросы о том, каковы размеры этой хозяйственной географии, организация, взаимодействие производителей и потребителей в рамках этих хозяйственных локализаций, как формируются в недрах национальных хозяйств эти пространственные ядра, пространственные системно организованные комплексы. Это была чисто экономика регионов, где под регионом понималось не то, к чему привыкли мы.

В понимании российской экономической мысли регион – это административно очерченная, административно организованная, административно управляемая часть национальной экономики. В нашей стране формировались административные регионы. Но изначально речь шла не об административных, а об экономических регионах, т.е. компактно организованных в пределах ограниченного экономического пространства равновесных хозяйственных системах, которые наилучшим образом эксплуатируют естественные условия и факторы производства, сконцентрированные на данной территории.

С большой долей условности можно сказать, что административные регионы – края, области, республики – тождественны тем экономическим районам, тем равновесным оптимальным образованиям в пространстве, о которых первоначально шла речь. Это была неизбежная плата за переход от чистой теории размещения к прикладным задачам, решаемым на территориях. Более того, административные образования возникали на основе не совсем строгих границ тех хозяйственных систем, которые формировались, но с учетом этих систем. Примером является экономическое районирование в Советском Союзе еще в 1920-х годах, когда появилась первая сетка Госплана СССР, разбившая всю территорию страны на крупные экономические районы. Современные федеральные округа с большой долей приближенности дублируют эти экономические районы.

Российская экономика настолько велика по географическим масштабам и имеет такой гигантский потенциал разнообразия, что не разбивать национальную экономику на экономические субцентры невозможно. В западноевропейской экономике очень быстро получила развитие идея о планомерном развитии экономической деятельности через создание территориальных «полюсов роста». Справедливости ради надо сказать, что еще до Второй мировой войны параллельно с созданием подобных полюсов роста за океаном была создана так называемая программа долины реки Тенесси, которая кочует из учебника в учебник и иногда вызывает чувство досады за то, что об этой программе известно всем, а вот о таких программах, как проект Уралокузнецкого комбината, Магнитогорск, Турксиб и пр., кроме как в старых учебниках по развитию и размещению производительных сил в Советском Союзе, нигде не написано.

Известность этой деятельности зависит от активности средств массовой информации. Например, всем было известно, что французское правительство объявило о создании альтерна-



БОРОНЕНКОВА С.А., доктор экономических наук, профессор: На каких уровнях управления целесообразно стратегическое планирование?

МИНАКИР П.А.: На любом – государственном, региональном, корпоративном, семейном. Существует только одно условие. Стратегия – это порядок действий, способ, метод достижения определенной цели. На любом уровне может быть своя цель. Если она существует и нужны специальные алгоритмы, мероприятия, концентрация ресурсов, система сознательных действий – тут нет вопросов. Но нельзя одновременно ставить и организовывать достижение 100 целей с использованием одних и тех же ресурсов. Это – самообман тех, кто верит, что если сказаны слова «стратегическое планирование» – сразу все станет хорошо. Недавно наше Правительство утвердило стратегию развития до 2025 г. Дальневосточного федерального округа. Цель данной стратегии сформулирована следующим образом: создать условия для комфортной безопасной жизни населения Дальневосточного федерального округа. Но как? Дальше начинается переписывание тех слов, которые я, будучи уже 40 лет на Дальнем Востоке, сначала читал, потом сам придумывал, сейчас я их опять читаю – одни и те же слова.



ВЛАСОВА Н.Ю., доктор экономических наук, профессор: Есть ли какие-то признаки того, что концепция регионального развития изменится?

МИНАКИР П.А.: Моя версия заключается в следующем. Беда не в том, что региональная политика плоха, беда в том, что она является неким слепком общей экономической парадигмы страны: все ресурсы, которые есть в распоряжении общества, государства, частных структур, должны использоваться для получения максимального кратковременного финансового результата. Это находит отражение во всех попытках предпринять какие-то действия, направленные на реорганизацию региональных структур. Приведу в качестве примера Дальний Восток. В 1996 г. региональные лидеры доказывали Президенту и Правительству, что нельзя бросать этот регион, если мы хотим, чтобы он остался в составе России. Были выделены деньги и подписана программа. Сегодня есть программа теперь уже В.В. Путина. Гигантские вложения идут на создание физической инфраструктуры. Идея этой инфраструктуры – создание магистральных транспортных коридоров по вывозу отнюдь не дальневосточного, а сибирского сырья на рынки стран Тихоокеанского бассейна. Регион развивается в инвестиционном плане как транзитный узел сырьевого сектора российской экономики для новоазиатских рынков. В кратковременном аспекте – разумно, так как это позволяет консолидировать финансовые ресурсы для последующей модернизации экономики. С точки зрения пространственной политики – это тупиковый вариант, так как он превращает весь регион даже не в сырьевой придаток российской экономики, а в конгломерат железнодорожного и морского транспорта по экспорту российских ресурсов. Надо создавать инфраструктуру, но необходимо иметь и идеи, для чего она нужна.

тивного Парижскому мегаполису центра экономической активности в районе Гренобля. Пользуясь советской методологией и практикой, французское правительство начало административно-экономическими методами переводить часть капитала и экономически активного населения из Парижа. Эта практическая деятельность получила отражение и в теории. В частности, теория «полюсов роста» в определенной степени отражала результаты этой конкретной экономической политики.

Советская экономическая мысль пошла несколько другим путем, и в теории были получены гораздо более масштабные результаты. Так было всегда – то, что публиковалось в России, оставалось незамеченным мировой экономической мыслью, и только то, что публиковалось на Западе, входило в научный оборот.

В 1990-е годы появилась новая парадигма экономической географии. Особый путь России заключался в том, что провозглашалась идея ненужности регионального аспекта как в экономических исследованиях, так и в экономической политике, которую интересовали лишь обобщенные макроэкономические тенденции и индикаторы. Ситуация изменилась только после финансового кризиса 1998 г., когда на повестку дня встала проблема экономического роста. После парада экономических суверенитетов обнаружилось, что реальная угроза экономического распада государства, за которым неминуемо последует политический распад, не просто надумана. Пришло осознание, что в основе распада Советского Союза лежат экономические процессы, поэтому угроза такого пространственного коллапса на фоне чрезвычайной дифференциации экономических показателей в стране, привела к пониманию необходимости заниматься консолидацией экономической политики в пространственном отношении и больше внимания уделять пространственным эффектам, возникающим в рамках российской экономики.

В 2000-х годах отмечается всплеск политической, административной активности в области государственной экономической политики, но «пар уходит в свисток». Этим свистком является всеобщая стратегизация российской экономической политики. Стратегиями «накрыли» все регионы. Любой уважающий себя региональный начальник на уровне субъекта Федерации, административного региона должен иметь стратегию. Иметь стратегию – очень выгодное дело. Ведь стратегию кто-то должен утвердить, для этого кто-то должен разработать стратегию в том виде, в котором ее согласятся утвердить. Разработчикам страте-

гии нужно заплатить. Таким образом, появился своеобразный стратегически-консультационный бизнес, который сегодня процветает. Цены растут, но никакой связи с научной мыслью здесь не прослеживается. Происходит стратегическая фе-тишизация экономической политики. Лица, принимающие решение, начинают искаженно воспринимать ситуацию: если есть стратегия, значит все в порядке.

Очень хорошо, что в 2000-х годах практическая экономическая политика развернулась лицом к пространственной проблематике, понимая, что не только в мировой экономике происходит глобализация в форме пространственной сегментации. Мировой кризис проиллюстрировал эффекты, вызываемые пространственной сегментацией глобальной экономики. Пространственная сегментация характерна не только для глобальной экономики, но и для нашей пространственно протяженной экономики. И здесь необходимо выходить на новый уровень осознания пространственных процессов.

Региональная экономика выходит на уровень, который условно можно назвать пространственной сегментацией глобальных экономических процессов. На сегодняшний момент я не могу назвать завершенных исследований в этом направлении, хотя количество работ все время увеличивается и в России, и за рубежом. Это – дело ближайшего будущего. Для специалистов, занимающихся пространственными аспектами макроэкономики, открывается обширное поле деятельности. На первый план выступает измерение эффектов в данной системе. Эффектов влияния событий, происходящих в глобальных экономических процессах, на макросистемы, на национальные экономики и в целом на мировую экономику.

Этих эффектов очень много, но они еще недостаточно систематизированы. Один из них – *проблема региональной дифференциации российской экономики*. Существует много работ в этом направлении. Традиционно все они были организованы по двум векторам:

- 1) дифференциация производственных потенциалов, факторов производства;
- 2) дифференциация доходов и социальных состояний.

Последние события показывают, что дифференциация доходов худо-бедно начала нивелироваться: федеральный центр через систему субвенций, субсидий, специальных социальных трансфертов занимался финансовым перераспределением. Деньги из более успешных регионов через федеральный бюджет транслируются в менее доходные регионы. А вот макроэкономи-

МАЛЬЦЕВ А.А., доктор экономических наук, профессор: Каково Ваше отношение к проекту «Сколково»?

МИНАКИР П.А.: Лично у меня очень сложное отношение к этому проекту. С одной стороны, это известный мировой опыт. Есть прекрасные примеры в США, Японии, Китае, Южной Корее. Проблема заключается в следующем. Есть теория накопления Карла Маркса, которая до сих пор справедлива. Она говорит о том, что если вы хотите, чтобы в какой-то отсталой стране развивался капитализм, вы должны привезти туда капитал, но это бессмысленно до тех пор, пока вы не разовьете там капиталистического отношения. Можно собрать нобелевских лауреатов, приобрести суперсовременное оборудование, платить высокие зарплаты молодым ученым и через некоторое время они даже смогут получать выдающиеся научные и технологические результаты. Проблема в другом: что с ними делать? Необходимо создавать соответствующую экономическую среду, способную эффективно использовать эти результаты.

МАЛЬЦЕВ А.А., доктор экономических наук, профессор: Каково влияние китайского фактора на развитие Дальневосточного региона?

МИНАКИР П.А.: Ответ неоднозначен. Мне не нравится истерика по поводу китайской экономической агрессии, которая в свое время принимала крайние формы, когда центральная пресса писала о том, что миллионы китайцев толпами ходят по улицам Хабаровска и Владивостока. Сейчас говорят о том, что Россия может превратиться в сырьевой придаток Китая. Для разговоров на эту тему имеется больше оснований. Китайская демографическая экспансия в значительной степени – миф. Но реальность такова, что экономика Дальнего Востока давно сидит на китайской игле. Сейчас на эту иглу подсаживается и Восточная Сибирь со своими ресурсами. Ресурсы Китая очень нужны, китайский рынок ненасытен, и ближайшие 20–30 лет он таким и останется. Правительствами Российской Федерации и Китая подписана программа совместных действий по развитию восточных районов России и северо-восточных районов Китая. Китай имеет эффективную инфраструктуру выхода на все мировые рынки. Самое сложное – договориться об обмене наших ресурсов на их каналы выхода на рынки. При этом не очень важно, где будут размещаться перерабатывающие производства. Важна технология распределения доходов. Но пока переговорный процесс зашел в тупик.

ческая дифференциация – инвариантна к усилиям экономической политики. И понятно почему. Предположение об абсолютной инверсионности факторов производства, и особенно производственных потенциалов, неверно в случае общей макроэкономики, и тем более неверно в случае пространственной экономики.

Как можно себе представить физическое изменение концентрации производственных потенциалов? Например, на Урале большая концентрация металлургических производств, а в каких-то других регионах их нет. Погрузить производства в эшелоны и перевезти не представляется целесообразным. Каждый регион эксплуатирует те сравнительные преимущества, которые у него есть. Сравнительные преимущества базируются на естественных факторах: наличие природных ресурсов, сформированный по количеству и качеству трудовой потенциал, климатические условия, физическая инфраструктура и т.д. Конфигурация пространственного распределения физических и технологических факторов производства может измениться только за счет того, что новые процессы накопления капитала будут иначе организованы в пространственном отношении. Но если структура нового накопления капитала ничем не будет отличаться от структуры действующего капитала, то ничего и не произойдет, потому что действующий капитал в той же структуре все равно будет концентрироваться в соответствии с эффектами пространственной гравитации в тех регионах, где существуют наилучшие для этого компонента физического капитала сравнительные условия. А вот уже для новых видов экономической деятельности, не привязанных к существующему экономическому потенциалу, есть возможность миграции капитала.

Виден еще один эффект, но пока не очень понятно, как он работает на практике и каковы количественные результаты его реализации, – эффект свертки экономического пространства. На практике он уже используется. Когда понадобилось заново организовать финансовое пространство в российской экономике, замкнув его не на Москву, а частично перераспределив в пользу Санкт-Петербурга, то быстро поняли, как это сделать. Не надо переводить газодобывающие скважины из Тюменской области в Ленинградскую, достаточно штаб-квартиру Газпрома передислоцировать из Москвы в Санкт-Петербург. С точки зрения пространственной экономики это означает, что просто модифицирована финансовая поверхность. С точки зрения традиционной региональной экономики Западная Сибирь – регион, в котором добывается, присваивается продукт, по-

лучается результат. Сейчас это не так. Производство сосредоточено в Западной Сибири, но финансовый результат получается в других местах. Этот воздушный мост между Тюменской областью и Москвой переведен в северном направлении, т.е. поверхность изменила свои географические координаты.

Сейчас довольно трудно сказать, что собой представляет целый ряд экономических регионов, именно потому, что принцип разграничения регионов по физическим координатам местонахождения основных потенциалов изменился благодаря процессам глобализации экономической деятельности: производство находится в одном месте, управление и финансовый поток – в другом, принятие решений разнесено, и сказать, что Западная Сибирь является регионом, конституирующим с точки зрения углеводородных ресурсов в России, уже нельзя. Таким регионом является Западная Сибирь и г. Санкт-Петербург, потому что это единый регион, в котором принимаются решения. Еще предстоит понять, как действуют эти эффекты и как они модифицируют процедуру принятия решений и организацию процесса развития экономики.

Есть и другие эффекты. Например, в паре с гравитационным пространственным эффектом работает антигравитационный эффект. Это как в физике: есть центробежная и центростремительная сила. Одна всем понятна, а другая теоретически существует, но ее никто никогда не видел. Так и здесь. Гравитационный эффект виден и понятен, а вот антигравитационный эффект теоретически существует, но увидеть его сложно, так как он очень размыт и протяжен во времени. **У**

СУРНИНА Н.М., доктор экономических наук, профессор: Кто может выступить заказчиком исследований ученых в направлении региональной экономики?

МИНАКИР П.А.: Реальных заказчиков на фундаментальные исследования не существует. Это дело научного сообщества. Заказчики могут появиться на определенных этапах, когда становится понятно, каков результат.

ФЕДОРОВА А.Э., кандидат экономических наук, доцент: Каким смыслом Вы бы наполнили выражение «образование – в экономику региона»?

МИНАКИР П.А.: Современная экономика – это экономика знаний. Трудно ожидать милости от экономики после всего, что сделали с экономическим образованием. После того, как разобрали экономическое образование по «маркетингово-менеджерским квартирам», появилось безумное количество различных специальностей и специализаций. Когда я пытаюсь разобраться в хитросплетениях и различиях учебных программ по отдельным дисциплинам, то начинаю преклоняться перед работниками высшей школы. Но, на мой взгляд, теряется универсализм образования. Хотя, конечно, универсальное образование плохо тем, что, как известно, детали всегда богаче общего. В то же время, если нет общей основы, то необходимое мировоззрение не будет сформировано и в практической деятельности.

ТАТАРКИН А.И., академик РАН: Многие выпускники вузов приходят в экономику, не понимая даже ее основ. Половина из них не знает, что такое товар и какими двумя свойствами он обладает. Если мы будем продолжать давать таких выпускников экономике нашего региона, то никогда не приобретем конкурентных преимуществ за счет квалифицированных кадров.

ПЛУТОВА Мария Игоревна
Ассистент кафедры экономики труда и управления персоналом

Уральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 221-17-57
e-mail: кафедраETR@mail.ru



Интеллектуальная миграция как основной фактор снижения научно-образовательного потенциала страны

Аннотация

В статье рассматривается процесс интеллектуальной миграции как фактор формирования и роста научно-образовательного потенциала, который позволяет развиваться и конкурировать странам в современном экономическом пространстве.

«Погоня за умами» стала одним из определяющих факторов экономического процветания стран в условиях современной международной конкуренции. Безусловное лидерство в этой области принадлежит США, которые за последние два с лишним десятилетия привлекли из развивающихся стран 250000 высококвалифицированных специалистов, из Западной Европы – порядка 20000 чел. Активно привлекают иностранных специалистов и сами Западноευропейские страны [1].

В 1930-х годах США получили монопольную возможность отбора ученых – беженцев из фашистской Германии, возникла своеобразная миграция населения в результате переманивания высококвалифицированных специалистов, т.е. интеллектуальная миграция или «утечка мозгов» [2].

Существуют различные трактовки понятия «интеллектуальная миграция». Так, ее расширенное понимание включает миграцию не только научно-

технических специалистов, но и творческой интеллигенции, а наиболее широкая трактовка подразумевает весь комплекс миграционных потоков квалифицированных кадров, более одного года работающих за рубежом. Проблемы, связанные с интеллектуальной миграцией, обычно рассматриваются с точки зрения их влияния на страну иммиграции, на страну эмиграции и на мировое сообщество в целом. Особенностью интеллектуальной миграции по сравнению с другими видами миграции является исключительная роль, которую в этом процессе играют профессиональный и этнический факторы.

Миграция специалистов обусловлена теми же факторами, что и миграция неквалифицированной рабочей силы. В первую очередь надо отметить различный уровень экономического и социального развития стран. Ученые и специалисты покидают свою страну в пользу другой, если находят там более высокое материальное вознаграждение, возможности для творчества и саморазвития, лучшее лабораторное оборудование, более комфортные бытовые условия, больше гражданских прав и демократических свобод.

При эмиграции квалифицированных рабочих и инженерно-технического пер-

сонала, ученых и специалистов страна-донор оказывается в большом проигрыше. Она теряет все капитальные затраты, вложенные в подготовку этих кадров. Отечественный рынок теряет самые «соки» рабочей силы, интеллектуальную элиту, научно-образовательный потенциал которой служил первоосновой и залогом развития экономики в условиях НТП. Таким образом, страна-донор ухудшает свое сегодняшнее положение, теряет перспективы развития в будущем. Соответственно, все потери страны-донора оборачиваются выигрышем для страны-реципиента. По самым скромным подсчетам, экономия США лишь в сфере образования и научной деятельности составила за последнее десятилетие XX века более 15 млрд дол. Прибыль, получаемая от использования иностранных специалистов, в Канаде в 7 раз, а в Великобритании в 3 раза выше суммы, выделяемой в качестве помощи развивающимся странам [3. С. 12–14].

Развитые индустриальные страны привлекают иностранных специалистов в количестве, намного превышающем их реальные потребности. Тем самым создается конкуренция не только между местными и вновь прибывшими работниками, но и среди самих иммигрантов. Все это способствует снижению оплаты и повышению интенсивности труда иностранных специалистов. Кроме того, оставшаяся невостребованной часть ученых и специалистов вообще не используется в соответствии с их профессией. Многие мигранты – артисты, врачи, ученые – не могут устроиться по специальности и работают таксистами, сторожами, официантами. Печальный опыт ряда соотечественников тем не менее не служит фактором, сдерживающим дальнейшую эмиграцию, в частности из стран Восточной Европы и бывшего СССР. Даже неквалифицированная работа не по специальности в чужой стране часто оплачивается выше, чем труд физика-ядерщика, врача, инженера, профессора у себя на родине. Поэтому

поток квалифицированных работников из России и бывших стран СНГ не сокращается, а напротив, имеет тенденцию увеличиваться в связи со снятием ограничений на выезд и по мере обострения социально-экономических противоречий внутри страны.

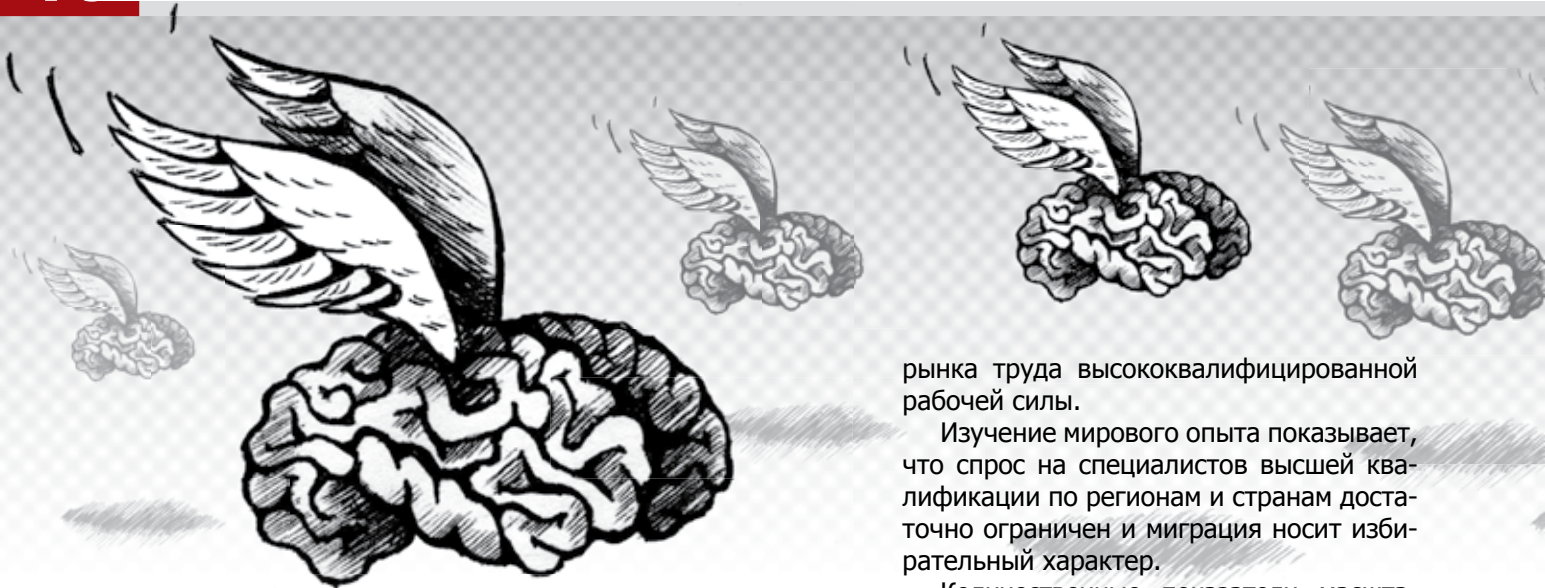
В современном мире значительный размах приобрела межгосударственная интеллектуальная миграция. Между странами перемещаются значительные контингенты трудовых ресурсов высокой и высшей квалификации самых различных специальностей и профессий: артисты, спортсмены, художники, композиторы, писатели, но, пожалуй, самым емким, самым структурно дифференцированным и играющим наибольшую роль в развитии мирового научно-технического процесса является сегмент интеллектуальной межгосударственной миграции, охватывающий научные кадры и во многом формирующий международный и внутригосударственные рынки научного труда.

Интеллектуальная миграция – выезд за рубеж для трудовой деятельности научных и преподавательских кадров высокой и высшей квалификации, реально или потенциально занятых научными исследованиями и разработками.

Одной из характерных закономерностей современной межгосударственной миграции научных кадров является значительное и постоянное увеличение ее масштабов, вовлечение в мировой миграционный оборот кадрового потенциала науки большинства стран мира.

Включение с конца 1980-х годов ученых стран Восточной Европы и бывшего СССР в мировой рынок интеллектуального труда позволяет говорить о том, что





«Утечка умов» – переход научных и квалифицированных кадров в другие сферы деятельности, где их образование и квалификационный уровень чаще всего оказываются невостребованными.

межгосударственная миграции научных кадров приобрела, по существу, глобальный характер.

В привлечении ученых заметно возрастает активность стран третьего мира, которые, в отличие, например, от США и Германии, предъявляют спрос на научные кадры не только высшей, но и средней квалификации. Большой спрос на ученых, в первую очередь на профессорско-преподавательский состав, существует в Китае. Не скрывают своего внимания к ученым из стран Восточной Европы и СНГ Иран и Ирак, заинтересованные в первую очередь в притоке специалистов в области ядерных, химических, биологических технологий и технологий «двойного» назначения и готовые им платить даже больше, чем США. Существует спрос на специалистов, прежде всего по адаптации новых и новейших технологий, в Индии, Пакистане, Арабских Эмиратах, ряде других стран [4].

На мировом рынке научных кадров существует противоречивая тенденция. С одной стороны, развивающиеся страны, способные обеспечить высокий уровень доходов, привлекают высококвалифицированных специалистов из развитых стран – ученых, преподавателей, врачей. К этой группе стран можно отнести Арабские Эмираты, отдельные страны Юго-Восточной Азии, Ливию, некоторые другие. С другой стороны, аналогичный, в принципе, по квалификационному уровню и профессиональному составу миграционный поток направляется из развивающихся в развитые страны. В этом заключается одна из особенностей современного международного

рынка труда высококвалифицированной рабочей силы.

Изучение мирового опыта показывает, что спрос на специалистов высшей квалификации по регионам и странам достаточно ограничен и миграция носит избирательный характер.

Количественные показатели масштабов интеллектуальной миграции не дают в полной мере оценить реальное положение дел, когда речь идет о миграции работников интеллектуального и творческого труда. Лишь немногие из сотен тысяч людей, занимающихся исследованиями и разработками, становятся специалистами высокого и высшего уровня. Между тем мировой рынок высококвалифицированного интеллектуального труда предъявляет спрос прежде всего на элитных ученых и перспективную талантливую молодежь – предэлиту, которая представляет собой интеллектуальный «задел» для будущих научных достижений. Научные работники средней квалификации практически не имеют реальных шансов устроиться на Западе по специальности.

Спрос на мировом рынке научных кадров избирателен не только по уровню квалификации, но и по дисциплинарной структуре. Наибольшим спросом пользуются специалисты в тех научных дисциплинах, которые определяют основные тенденции развития современной науки и технологии: физике, математике, вычислительной технике, биологии, химии, медицине, космических исследованиях. Соответственно реагирует на такой спрос и структура эмиграции. Так, количество выезжающих из России на Запад математиков составляет сегодня 25% к ежегодному выпуску этих специалистов элитарными факультетами.

В бывшем СССР проблемы внешней миграции фактически не существовало: эмиграция была под запретом для всех граждан, за исключением евреев и армян. До середины 1980-х годов из страны ежегодно уезжало



не более 3 тыс. чел. С началом перестройки и ослаблением ограничений на выезд из СССР поток эмигрантов резко усилился. Только за 1987–1990 гг. из страны выехало около 1 млн чел. Максимальный отток людей за границу пришелся на 1990-е годы.

За период с 1990 по 1998 г. произошло обвальное сокращение численности научных работников. За это время наука потеряла более миллиона человек, или 54% своего кадрового состава, причем особенно быстро сокращалась численность ученых наиболее продуктивных возрастов.

Еще большие потери наблюдаются среди персонала, обслуживающего науку. За последние 5 лет более 30000 ученых уехали из России [5. С. 138].

Это сокращение обусловлено тремя процессами: переходом в другую сферу занятости, отъездом ученых за рубеж и естественной убылью научных работников старших поколений. Реальное соотношение этих частей можно оценить лишь приблизительно, поскольку систематизированных статистических данных не существует.

По данным Центра исследований и статистики науки, с 1998 по 2008 г. из России на постоянное место жительства за рубеж выехали более 20 тыс. работающих в сфере науки и научного обслуживания. Еще около 30 тыс. чел. работают за границей по контрактам.

Часть из них также не собирается возвращаться в Россию, где пока оплата труда ученого не сопоставима с той, какую может предложить зарубежный работодатель. Как правило, уезжают наиболее продуктивно работающие и талантливые ученые.

В советский период миграция носила плановый характер. В страны «третьего мира» на контрактной основе направлялись врачи, инженеры, преподаватели и другие специалисты. Теперь наибольшим спросом пользуются ученые и специалисты в области прикладных исследований.

При этом особая заинтересованность проявляется в отношении ученых-естественников, специалистов военно-промышленного комплекса и технологий «двойного» назначения. Весьма заинтересованы в импорте российского интеллектуального потенциала Южная Корея, КНДР, Бразилия, Аргентина, Мексика, ряд Арабских стран [6].

К концу 2005 г. в процессе международной интеллектуальной миграции появились новые черты и особенности.

1 На смену «утечке умов» пришла их миграция. Хотя США остаются общепризнанным центром притяжения для профессионалов, в то же время квалифицированные специалисты едут на временную работу в некоторые развивающиеся страны.

2 Движение квалифицированных специалистов происходит не только «к капиталу», но и «одновременно с капиталом или вслед за ним». Этот процесс тесно связан с деятельностью международных корпораций, имеющих сеть филиалов по всему миру.

3 Миграция профессионалов часто принимает форму охоты (headhunting), переманивания ведущих специалистов из различных сфер науки, управления, изобретательства.

4 Миграция профессионалов связана с интеграцией системы высшего образования. Это предполагает продолжение обучения студентов во многих регионах мира. Закончив курс обучения, выпускники часто остаются на длитель-



Научно-образовательный потенциал – интегральная форма явных и скрытых интеллектуальных свойств страны, отражающая уровень и возможности развития ее граждан при определенных природно-экологических и социально-экономических условиях.



ный период для работы в этой стране, а иногда навсегда связывают с ней свою жизнь.

Ежегодные прямые потери России в результате «утечки умов» можно оценить не менее чем в 3 млрд дол., а суммарные с учетом упущенной выгоды – в 50–60 млрд дол. Другими словами, страна каждый год теряет сумму, эквивалентную 1/3 ее внешней задолженности [7].

Статистика показывает, что 70% изобретений были сделаны или нашими учеными, или выходцами из России, живущими теперь за границей.

Работников научной сферы толкают на эмиграцию те же причины, что и других людей. Неуверенность в завтрашнем дне для себя и своих детей, невостребованность способностей и талантов, невозможность реализовать свой потенциал в условиях современной России – такова мотивация современной миграции. Но основная причина отъезда ученых из России – крайне низкая материальная оценка труда, не соответствующая ни его качеству, ни его общественной значимости.

Таким образом, эмиграция научных кадров за пределы Российской Федерации базируется на недооценке важности деятельности людей в научной сфере. Научные работники получают низкую заработную плату, во много раз меньшую, чем оплата того же труда в других развитых странах. В науку в нашей стране вкладывается не так много средств. Тех денег, что выделяются, не хватает ни на достойную оплату труда, ни на современное оборудование, ни, тем более, на удовлетворение некоторых других первостепенных потребностей научных работников, таких как достойное жилье, повышение квалификации и удобства в профессиональной деятельности, способствующие росту интереса и энтузиазма [8].

Возрастной состав научных кадров России, %

Год	До 29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60–69 лет	70 лет и старше
1994	9	24	32	26	8	1
2000	10	16	26	27	18	3
2010	8	17	18	20	27	15

Во избежание миграции молодых специалистов необходимо разработать устойчивую систему сохранения, подготовки и сопровождения кадров. Нужно сохранить или увеличить долю ресурсов на поддержку научной среды, требуемой для генерации знаний. Причем, наряду с приоритетной поддержкой фундаментальных исследований, должно быть широкое поле для инновационной деятельности, участия бизнеса, различных предприятий.

В настоящее время средний возраст исследователей составляет 49 лет, в том числе кандидатов наук – 53 года, докторов наук – 61 год. Между тем выдающиеся открытия совершаются чаще всего в возрасте 25–40 лет. Возникла реальная опасность утраты преемственности поколений [9].

В этой ситуации особое значение приобретает разработка комплекса мер по расширенному воспроизводству, сопровождению и поддержке кадров научно-технологического комплекса, поднятию престижа профессии ученого. Эти меры должны быть адресованы всем возрастным категориям исследователей, включая их достойное пенсионное обеспечение. Но острое внимания, конечно же, должно быть нацелено на молодых. Очень хорошо, что в стране в последние годы складывается система, стимулирующая приток молодежи в науку. Это, в частности, гранты Президента РФ для поддержки молодых ученых – кандидатов наук и их научных руководителей, докторов наук, ведущих научных школ России, программы РФФИ, федеральные целевые программы интеграции науки и высшего образования, в рамках которых создано 154 учебно-научных центра в 40 регионах России, сформировано 788 филиалов вузовских кафедр в 364 научных учреждениях. Однако, при всей значимости перечисленного, этих мер явно недостаточно. Назрела необходимость объединить усилия Минпромнауки, Минобразования, РАН и отраслевых академий, имеющих государственный статус, ведущих университетов, заинтересованных министерств и ведомств, с тем чтобы изменить ситуацию с кадровым обеспечением российской науки и развитием научно-образовательного потенциала. Немалая роль должна быть отведена и координации усилий всех регионов страны.

Особые поручения Президента, безусловно, помогли бы создать такую систему [7].

Система образования – та область, где начинается воспроизводство научно-образовательного потенциала. В стране есть опыт организации всей цепочки: школа, вуз, производство; опыт отбора в вуз талантливой молодежи путем проведения олимпиад, творческих конкурсов, организации молодежных научных школ, конференций, создания школ-интернатов для одаренных старшеклассников. Эту работу надо расширять, тем более что увеличивающееся социальное расслоение российского общества существенно сужает стартовые возможности молодежи, особенно из сельской местности, маленьких городов. Возникает проблема доступности качественного образования для талантливой молодежи [10].

Обеспечение доступности образования носит комплексный характер. Наряду с системой региональных олимпиад по отбору талантливой молодежи, одной из важных мер могла бы стать система беспроцентного кредитования молодых людей для получения высшего образования, с определением перечня банков, способных обеспечивать и контролировать этот процесс. Причем договоры носили бы трехсторонний характер: студент, работодатель, университет, с определением соответствующих прав и обязанностей. В эти рамки могли бы быть включены и система целевого набора, и система государственного заказа, в том числе для оборонных отраслей. Молодой специалист мог бы вернуть, в той или иной форме, взятый кредит через 7–10 лет или проработать несколько лет по необходимости для страны специальности, например учителем сельской школы. Таким способом можно было бы эффективно решить проблему кадрового обеспечения социально значимых сфер, в том числе здравоохранения. Важно, чтобы при этом решалась и проблема получения жилья, например через ипотеку.

Недостаточное финансирование науки и слабое внимание к специалистам неизменно ведет к упадку отечественной науки, старению кадров. Молодые специалисты предпочитают уезжать за границу. Как правило, уезжают программисты, химики, электронщики, механики, физики-теоретики, специалисты по физике твердого тела, молекулярной биологии, прикладной механике, представители

перспективных направлений медицинской науки [11].

Современное правительство ощущает угрозу «одурения» нашего государства, принимая необходимые меры по улучшению жизни научных сотрудников. Только дыра в этой сфере настолько велика, что за несколько лет решить все проблемы в данной области невозможно.

ИСТОЧНИКИ

1. Супян В.Б. «Утечка умов»: мировые и российские тенденции // Человек и труд. 2003. № 7.
2. Супян В.Б. Наука и образование в США: главные приоритеты развития в «экономике знаний» // США – Канада: экономика, политика, культура. 2008. № 6.
3. Степанов Ю. Утечка мозгов // Деловые люди. 2006. № 108.
4. Дусь Ю.П. Миграция специалистов и научных кадров в мировом хозяйстве. Новосибирск, 2006.
5. Миграция и безопасность в России. Интердиалект. М., 2000.
6. Велихов Е.П., Бетелин В.Б. Промышленность, инновации, образование и наука в Российской Федерации // Вестник Российской академии наук. 2008. Т. 78. № 6.
7. Павленко Ю. Наука и научный потенциал как источник знаний: организация и управление НИОКР // Проблемы теории и практики управления. 2008. № 11.
8. Федотов В. Россия — международный центр трудовой миграции // Человек и труд. 2008. № 7.
9. Интеллектуально-творческий потенциал России. Режим доступа: <http://www.future4you.ru/>
10. Купцов В.И. Ценностные ориентации в современном высшем образовании // Диалог культур и партнерство цивилизаций: VIII Междунар. Лихачевские науч. чтения, (22–23 мая 2008 г.). СПб., 2008.
11. Интеллектуально-творческий потенциал России. Режим доступа: <http://www.future4you.ru/>



СОЛОГУБОВ Владислав МихайловичЗаведующий кафедрой финансов и кредита,
кандидат экономических наук, профессорУральский технический институт связи и информатики
Сибирского государственного университета телекоммуникаций и информатики

620109, РФ, г. Екатеринбург, ул. Репина, 15

Контактный телефон: (922) 124-29-13

e-mail: noyabrsk06@list.ru



Образование экономики*

Образование – процесс усвоения знаний, обучение, просвещение.

Аннотация

Статья содержит краткое описание современных проблем высшего образования в мире и его связь с экономикой. Утверждается наличие критической связи между образованием и экономикой. Изложена ситуация в системах образования в США, Германии, Франции и России. Для России предлагается вариант отказа от понятия «диплом государственного образца» и переход к частной форме собственности образовательных учреждений.

Заголовок статьи надо понимать следующим образом: «образование» – субъект, «экономика» – объект действия. Иначе говоря, экономике надо просвещать, обучать. Действительно, экономика как объект нуждается не только в материальных и финансовых ресурсах, но и в интеллектуальных. С другой стороны, образованию как субъекту не обойтись без финансов, т.е. без экономики. Эффективность симбиоза экономики и образования отмечена давно. От Петра Великого и Екатерины Второй, через советский период России до наших дней известны значительные успехи отечественного образования, и ко второй половине XX века они стали общепризнанными.

Время перемен наложило отпечаток на систему образования не только в России, но и в других странах. Мировой финансовый кризис проявил многочисленные проблемы образовательных структур практически во всех странах мира. Никаким агентствам невозможно

доверять вычисление рейтингов университетов мира, как невозможно доверять трем известным американским агентствам расчет рейтингов банков (крупнейшие банки с рейтингами AAA от этих агентств «благополучно» потерпели крах).

Рейтинги университетов от разных агентств столь различны, что один этот факт дискредитирует сами агентства. Например, рейтинговое агентство Global Universities Ranking (США) поставило МГУ на пятое место в мире впереди Гарвардского, Стенфордского и Кембриджского университетов, а согласно данным рейтингового агентства Academic Ranking of World Universities (ARWU, Великобритания) МГУ занимал в 2010 г. 74-е место среди университетов мира, а Санкт-Петербургский университет находился в четвертой сотне. Поэтому полагаться на рейтинги нельзя, и страна должна самостоятельно оценивать свои образовательные структуры, ана-

лизировать их эффективность и способность существовать в симбиозе с экономикой.

В последнее двадцатилетие отмечается значительное замедление роста производительности труда в США. Объясняется это недостатками в области образования. Существует связь между образованием и отдельными показателями рынка труда, в том числе занятостью, производительностью труда и доходами. Около 70% выпускников средних школ в США смогли поступить в колледж в течение двух лет. 16,7 млн американцев в возрасте от 25 до 34 лет в настоящее время имеют высшее образование. Но администрация Президента считает, что для Соединенных Штатов, чтобы вновь занять место мирового лидера в области образования, необходимо представить молодым людям на 11 млн больше мест в колледжах к концу десятилетия.

В своем выступлении перед студентами Остина (Техас) 3 августа 2010 г. Президент США сказал: «Это экономический вопрос, когда уровень безработицы среди людей, которые никогда не учились в колледже, почти вдвое больше, чем среди тех, кто учился в колледже. Образование становится экономической проблемой, ког-

*Публикуется в качестве дискуссии

Ключевые слова: уровень образования, экономическая эффективность образования, уровень грамотности взрослого населения, производительность труда, конкурентоспособность.

да почти восемь из десяти новых рабочих мест требуют профессиональной подготовки рабочей силы или высшего образования к концу этого десятилетия. Образование – экономический вопрос, когда мы знаем без тени сомнения, что страны, которые конкурируют с нами сегодня, будут вне конкуренции с нами завтра. Самое главное, что мы можем сделать, это убедиться в том, что у нас есть мирового класса системы образования для всех. Это является необходимым условием для процветания. Это обязательство, которое мы имеем перед следующим поколением».

С точки зрения бизнеса университетское и школьное образование не вполне удовлетворяет потребностям экономических структур. В странах с традиционно высоким уровнем высшего образования ведутся поиски путей повышения его эффективности. Сделать это без участия государства невозможно. И необязательно это участие должно быть только финансовым. Например, созданный в 1989 г. в США Национальный центр по вопросам образования и экономики (НСЭО) объявил об организации фонда поддержки университетов – некоммерческой организации. Ежегодно фонд может направлять на поддержку университетов около 3,6 млн дол. В функции фонда входит анализ наиболее перспективных направлений научных исследований в мире и выявление руководителей соответствующих научных школ, адаптация лучших в мире учебных систем и экзаменов. Обучающие системы и экзамены будут адаптироваться с учетом новых общих базовых государственных стандартов. Главная цель фонда, определенная правительством, – повышение производительности труда в реальном бизнесе.

Совместно с НСЭО подобной деятельностью занимаются организации еще 8 стран. Такой интерес к вопросам эффективности образования возник в свя-

зи с утратой ведущих позиций традиционно сильных университетов, наметившейся в последней четверти XX века. Стало очевидным, что

существует объективная критическая связь между образованием и экономикой, что образование должно стать надежным партнером экономических операторов страны.

Современная мировая тенденция нацелена на усиление влияния университетов на систему школьного образования. Для этой цели Гарвардский университет, например, открыл Высшую школу образования. По данным Министерства труда и Бюро трудовой статистики США, за последние 20 лет неуклонно снижается рост производительности труда. Наблюдатели отмечают значительное снижение конкурентоспособности американской экономики по сравнению с другими развитыми странами. Система образования должна прививать студентам навыки, необходимые для успеха на современном рынке труда.

Если образованность и производительность труда коррелируют, то теория предельной производительности должна быть применима и к категории «образование». С другой стороны, многие исследователи подвергли критике использование заработка в качестве измерителя производительности, утверждая, что по ряду причин работникам необязательно выплачивают суммы, которые отражают их предельную производительность в данное время. Если это так, то отношение между образованием и заработной платой будет не точно соответствовать взаимосвязи между образованием и производительностью труда.

Экономическая эффективность образования трудноизмерима, поэтому необходимо рассматривать следующие качественные характеристики связи между образованием и экономической продуктивностью:

- образовательные достижения;

- результаты академических достижений;
- уровень грамотности взрослого населения.

Есть основания ожидать зависимость между уровнем образования работника и его заработной платой. Однако нет оснований считать, что образованность является надежным показателем знаний и навыков, которые реализуются на рабочем месте. Рабочие с одним и тем же уровнем образования могут получать разную заработную плату, потому что они имеют различные навыки и знания.

С учетом этого анализ уровня образования должен включать второй тип измерения: оценку академического уровня. Под академическим уровнем здесь понимаются фундаментальные знания, определяющие понятие «эрудиция». Правда, использование такой оценки для измерения этого уровня достаточно сложно из-за неопределенности критериев оценки. Неопределенность существует также в соотношении академического уровня человека и его рабочих и профессиональных навыков.

Исследования НСЭО указывают на успехи в образовании, которых добиваются лица, как в целом, так и по отдельным предметам. Наконец, недавние исследования показывают, что грамотность в чтении, письме и основные количественные и вычислительные навыки могут быть в числе наиболее важных качеств, которые человек привносит на рабочее место. Общая грамотность взрослого населения является важнейшим фактором повышения производительности труда.

Есть много оговорок и исключений, которые имеют отношение к разработке политики высшего образования в США. Зависимость производительности труда от уровня образования не всегда подтверждается на практике. Например, Германия имеет

более сильную экономику, чем Франция, но вдвое меньший процент молодых людей с высшим образованием. Кроме того, Франция увеличила долю молодых людей с высшим образованием на 13% в течение последних 10 лет, тогда как в Германии этот показатель практически не сдвинулся с места, но темпы экономического роста Германии превысили французские за этот же период.

Трудности измерения производительности труда и образования сделали невозможными окончательные выводы о конкурентоспособности фирм США и связи между производительностью и образованием.

Проблемы российского образования лежат в иной плоскости. Если сравнивать российский университет с американским (французским, германским, английским), то очевидно главное отличие: все российские университеты – государственные и финансируются государством. Конечно, эта форма собственности имеет свои плюсы. С другой стороны, данный статус неизбежно влечет определенные взаимоотношения между университетом и его собственником – государством. Государство финансирует, определяет содержание учебных планов, контролирует процесс, сертифицирует выпускников.

Такая система неплохо справлялась со своими функциями в условиях плановой экономики. Потребность в кадрах определялась в рамках этой же системы экономическим блоком. С точки зрения теории управления система работоспособна, поскольку обладает обратной связью между управляющим и управляемым объектами.

Переход к рыночной экономике лишил систему образования обратной связи. Действительно, образовательная среда не получает более сигналов от пользователей образо-

вательного продукта. Отсюда «перепроизводство» одних специалистов и острый дефицит других.

Российская система образования постоянно запаздывает со снабжением экономики нужными кадрами.

В России полным ходом идет реформа образования: школьного, профессионального и высшего, но она не затрагивает институциональных основ системы.

Представляется, что реформа образования должна рассматривать кроме всего прочего, чем она занята в настоящее время, следующие вопросы:

? каков должен быть правовой статус вузовского сертификата (диплома)?

? какова должна быть форма собственности вуза?

Есть много оснований сомневаться в статусе диплома «государственного образца». Фактически это означает, что независимо от качества полученных знаний, уровня профессорско-преподавательского состава вуза, традиций, научных исследований и т.п. выпускники получают одинаковый сертификат – диплом «государственного образца». Логично было бы выдавать диплом высшей школы, что придавало бы диплому соответствующий вес, адекватный весу образовательного учреждения. Вновь образуемые учебные заведения должны получить лицензии, надеясь на право выдавать, а на деле – продавать государственные дипломы. Это хороший бизнес. Так рождается коррупционное начало. Государство в борьбе с коррупцией вынуждено контролировать деятельность всех образовательных учреждений, затрачивая при этом огромные средства. Отказ от так называемого диплома «государственного образца» позволит естественным образом очистить образовательный рынок от случайных людей.

? Какова должна быть форма собственности высшего учебного заведения?

По мнению автора, все они должны быть частными. При этом учебные планы должны содержать обязательные дисциплины, называемые ныне «государственный образовательный стандарт». Кроме того, под контроль государства должны подпадать другие параметры образовательного учреждения. Доходы частных вузов формируются платой за обучение и продажей интеллектуального продукта – выпускников.

? Зададимся вопросом: почему бизнес платит за все ресурсы кроме интеллектуальных?

? Почему государство тратит огромные средства налогоплательщиков на воспитание и образование молодых людей и выпускает их в свободное плавание на рынок труда как товар?

За любой товар надо платить, включая этот. Платить должен пользователь, т.е. бизнес. Проблема не в том, как заставить его платить, а в том, чтобы создать условия для осознанной необходимости платить. Участие частных организаций в финансировании возможно при одном условии – покупатель должен иметь возможность влиять на образовательный процесс. Модели реализации такого подхода есть в мировой практике в различных формах.

Региональные экономические субъекты вполне могут участвовать в формировании нужных им специалистов в региональных же вузах. Финансирование может осуществляться в самых различных формах: гранты, стипендии, стажировки, бесплатное (или арендованное) оборудование от производителей для лабораторий, пополнение библиотечных фондов издателями, ангажирование известных ученых для работы со студентами и пр.

Описанная схема известна во многих странах мира. Она может быть реализована при двух условиях: отказ от дипломов «государственного образца» и переход на частную форму собственности образовательных учреждений. **У**

СУБРЕГИОНАЛЬНОЕ БЮРО МОТ ДЛЯ СТРАН ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ И ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ
ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ СОБРАНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
СВЕРДЛОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СОЮЗ ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ УРАЛЬСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РАН
УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Международная научно-практическая заочная конференция

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

19 ноября 2010 года



Секция 1. РЫНОК ТРУДА И ЭФФЕКТИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ:

- обеспечение условий для достойного и производительного труда в условиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства;
- государственная пропаганда труда;
- экономика, обеспечивающая достойную жизнь;
- формирование национальных рынков труда;
- миграция и территориальная трудовая мобильность;
- гендерное равенство на рынке труда;
- построение системы непрерывной профессиональной подготовки;
- восстановление системы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки молодежи.

Секция 2. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД:

- качество жизни;
- трудовой потенциал и формирование стоимости труда;
- соотношение производительности и оплаты труда;
- равная оплата за равный труд: межстрановые сравнения;
- гендерное равенство в оплате труда;
- участие работников в управлении предприятием и получении доли прибыли;
- эффективные методики оплаты труда;
- переход на отраслевую систему оплаты труда;
- пенсионное обеспечение;
- социальное обеспечение и социальное партнерство как гарантия достойного труда.

Секция 3. ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД:

- целевая программа МОТ «За безопасный труд»;
- безопасность и здоровье – основные права человека;
- развитие культуры охраны труда, улучшение систем управления охраной труда и качеством в современных условиях;
- расчет и повышение осведомленности об экономических потерях от плохих условий труда;
- легализация трудовых отношений и обеспечение соблюдения трудового права;
- эволюция трудового права;
- продвижение практического и эффективного социального партнерства в области охраны труда на уровне предприятия;
- развитие и продвижение международного сотрудничества в области охраны труда;
- кадровая безопасность: защита работников от негативного воздействия враждебной внешней среды.

Стоимость материалов конференции: 750 р. (в т.ч. НДС 18%) за публикацию в сборнике трудов участников конференции.

E-mail для заявок и статей: cafedraETR@mail.ru

Сборник трудов участников конференции будет издан к началу работы конференции.

С информацией о конференции можно ознакомиться на сайте УрГЭУ: <http://www.usue.ru>

Секретариат оргкомитета: Плутова Мария Игоревна, cafedraETR@mail.ru

Место проведения конференции: Уральский государственный экономический университет

Адрес: 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45, оф. 668.

Телефон для справок: (343) 257-54-73.

Факс: (343) 257-71-47 (с пометкой «Кафедра ЭТУП»).



Уральский государственный
экономический университет



кафедра
экономики труда
и управления персоналом

ПЕТРИЧЕК ВацлавПредседатель Правления, кандидат наук, доцент, почетный профессор
Уральского государственного экономического университета**Торгово-промышленная палата по странам СНГ**

190 00, Чехия, Прага 9, ул. Фрейтова, 27

Контактный телефон: +420 266 721 816

Факс: +420 266 721 813

e-mail: petricek@komora.cz



Развитие взаимоотношений Чешской Республики и Российской Федерации

Аннотация

Чешская Республика, являясь крупным потребителем российского сырья, прежде всего энергоносителей, и обладая значительным транзитным потенциалом, относится к числу важных торгово-экономических партнеров России в регионе Центральной и Восточной Европы. В статье рассматривается динамика развития российско-чешского торгово-экономического сотрудничества за период с 2004 по 2009 г. и за первые месяцы 2010 г.

Политические, общественные и прежде всего экономические отношения между Чехией и Россией с начала 1990-х годов пережили довольно специфическую трансформацию, которая повторяла принципиальные обще-

ственные и экономические изменения в обеих странах.

Первоначальное, в прошлом даже чрезмерное, сотрудничество и взаимный товарообмен сначала пережили глубокий провал. Это было вызвано как определенным «идеологическим налетом» с чешской стороны, так и стремлением вывести чешскую продукцию на западные, прежде всего европейские, рынки (это удалось), а также неуверенностью в бесперебойной платежеспособности российской стороны.

К счастью, достаточно скоро, уже в середине 1990-х годов, с обеих сторон возобладали рациональные взгляды на взаимовыгодное торговое и экономи-

*Справка по статистике внешней торговли между Россией и Чехией за период 2002–2010 (8 мес.) гг.
(по данным чешской статистики), млрд дол.*

Показатель	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2009 (8 мес.)	2010 (8 мес.)
Товарооборот	2,36	2,92	3,72	5,76	7,48	8,50	13,13	8,02	5,12	6,42
Темпы роста, %	- 5,2	23,7	27,4	54,8	29,9	36,4	54,1	- 38,9	- 43,2	25,4
Экспорт РФ	1,84	2,34	2,77	4,36	5,59	5,63	9,14	5,40	3,46	4,33
Темпы роста, %	- 8,0	27,2	18,4	57,4	28,2	0,7	61,3	- 40,9	- 45,6	28,2
Импорт РФ	0,52	0,58	0,95	1,40	1,89	2,87	3,99	2,62	1,66	2,09
Темпы роста, %	6,1	11,5	63,8	47,4	35,0	51,8	39,9	- 34,4	- 37,7	25,9
Сальдо	1,32	1,76	1,82	2,96	3,70	2,76	5,15	2,78	1,80	2,24

Источник: Чешское статистическое управление.

Ключевые слова: динамика товарооборота, торгово-экономическое сотрудничество, импорт, экспорт, сальдо товарооборота, динамика инвестиций.

*Объемы внешней торговли между Россией и Чехией за период 2002–2010 (7 мес.) гг.
(по данным российской статистики), млрд дол.*

Показатель	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2009 (7 мес.)	2010 (7 мес.)
Товарооборот	2,08	2,65	3,12	4,81	6,20	7,11	10,9	6,76	3,44	4,75
Темпы роста, %	- 5,5	27,4	17,7	54,2	28,9	14,7	53,3	62,2	51,8	137,9
Экспорт РФ	1,51	1,94	2,28	3,82	4,67	4,66	7,3	4,44	2,24	3,33
Темпы роста, %	-7,4	28,5	17,5	67,5	22,3	0,02	56,7	61,2	47,9	148,4
Импорт РФ	0,57	0,71	0,84	0,99	1,53	2,45	3,6	2,32	1,20	1,42
Темпы роста, %	12,1	24,6	18,3	17,8	54,5	60,1	46,9	64,2	61,0	118,4
Сальдо	0,94	1,23	1,44	17,8	3,14	2,21	3,7	2,12	1,04	1,90

Источник: Росстат.

чешское сотрудничество. Было заключено *Межправительственное соглашение об экономическом, промышленном и научно-техническом сотрудничестве*, на основании которого начала работу межправительственная комиссия во главе с членами правительств обеих сторон.

Долговременной проблемой взаимной торговли является ее неуровновешенность. Импорт из Российской Федерации намного выше, так как основывается на сырьевых материалах (нефть и природный газ), нам не удастся уравновесить его чешским экспортом. Поэтому *весь период характеризуется отрицательным сальдо торгового баланса Чехии*. Разумеется, проблема чешской стороны состоит в том, что до сего времени не удалось предложить все более требовательному российскому рынку пользующуюся спросом продукцию в количестве, которое бы уравнило импорт. С другой стороны, несомненно, является положительным, что в лице Российской Федерации мы имеем надежного партнера по импорту необходимого сырья.

Постепенно мы научились *вести переговоры и сотрудничать с российскими партнерами не только на уровне Федерации, но и на уровне отдельных регионов*. Россия – огромная страна, и регионы имеют свой экономический вес и определенную степень экономической самостоятельности. Это сотрудничество для нас постепенно окупается, наряду с товарообменом развивается ряд очень интересных видов деятельности типа joint-ventures.

В регионах Российской Федерации реализуется ряд крупных совместных проектов: реконструкция и модернизация производственных мощностей завода «Уралвагонзавод» (г. Нижний Тагил), строительство «под ключ» сельскохозяйственных ферм в Республике Башкортостан и Самарской области, строительство предприятия по производству лекарственных препаратов в Казани, модернизация электростанции в г. Красавино Вологодской области, в стадии завершения строительство завода по производству стеклотары в Ульяновской области, аналогичный завод строится в Омской области.

В докризисный период российско-чешский товарооборот развивался достаточно динамично и за последние пять лет увеличился в 3,5 раза, достигнув в истекшем году 10,9 млрд дол. США, по данным Федеральной таможенной службы (ФТС).

В 2009 г. наблюдается значительное сокращение взаимной торговли. Так, по данным Федеральной таможенной службы, в 2009 г. по сравнению с 2008 г. товарооборот сократился на 37,8% и составил 6,8 млрд дол., при этом российский экспорт снизился на 38,8% – до 4,4 млрд дол., импорт упал на 35,9% – до 2,3 млрд дол.

По данным ФТС, за первые 4 месяца 2010 г. российско-чешский товарооборот увеличился по сравнению с аналогичным периодом 2009 г. на 59,3% и составил 2,75 млрд дол. США, при этом российский экспорт вырос на 92,0% (2,00 млрд дол. США), а российский импорт увеличился на 9,6% (0,75 млрд дол. США). Таким образом, в российско-чешской торговле по-прежнему сохраняется значительный дисбаланс [1].

Динамика инвестиций из Чехии в Россию

Показатель	2005	2006	2007	2008	2009
Накоплено инвестиций на начало отчетного периода	101 995,60	96 625,79	117 232,66	303 131,03	683 722,35
Поступило инвестиций и инвестиционных доходов	17 064,90	45 718,66	124 268,17	421 139,46	354 447,27
Изъято (погашено) инвестиций	31 698,70	47 202,90	60 939,16	115 692,15	108 310,68
Переоценка, прочие изменения активов и обязательств	69,40	-604,50	2 656,61	-7 879,34	4 424,43
Накоплено на конец отчетного периода	87 431,20	94 537,05	183 218,28	600 699,00	934 283,37

Источник: Росстат.

Динамика инвестиций из России в Чехию

Показатель	2005	2006	2007	2008	2009
Накоплено инвестиций на начало отчетного периода	5 668,10	10 676,88	11 773,29	43 530,50	30 998,31
Поступило инвестиций и инвестиционных доходов	3 794,00	3 515,60	41 351,54	21 155,69	24 154,40
Изъято (погашено) инвестиций	3 286,60	2 887,66	41 351,54	34 559,91	34 061,29
Переоценка, прочие изменения активов и обязательств	–	0,40	0,70	1 317,51	-4,60
Накоплено на конец отчетного периода	6 175,50	11 305,22	43 031,40	31 443,79	21 086,82

Источник: Росстат.

Во внешнеторговом обороте Чехии Россия занимает 10-е место (3,6%), по чешскому импорту – 5-е место (5,2%), по чешскому экспорту – 12-е место (2,1%).

Основу российских поставок в ЧР (почти 88% стоимости экспорта) составляют товары топливно-энергетической группы. Второе место в российском экспорте (5,01%) занимают обработанные изделия, объем поставок которых в 2009 г. сократился более чем на 60%. При этом основная доля приходится на продукцию черной и цветной металлургии.

Впервые за последние несколько лет в российском экспорте заметно выросла доля машин и оборудования, до 2,99%. Причем это оказалась единственная группа товаров, по которой произошло увеличение объемов поставок на 53,78%. Непродовольственное сырье составляет 1,83%. В этой группе основная доля поставок приходится на руды металлов.

В российском импорте из Чехии более 62% стоимостного объема поставок приходится на машины, оборудование и транспортные средства. В этой группе машиностроительное оборудование составляет 12% всего чешского экспорта в Россию, автомобили и автокомпоненты – 9%, телекоммуникационное оборудование – 7%.

В 2009 г. удельный вес поставок товаров 6-й группы СМТК (обработанные изделия) составил почти 13%. Основу поставок составляют изделия из минерального сырья, бумаги и картона, металлоизделия. Химические товары составили также почти 13% чешского экспорта в Россию. В 2009 г. наблюдалось заметное увеличение поставок лекарственных препаратов и фармацевтической продукции при одновременном снижении поставок товаров неорганической химии [1].

Несмотря на эти бесспорно положительные примеры сотрудничества потенциал *торгово-экономических взаимоотношений, несомненно, выше.* Разумеется, необходимую инициативу должна проявлять прежде всего чешская сторона, мы это осознаем.

Для будущих взаимных планов является важным, что *Российская Федерация в рамках нынешней политики поддержки экспорта чешского правительства декларируется в качестве приоритетной территории.* Это важный сигнал для потенциальных чешских экспортеров, а также для институтов, поддерживающих экспорт. Чехия будет приветствовать и другие формы сотрудничества в рамках как двухсторонних, так и многосторонних отношений.

В ходе пятого заседания Межправительственной комиссии по экономическому, промышленному и научно-техническому сотрудничеству между Российской Федерацией и Чешской Республикой (далее – Комиссия), состоявшегося 14–15 сентября 2009 г. в Праге, были определены приоритетные совместные проекты сотрудничества в области промышленности:

- Реконструкция и модернизация производственных мощностей завода «Уралвагонзавод» (с участием с российской стороны ОАО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» имени Ф.Э. Дзержинского» и с чешской стороны фирмы «Алта»);
- Строительство универсального рельсобалочного стана для производства высококачественных длинномерных рельс и фасонного проката различного назначения (с участием с российской стороны ОАО «Мечел» и ОАО «Челябинский металлургический комбинат» и с чешской стороны фирмы «Алта»);
- Модернизация Магнитогорского металлургического комбината (с участием с рос-

сийской стороны ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» и с чешской стороны фирмы «Алта» и «ПСГ-Интернейшл»);

- Сооружение фармацевтического завода «Рафарма» по производству лекарств и фармацевтического комплекса в региональной особой экономической зоне промышленно-производственного типа «Тербуны»

в Липецкой области (с участием с российской стороны некоммерческой организации «Фонд поддержки здравоохранения «Здоровье» и ЗАО «Рафарма» и с чешской стороны фирм «ГМ Проект», «Азас Инвест» и «Унистав»);

- Создание комплексов очистных сооружений по технологии USBF для коммунального хозяйства и промышленных предприятий (с участием с российской стороны ОАО «ВПК «НПО Машиностроение» и ЗАО «В-Люкс» и с чешской стороны фирм «Экофлюид рупп» и «Вотер тритмент альянс»);

- Реконструкция кузнечно-прессового и литейного производств ОАО «АВТОВАЗ» и ОАО «КАМАЗ» (с участием с российской стороны ЗАО «Группа компаний «РЭЛТЕК» и с чешской стороны фирм «Шмерал Брно» и «Роботерм»).

В настоящее время в Чехии введены новые условия для построения совместных чешско-российских предприятий. На эти цели в Чехии будет выделено порядка 70 млрд чешских крон. В наших законах очень конкретно обозначены условия для иностранных инвесторов. Ежегодно в Чешскую Республику приходит около 5–6 млрд дол. США инвестиций, и это позволяет проводить реконструкцию чешской промышленности.

ИСТОЧНИКИ

1. Справка о российско-чешском торгово-экономическом сотрудничестве // Сайт Торгового представительства Российской Федерации в Чешской Республике. Режим доступа: http://www.rustradecz.ru/index.php?menu_lang=RU&menu_id=326&menu_parent_id=0



По данным Росстата, в 2009 г. из Чехии в Россию поступили инвестиции в объеме 354,4 млн дол. США, причем прямые инвестиции составили 43,0 млн дол. США. Общий объем накопленных инвестиций (на 1 января 2010 г.) из Чехии в российскую экономику составил 934,3 млн дол. США, в том числе прямые инвестиции составили 197,6 млн дол. США, прочие – 727,3 млн дол. США.

Из России в Чехию в 2009 г. поступило 24,2 млн дол. США. Объем накопленных инвестиций из РФ в ЧР (на 1 января 2010 г.) составляет 21,1 млн дол. США, из них 6,0 млн дол. США – прямые инвестиции, 15,1 млн дол. США – прочие [1].

Группа СМТК		Показатель	Экспорт РФ		Импорт РФ	
Код	Наименование		2008	2009	2008	2009
0	Продовольственные товары и живые животные	Уд. вес, %	0,04	0,04	1,62	1,73
		Млн дол. США	3,94	2,26	64,41	41,03
		Индекс 09/08	57,36	–	63,70	
1	Напитки и табак	Уд. вес, %	0,02	0,03	0,82	0,84
		Млн дол. США	1,47	1,44	32,64	19,89
		Индекс 09/08	97,96	–	60,94	
2	Сырье непродовольственное, кроме топлива	Уд. вес, %	4,70	1,83	0,68	0,60
		Млн дол. США	429,66	97,36	26,96	14,12
		Индекс 09/08	22,66		52,37	
3	Минеральное топливо, смазки	Уд. вес, %	82,94	87,83	0,47	0,24
		Млн дол. США	7581,65	4678,94	18,73	5,80
		Индекс 09/08	61,71	–	30,97	–
4	Жиры, масла животного и растительного происхождения	Уд. вес, %	–	0,01	–	0,00
		Млн дол. США	0,10	0,35	0,08	0,01
		Индекс 09/08	350,00		12,50	
5	Химические продукты	Уд. вес, %	3,29	1,84	8,68	12,97
		Млн дол. США	300,91	98,24	346,03	307,21
		Индекс 09/08	32,65		88,78	
6	Обработанные изделия	Уд. вес, %	7,60	5,01	14,83	12,84
		Млн дол. США	694,01	267,09	591,57	304,06
		Индекс 09/08	38,49		51,40	
7	Машины, оборудование и транспортные средства	Уд. вес, %	1,13	2,99	63,54	62,01
		Млн дол. США	103,73	159,52	2534,31	1468,56
		Индекс 09/08	153,78		57,95	
8	Разные готовые изделия	Уд. вес, %	0,28	0,42	9,36	8,76
		Млн дол. США	25,41	22,34	373,49	207,42
		Индекс 09/08	87,92	–	55,54	–
9	Товары и сделки, не включенные в другие разделы	Уд. вес, %	–	–	–	–
		Млн дол. США	–	–	–	–
		Индекс 09/08	–	–	–	–
ИТОГО		Уд. вес, %	100,00	100,00	100,00	100,00
		Млн дол. США	9140,88	5327,55	3988,22	2368,10
		Уд. вес, %	58,28		59,38	

Источник: Чешское статистическое управление.



ВЕЙНБЕРГ Роман Рафаилович
Ассистент кафедры информационных систем в экономике и менеджменте

Российская экономическая академия им. Г.В. Плеханова
117997, РФ, г. Москва, Стремянный пер., 36
Контактный телефон: (495) 958-24-10
e-mail: veynberg@rambler.ru

МОСКОВОЙ Илья Николаевич
Аспирант кафедры информационных систем в экономике и менеджменте

Российская экономическая академия им. Г.В. Плеханова
117997, РФ, г. Москва, Стремянный пер., 36
Контактный телефон: (495) 958-24-10
e-mail: marktravkin@gmail.com



Применение систем управления бизнес-правилами для поддержки принятия решений стратегического корпоративного менеджмента*

Аннотация

В современном мире быстрое реагирование на изменение конъюнктуры рынка, моделирование и принятие управленческих решений является основополагающим звеном стратегического менеджмента. Бизнес-процессы в устоявшейся структуре корпорации четко налажены и неизменны, однако сложны для целостного восприятия. Система управления бизнес-правилами дает возможность упростить управление компанией в кратчайшие сроки с минимальными затратами ресурсов, выводя корпоративный менеджмент на совершенно новый уровень.

Современные экономические условия в мире и в России, глобализация экономики, ускорение процессов развития рынков, технологий, социально-политические факторы требуют от стратегического менеджмента новых подходов и методов управления и построения стратегии. Эффективность стратегического менеджмента в первую очередь определяется обоснованностью методологии решения управленческих задач. Под методологическим базисом понимается целостное направление применения логики и способов стратегического управления в процессе мониторинговых исследований, планов, стратегических программ, обоснования всех значений для временных целей. Полностью проанализировав все внеш-

ние опасности, новые возможности, согласовав новую структуру развития, руководство предприятия начинает планировать стратегию развития компании. Весь процесс выбора стратегии состоит из четырех этапов: разработка, оптимизация, а также последующий анализ и завершающая оценка. Существует несколько методологических подходов, которые позволяют в полной мере оценить все альтернативы стратегического развития фирмы. Эти методы могут использоваться как локально, так и в определенной комбинации, в зависимости от того, какая задача поставлена перед предприятием: метод сценарного анализа, имитационное моделирование, матрица БКГ, портфельная модель и пр. Развитие предприятия должно идти в соответствии с его миссией, четко поставленной целью и задачами.

Миссия – определение перечня текущих и перспективных направлений деятельности предприятия, выделение приоритетов в стратегии, т.е. тех основополагающих принципов и норм ведения деятельности, которые будут определять образ организации в перспективе. Отличительной особенностью миссии является то, что она должна быть выполнена по истечении определенного периода вре-

*Авторы выражают благодарность проф. Кулапову М.Н. за консультацию в области стратегического менеджмента при подготовке статьи

мени. Срок выполнения миссии должен быть обозримым и достаточно небольшим. Как показывает практика, чаще всего этот срок составляет пять лет. Делается это для того, чтобы поколение работников, присутствующих при принятии положения о миссии, могло увидеть результаты своего труда.

Следует различать широкое и узкое понимание миссии.

В *широком понимании* миссия рассматривается как констатация философии и предназначения, смысла существования предприятия. Философия предприятия определяет ценности, верования, принципы, в соответствии с которыми предприятие намеревается осуществлять свою деятельность. Именно предназначение определяет действия, которые предприятие намеревается осуществлять, и то, какого типа предприятием оно намеревается быть. Философия предприятия обычно редко меняется.

Самым трудным во всем процессе планирования является формулирование положения о миссии, осуществляемое на первой ступени работы по созданию или совершенствованию бизнеса. Делать это нужно до того, как процесс планирования закончится в целом. Зачастую положение о миссии неоднократно переписывается по мере того, как меняются знания о конкурентах и о других элементах внешней среды. Положение о миссии функционирует как средство коммуникации, для того чтобы помочь предприятию добиться преимущества перед конкурентами. Положение передает намерения предприятия, цели и указания людям, вовлеченным в данный бизнес. Это:

- владелец предприятия;
- ключевой менеджмент (люди, занимающие ключевые посты в бизнесе);
- сотрудники. Нужно помочь им понять цели и задачи предприятия и их роль в достижении этих целей;
- поставщики. Необходимо помочь им понять цели данного предприятия и возможности своего воздействия;
- потребители. Следует помочь им понять, на чем фокусируется конкретное предприятие и что именно они являются сосредоточием усилий.

Миссия определяется на весь срок существования предприятия, однако бизнес-среда постоянно меняется и совершен-

ствуется, поэтому применение статических систем и статических данных уже не может полностью удовлетворить потребности организации, в полной мере обеспечивая пользователей необходимыми средствами развития бизнеса. Организационная структура предприятия обычно остается неизменной, даже при возможности совершенствования ключевых показателей развития и их согласования с внутренней структурой предприятия, которая не претерпевает серьезных структурных изменений в динамическом развитии компании (пример организационной структуры компании «СеверСталь» показан на рис. 1).

В современной экономике организации необходимо использовать не просто статическую информацию, возможности которой ограничены ввиду ее одномоментности и однокритериальности, а свод готовых правил и решений, который обычный бизнес-пользователь мог бы взять за основу.

Именно поэтому возникает необходимость составления баз данных бизнес-

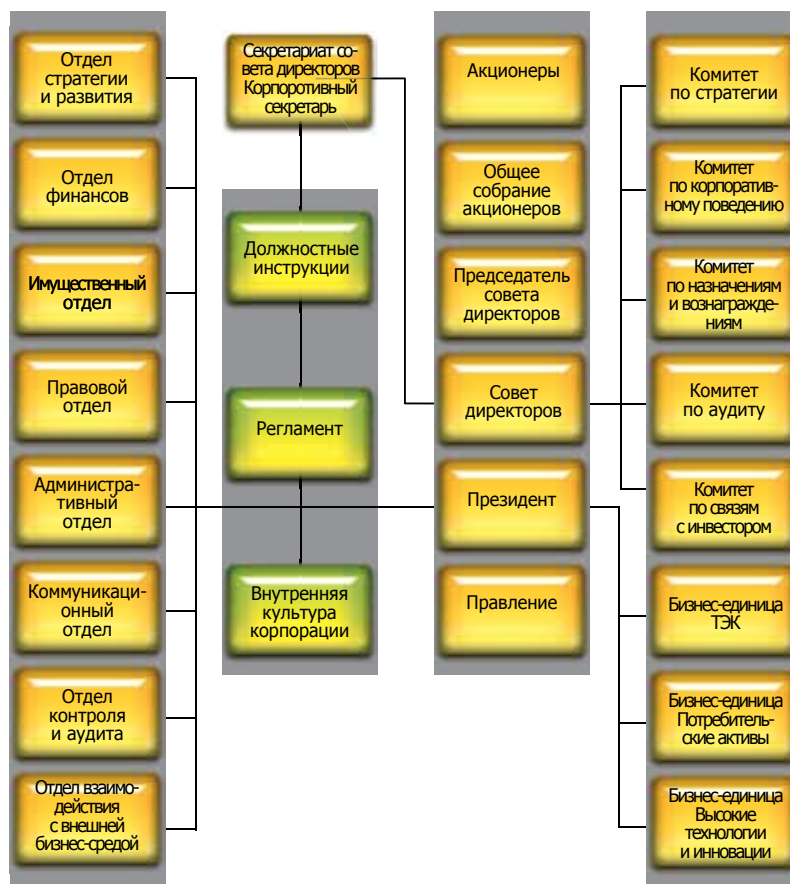


Рис. 1 – Организационная структура компании «СеверСталь»

Key words:

corporate management, business rules, strategic management, managerial technologies, decision-making support systems, information systems, balance score cards, key performance indicators, corporate information systems, innovations.

Система управления бизнес-правилами, Business Rules Management System (BRMS) –

это информационная система, применяемая для оказания помощи в формализации и исполнении бизнес-правил фирмы.

правил, где на понятном пользователю языке будут собраны все возможные типовые ситуации развития бизнеса и решения бизнес-задач. Данная база работает под управлением информационных систем – системы управления бизнес-правилами (BRMS).

Эта система позволяет менеджерам, которые осуществляют корпоративную политику вместе с заказчиками, вынести решение, которое удовлетворит обе стороны и при этом будет соответствовать бизнес-логике предприятия. Система бизнес-правил также активно применяется в разных секторах экономики и некоторых областях промышленности. Наиболее нужны BRMS в таких секторах экономики, как страхование, банковское дело, телекоммуникации, муниципальный сектор, розничная торговля, здравоохранение и т.д. Существуют десятки областей применения систем управления бизнес-правилами, которые могут удивить вас своей оригинальностью. Приведем популярные примеры бизнес-решений: стратегический менеджмент,

биллинг, риск-менеджмент, урегулирование жалоб, андеррайтинг, скоринг, законодательство, ценообразование, экономическая безопасность и пр.

Преимущества от перехода на систему управления бизнес-правилами включают:

- ускоренное развитие;
- более быстрое обслуживание, что особенно относится к сервис-ориентированным структурам, где содержание правил рассматривается вне широкого контекста ИТ-обслуживания;
- усиленный контроль;
- бизнес-логику еще более многократного использования;
- возрастание согласованности по всему предприятию;
- улучшенное понимание между бизнесом и ИТ.

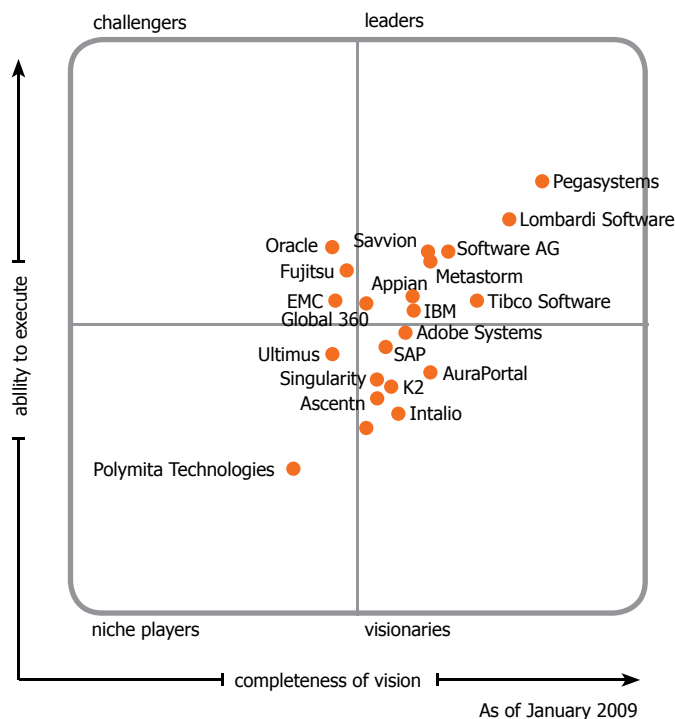
Система управления бизнес-правилами позволяет наиболее эффективно смоделировать основные процессы производства, сферы услуг, обмена и потребления с использованием бизнес-логики для выяснения узких мест на предприятии.

Таким образом, технологии управления бизнес-правилами обеспечили ИТ благоприятную возможность формализовать и автоматизировать более трудные составляющие бизнес-действий. Бизнес-правила – это в первую очередь утверждения, которые дают лаконичную характеристику определенным бизнес-действиям. Бизнес-правила, в точности так же, как и бизнес-процессы, считаются составляющей частью бизнес-логики. Другими словами, бизнес-правила – это вся совокупность связей, последовательных действий и информационных объектов, характеризующих ведение конкретного бизнеса.

Для менеджера, который характеризует правила работы и регламенты в организации, выбор BRMS может оказаться очень важным событием. В случае удачного выбора он получит плюсы системы управления бизнес-правилами, которые содержатся в совершенствовании уже имеющихся элементов организации. В BRMS применяются общие действия разработчиков и специалистов по системным приложениям, поэтому расценивать BRMS нужно, беря во внимание обе стороны медали.

Присутствует несколько весомых причин, на которые любой организации сле-

Figure 1. Magic Quadrant for Business Process Management Suites



Source: Gartner (February 2009)

Рис. 2 – Основные игроки на рынке BRMS

довало бы направить свой взгляд в момент выбора BRMS.

Первым аспектом, на который следует обратить внимание, является то, насколько бизнес-правила соответствуют интересам компании. Система BRMS должна поддерживать инструменты, созданные для экспертов бизнеса, но при этом не касающиеся разработчиков. Система генерирует те приложения, которые поддерживают и упрощают задачу пользователя по интеграции BRMS в существующие программные средства.

Вторым аспектом является следующая сторона: BRMS предоставляет возможность формулировать свои собственные бизнес-правила в соответствии с наблюдениями заказчика и всего предприятия. Существует достаточно большое количество методов формализации бизнес-правил. Хорошая BRMS обязана поддерживать те бизнес-правила, которые более близки к естественному языку, чтобы достичь желаемого результата бизнеса, либо позволить адаптировать нынешний язык устанавливаемых правил под образовавшийся язык точного бизнеса.

Третий аспект – система предоставляет ясно выраженную возможность управления всем сроком жизни бизнес-проектов, храня и перерабатывая с течением времени от нескольких сотен до десятков тысяч правил, которые многократно меняются и расширяются с переменой корпоративных стереотипов и распоряжений. В системе существуют в совокупности регламенты, должностные инструкции, внутренняя культура корпорации, которые описаны и формализованы с применением технологии бизнес-правил.

Эффективная BRMS обязана поддерживать принятие решений на любом уровне срока жизни бизнес-правил, позволяя бизнес-участникам оперировать большим набором совокупностей правил. Основное назначение BRMS не в том, что на ее базе можно воплотить оригинальные невоспроизводимые возможности, а в том, что никому не удавалось воссоздать подобное в инфраструктуре ИТ. Бизнес-пользователь получает хорошие возможности лично управлять установленными бизнес-правилами на понятном для него языке. Также присутствует возможность изменения алгорит-

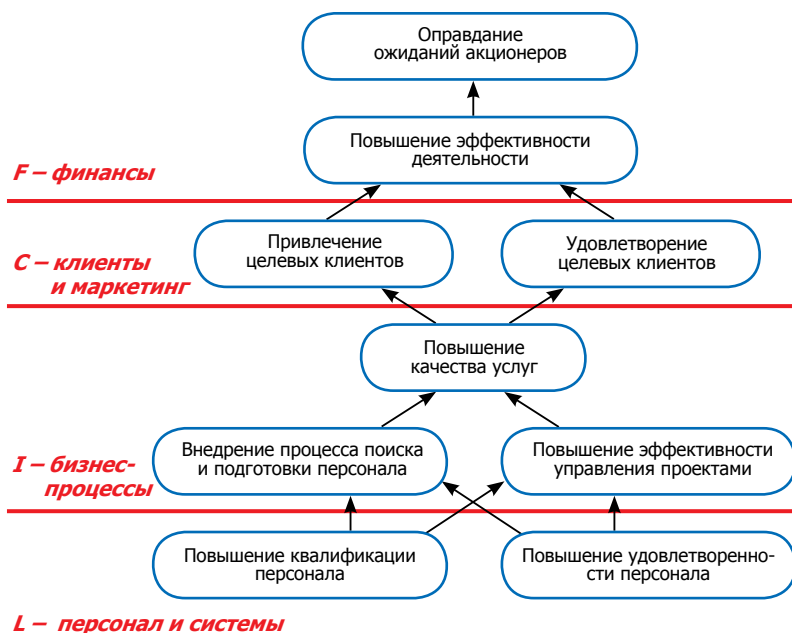


Рис. 3 – Стратегическая и счетная карта KPI консалтинговой компании McKinsey, занимающейся управленческим консультированием

мов в режиме исполнения бизнес-правил, что позволяет подстраивать систему под определенную задачу. Процесс принятия решений и получения информационного материала легок для восприятия. На любом этапе имеется возможность наблюдения за методом расчета. BRMS полностью сохраняет бизнес-логику в отличие от хранилищ данных, которые хранят лишь исторические факты. Для ИТ BRMS обладают широкими возможностями при правильной реализации управления бизнес-правилами на предприятии: достаточно высокий уровень безопасности, возможность тестирования БП, поддержка многовариантности версий, высокая скорость обработки запросов к хранилищу, базирующаяся на технологиях J2EE, или .NET, ориентированных на реализацию в SOA (Service-oriented Architecture).

В настоящее время принято считать, что BRMS состоит из 4 компонентов.

1 Среда, в которой работают все информационные системы компании: редакторы, структуры данных, компиляторы и т.д.

2 Структуры базы знаний, включающие методы представления информации и методы доступа, технологии применения знаний для решения проблем.

3 Механизм умозаключений (формирования выводов) в систе-

ЦЕЛЬ
применения
бизнес-правил –
замена про-
граммиста
специалистом-
аналитиком,
уменьшение
затрат на со-
гласование
алгоритмов,
тестирования
и исправления
программного
обеспечения,
уменьшение
стоимости раз-
работки, повы-
шение качества
алгоритмов.

ме знаний – сервер исполнения бизнес-правил (Business Rules Engine). Он позволяет соединять правила в цепочки, последовательности для достижения требуемого результата.

4 Депозиторий, в котором хранятся сами бизнес-правила. Система имеет неизменяемую структуру и обычными способами делопроизводства не реализуется, когда лишь отдельные ее модули претерпевают параметрические изменения.

Сервис имеет ярко выраженную архитектуру. Имеется возможность воссоздания выделенного сервиса принятия решений, что уменьшает затраты на поддержку и сопровождение всей системы. Поддержка технологий BRMS приложениями IBM, Oracle, Microsoft, SAP также выражена методами интеграции в собственные решения и вероятностью, использовать в BRMS такой сервис, как SOA или же как BPM (Business Process Management).

Основные поставщики систем управления бизнес-правилами обозначены на рис. 2:

Pegasystems, Lombardi Software (в 2009 г. куплена компанией IBM), Corticon, IBM (ILog JRules), SAP (приобрел Yasu – SAP Netweaver Business Rules Management), Fair Isaac (Blaze Advisor), Oracle (Haley), Red Hat (JBoss Enterprise BRMS), Innovations Software Technology (Visual Rules) и др. На рынке также существуют бесплатные BRMS, например OpenRules и JBoss Drools.

Существует два ключевых сценария внедрения BRMS систем:

1 проведение плана для исследования решений на базе бизнес-правил и дальнейшего внедрения BRMS;
2 самостоятельное внедрение BRMS заказчиком. Для данного решения достаточно провести фокусное изучение работников и закупить лицензии на программное обеспечение. Нередко необходимость и рамки внедрения системы по управлению бизнес-правилами очень спорны.

Системы бизнес-правил могут использоваться в различных отраслях и областях бизнеса. Наиболее востребованы BRMS в следующих отраслях: страхование, банки, телекоммуникации, государственный сектор, розничная торговля, здравоохранение, формализация KPI и BSC предприятия (рис. 3).

Существуют десятки областей применения систем управления бизнес-правилами, иногда совершенно уникальных.

Программист при составлении бизнес-правил не требуется, хотя требуется программирование, чтобы создать интерфейсы имеющихся экземпляров программного обеспечения в системе BRMS.

Ключевые показатели эффективности (Key Performance Indicators, KPI) – система оценки, которая помогает организации определить достижение стратегических и тактических (операционных) целей. Их использование дает организации возможность оценить свое состояние и помочь в оценке реализации стратегии. KPI позволяет производить контроль деловой активности сотрудников и компании в целом в реальном времени. Индикаторы KPI можно объединить в группы ключевых показателей эффективности KPI по перспективам: «Финансы» (F), «Клиенты и маркетинг» (C), «Бизнес-процессы» (I), «Персонал и системы» (L).

Реализация KPI в системе бизнес-правил представлена на рис. 4.

Ключевые показатели результативности – KPI и счетная карта BSC компании

Стратегические цели	Показатели - KPI	Значения	Инициативы
F	F1. Оправдание ожиданий акционеров	F1.1. % оправданных ожиданий	100% к 2009 г.
	F2. Повышение эффективности деятельности	F2.1. Общая прибыль, \$/год F2.2. Рентабельность оборота, %	3000000 \$/в год к 2009 г. 45% к 2009 г.
C	C1. Привлечение целевых клиентов	C1.1. Количество постоянных корпоративных клиентов	5 000 к 2009 г.
	C2. Удовлетворение целевых клиентов	C2.1. Индекс удовлетворенности клиентов	99,7% к 2009 г.
I	I1. Повышение качества услуг	I1.1. Доля повторных контрактов, %	90% к 2009 г.
	I2. Повышение эффективности управления проектами	I2.1. Доля проектов, выполненных в сроки и в рамках бюджета	85% к 2009 г.
		I2.2. Доля проектов, выполненных с использованием ПО MS Project	100% к 2009 г.
L	I3. Внедрение процесса поиска и подготовки персонала	I3.1. Индекс выполнения проекта	100% к 2009 г.
	L1. Повышение квалификации персонала	L1.1. % сотрудников, соответствующих квалификационным требованиям проектов	80% к 2009 г.
	L2. Повышение удовлетворенности персонала	L2.1. Индекс удовлетворенности персонала, %	95% к 2009 г.

Ключевые слова: корпоративное управление, бизнес-правила, стратегический менеджмент, технологии управления, системы поддержки принятия решений, информационные системы, система сбалансированных показателей, ключевые показатели бизнеса, корпоративные информационные системы, инновации.

Rule 1 for F

if «оправданные ожидания», % = 100
and «общая прибыль», \$./год = 3.000.000
and «рентабельность оборота», % = 45
then «возможность разработки системы бюджетирования и управленческого учета»

Rule 2 for C

if «количество постоянных корпоративных клиентов» = 5000
and «индекс удовлетворенности клиентов», % = 99,7
then «необходимость проведения маркетинговых исследований, разработка и реализация комплекса маркетинговых мероприятий»

Rule 3 for I

if «доля проектов, выполненных в сроки и в рамках бюджета», % = 85
and «доля проектов, выполненных с использованием ПО MS Project», % = 100
and «индекс выполнения проекта», % = 100
then «возможность использования программы освоения программного обеспечения MS Project» and «возможность использования программы развития компании в области персонала»

Rule 4 for L

if «сотрудники, соответствующие квалификационным требованиям проекта», % = 80
and «индекс удовлетворенности персонала», % = 95
then «возможность использования программы развития компании в области персонала»

Подводя итог, следует отметить, что система управления бизнес-правилами значительно ускоряет все процессы, протекающие на предприятии, где она внедрена. И как следствие компания более благоприятно реагирует на изменения внешней среды либо на последствия глобального экономического кризиса. Примеров множество: использование BRMS повысило эффективность бизнеса на 25% в такой компании, как GE, на 15% у фармацевтического гиганта Bayer, доходы фармацевтической компании Swiss Medical благодаря BRMS увеличились на 23,5% за отчетный период (II кв. 2010 г.), в Delta Airlines с внедрением BRMS увеличилась скорость обслуживания клиентов в 2,5 раза, что повлекло за собой увеличение доходов компании на 15,8%.

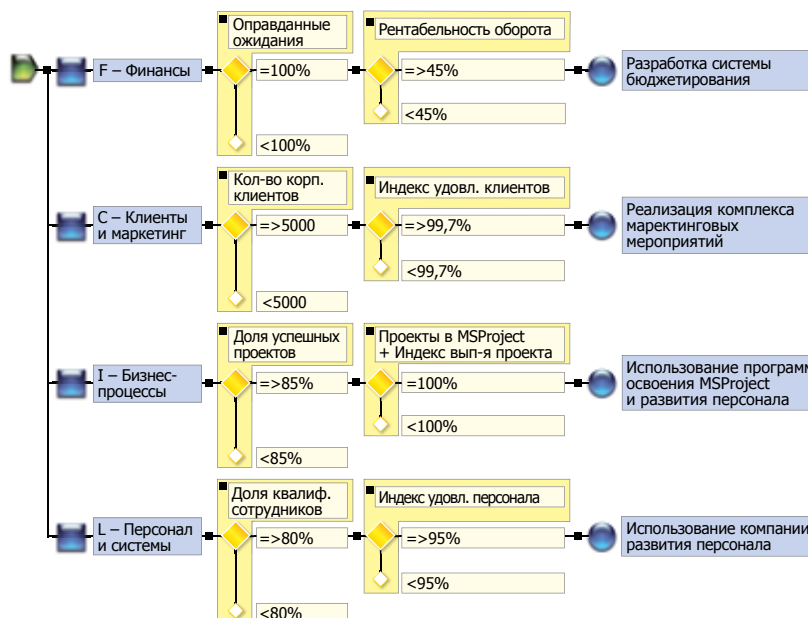


Рис. 4 – Модель бизнес-правил для компании McKinsey (KPI)

ИСТОЧНИКИ

1. Забродин Ю.М., Кулапов М.Н., Одегов Ю.Г. Психология человека и управление персоналом // Вестник Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова. 2005. № 2.
2. Томпсон А. А., мл., Стрикленд А. Дж. III. Стратегический менеджмент. Концепции и ситуации для анализа. 12-е изд. М.: Изд. дом «Вильямс», 2007.
4. Cotis T. An Investment in BRMS Delivers Rapid ROI. Innovations Software technologies, 2007.
5. Prabhakar Bhogaraju. Business Rules Management Systems Maximizing Value with an Enterprise-Level Strategy. Decision Management for The Summit Point Group, 2009.
6. Режим доступа: http://www.oracle.com/global/ru/oramag/feb2008/feb-08_engels4-63-65.pdf
7. Режим доступа: <ftp://public.dhe.ibm.com/common/ssi/pm/sp/n/ims14104usen/IMS14104USEN.PDF>

Примеры бизнес-правил

1. Расчет цены на товар или услугу в зависимости от товара, объема закупки, дня недели, региона и пр.
2. Определение алгоритма принятия решения о предоставлении кредита.
3. Выбор стратегии развития предприятия на основе оценки влияния внешних и внутренних факторов.
4. Выбор места для размещения товара на складе в зависимости от спроса товара, необходимых условий хранения, вида паллеты и пр.
5. Определение бухгалтерских счетов для разноски документа и пр.
6. Формализации BSC и KPI предприятия.

Key words:

corporate management, business rules, strategic management, managerial technologies, decision-making support systems, information systems, balance score cards, key performance indicators, corporate information systems, innovations.

ЧЕРНЯДЕВ Алексей ПавловичДоцент кафедры экономической статистики,
заслуженный экономист РФ, государственный советник РФ второго классаУральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 251-96-76
e-mail: aia87@mail.ru

Изменение демографических процессов в Уральском федеральном округе в 2009 г. и первой половине 2010 г.

Аннотация

В статье представлен анализ демографических процессов в Уральском федеральном округе в 2009 г. и первом полугодии 2010 г. Автор рассматривает сложившиеся тенденции, оказывающие влияние на демографические показатели в целом по округу.

Анализ демографических процессов в УрФО интересен тем, что в составе округа есть субъекты, традиционно имеющие естественный прирост населения (превышение числа родившихся над числом умерших). Это Ханты-Мансийский автономный округ и Ямало-Ненецкий автономный округ. Присутствуют и регионы, где с 1990-х годов происходила значительная естественная убыль населения: Свердловская, Челябинская и Курганская области.

Негативная ситуация с естественным движением населения в этих субъектах отрицательно сказывалась на демографических показателях в целом по округу на протяжении последних лет.

2009 г. можно считать переломным, так как впервые количество родившихся в Уральском федеральном округе (166808 чел.) превысило число умерших (158107 чел.) и естественный прирост населения по округу составил 8701 чел. В Тюмен-

ской области с автономными округами суммарный естественный прирост населения в 2009 г. составил 22853 чел. При этом в Свердловской, Челябинской и Курганской областях естественная убыль населения была минимальной за последние годы, соответственно: 6722, 4484 и 2946 чел.

Это подтверждается и относительными показателями – коэффициентами рождаемости и смертности, а также коэффициентами естественного прироста населения. Коэффициент рождаемости в целом по округу в 2009 г. составил 13,6 (по России – 12,4). Коэффициент смертности – 13,3 (14,6). Коэффициент рождаемости в 2009 г. по сравнению с 2008 г. вырос во всех субъектах Уральского федерального округа. При этом наивысший показатель зафиксирован в Ханты-Мансийском АО – 15,6. Наименьший – в Курганской области – 12,6. Снижение коэффициента смертности также зафиксировано во всех субъектах округа, наименьший – 5,4 – в Ямало-Ненецком АО, наибольший – 15,7 – в Курганской области.

Коэффициент естественной убыли населения в 2009 г. составил в Курганской области 3,1, в Свердловской области – 1,5, в Челябинской области – 1,3.

Коэффициент естественной прироста населения в 2009 г. отмечен в Ямало-Ненецком АО – 9,7, в Ханты-Мансийском АО – 9,0 и в Тюменской области – 6,7.

Улучшение показателей естественного движения населения фиксируется и в 2010 г., т.е. принимает устойчивый характер. Так, по оценке, за 6 мес. 2010 г. естественный прирост населения по округу составил 4602 чел., или в 4,7 раза больше, чем в соответствующем периоде 2008 г.

Это обеспечено за счет роста естественной прироста населения в Тюменской области и в автономных округах к уровню первого полугодия 2008 г. на 8% и снижения естественной убыли населения в этот же период в Свердловской области на 41,8%, в Челябинской области – на 22,4%, в Курганской области – на 6,3%.

Из общего числа родившихся в 2009 г. в целом по округу количество родившихся мужского пола составило 85997 чел., женского пола – 80811 чел. Превышение числа родившихся мальчиков над числом родившихся девочек прослеживается во всех субъектах УрФО.

В Свердловской области число умерших мужчин в 2009 г. (32933 чел.) превысило число родившихся мальчиков на 3759 чел. Аналогичная ситуация в Челябинской области – на 2922 чел., и в Курганской области – на 1798 чел.

В этих же субъектах Федерации наблюдается превышение числа умерших женщин над числом родившихся девочек: в Свердловской области – на 2963 чел., в Челябинской области – на 1562 чел., в Курганской области – на 1148 чел. В Тюменской области, в Ханты-Мансийском АО и Ямало-Ненецком АО количество числа родившихся мужского и женского полов превышает количество умерших соответствующих полов.

Из основных классов и причин смерти за 2009 г. на первом месте количество смертей от болезней системы кровообращения, по округу – 81919 случаев, из них: по Свердловской области – 34590, по Челябинской области – 26635, по Курганской области – 6606, по Тюменской области (вместе с автономными округами) – 14088. На втором месте количество смертей от новообразований: в целом по округу – 24383 случая, по Свердловской области – 9606, по Челябинской – 7940, по Курганской – 2241, по Тюменской области (вместе с автономными округами) – 4954 случая. Далее по количеству смертных случаев в 2009 г. идут внешние причины. В целом по округу –

**Key words:**

population migration, population natural decrease, population natural growth, birthrate, deathrate, migration growth

21699 случаев, по Свердловской области – 8224, по Челябинской – 6382, по Курганской – 1993, по Тюменской области (вместе с автономными округами) – 5100 случаев.

Количество умерших в возрасте до 1 года, в расчете на 1000 родившихся живыми, по УрФО в 2009 г. сократилось на 10,1% и составило 7,1. В Свердловской области этот показатель составил 6,4, снижение к уровню 2008 г. – 15,8%; в Челябинской области – 8,4, снижение на 3,4%; в Тюменской области – 6,1, снижение на 14,1%; в Ханты-Мансийском АО – 4,0, снижение на 23,1%; в Ямало-Ненецком АО – 10,7,

снижение на 6,1%. Только в Курганской области в 2009 г. детская смертность возросла к уровню 2008 г. на 4% и составила, в расчете на 1000 родившихся живыми, – 10,5.

На 0,5% в 2009 г. в целом по УрФО снизилось количество детей, родившихся живыми у женщин, не состоящих в зарегистрированном браке, и составило 45779 чел., или 27,4% от общего числа родившихся живыми (в 2008 г. – 28,4%). Более значительное снижение этой категории родившихся отмечено в Челябинской области – 4,2% (13154 чел.) и в Ханты-Мансийском АО – 2,5% (5102 чел.). В остальных субъектах округа зафиксирован рост этого показателя. В Свердловской области – 1,4% (16837 чел.), в Тюменской – 0,6% (12604 чел.), в Курганской области – 1,3% (3184 чел.), в Ямало-Ненецком АО – 3,7% (1950 чел.).

В Свердловской области зафиксирован самый высокий процент родившихся у женщин вне брака к общему количеству родившихся – 29,9%, в Курганской области этот показатель составил 26,7%, в Челябинской – 28,9%, в Тюменской области – 23,8%, в Ханты-Мансийском АО – 21,4% и в Ямало-Ненецком АО – 23,7%.

В 2009 г. количество прибывших в субъекты Федерации УрФО составило 192296 чел., а число выбывших – 176350 чел. Миграционный прирост составил 15946 чел., в том числе: в Свердловской области – 5870 чел., в Челябинской – 3698 чел., в Тюменской области (без автономных округов) – 6035 чел., в Ханты-Мансийском АО – 4921 чел. Миграционный отток населения зафиксирован лишь в Курганской области – 2161 чел. и в Ямало-Ненецком АО – 2417 чел. Следует отметить, что миграционный приток населения компен-



Ватолина Н. Здоровые родители – здоровое потомство., 1948 г.

сировал естественную убыль населения в Свердловской и Челябинской областях на 87,3 и 82,5% соответственно.

Отмеченные по итогам 2009 г. миграционные тенденции сохранились и в первом полугодии 2010 г., но при заметном снижении показателей. В целом по округу миграционный прирост населения за 6 мес. 2010 г. составил 6368 чел., в том числе: в Свердловской области – 1579 чел., в Челябинской области – 1138 чел., в Тюменской области (без автономных округов) – 4021 чел., в Ханты-Мансийском АО – 2785 чел. Продолжился миграционный отток населения в Курганской области – 1414 чел. и в Ямало-Ненецком АО – 1741 чел.

В 2009 г. в целом по УрФО на 0,8% возросло количество зарегистрированных браков и составило 108928 случаев, а количество разводов снизилось на 2,4% и составило 69365 случаев. Количество браков возросло: в Тюменской области (с автономными округами) – на 2%, достигло 34652; в Челябинской области – на 1% (29559 браков); в Ханты-Мансийском АО – на 1,7% (16352); в Ямало-Ненецком АО – на 6,5% (5111 браков).

На 0,8% сократилось количество браков в Курганской области (до 8289 случаев) и на 0,1% меньше зарегистрировано браков в Свердловской области (36428 случаев).

Количество разводов в 2009 г. сократилось: в Курганской области – на 3,8%, составило 5234 случая; в Свердловской области – на 2% (22318); в Челябинской области – на 5,6% (20467 случаев). Возросло количество разводов на 0,7% в Тюменской области и достигло 21346, в том числе в Ханты-Мансийском АО – на 1% (до 10835 случаев). В Ямало-Ненецком АО количество разводов снизилось на 3,4% и составило 3487 случаев.



Степанов В. Один ребенок – хорошо, два – лучше!, 1968 г.

Приведенные данные свидетельствуют о заметном улучшении основных демографических показателей в регионах УрФО, которое отмечалось в 2009 г. и в первой половине 2010 г. Они вселяют надежду, что уже в ближайшие годы во всех субъектах округа будет наблюдаться естественная прибыль населения. **У**

Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)
Министерство образования и науки Российской Федерации
Комитет по науке и наукоемким технологиям Государственной Думы
Федерального Собрания Российской Федерации
Полномочный представитель Президента Российской Федерации в Уральском федеральном округе
Правительство Свердловской области
Уральское отделение Российской академии наук
Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук
Уральское отделение Российской академии образования
Вольное экономическое общество России
Международная академия наук высшей школы
Торгово-промышленная палата Российской Федерации
Российский союз промышленников и предпринимателей
Евразийский экономический клуб ученых
Уральский государственный экономический университет

ИНТЕГРАЦИЯ НАУКИ, ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОИЗВОДСТВА – СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Всероссийская научно-практическая конференция
с международным участием

Екатеринбург, 25–26 января 2011 г.

В рамках конференции планируется проведение пленарных заседаний, работа секций и круглых столов по актуальным проблемам интеграции науки, образования, производства и модернизации российской экономики, включая обсуждение результатов исследований по следующим научным направлениям:

- Инновационная экономика: теории, концепции и тенденции развития. Проблемы формирования национальной инновационной системы России.
- Интеллектуальные ресурсы – основа экономики нового типа (роль науки в инновационном развитии, интеллектуальный капитал, интеллектуальное предпринимательство).
- Управление знаниями: формы, методы, технологии (подготовка кадров в инновационной экономике).
- Интегрированные производственные структуры как системы инновационной деятельности (инновационная составляющая экономического лидерства компании и корпорации как фактор рыночной активности интегрированных структур).
- Инновационная политика на микроуровне (инновационная политика предприятия; оценка эффективности инновационных проектов и управление рисками инновационных проектов).
- Региональный срез инновационного процесса в России и региональная инновационная политика (цели, задачи, принципы и функции, концепция «регионов-лидеров»).
- Пространственные формы организации инновационной деятельности (технопарки, технополисы, наукограды, свободные экономические зоны инновационного типа, инновационные кластеры).

К началу конференции планируется выпуск сборника докладов.

Размер организационного взноса для участников конференции составляет: при очной форме участия – 1450 р., при дистанционной (заочной) форме участия – 550 р. При дистанционной форме участия в конференции и оплате организационного взноса сборник докладов конференции будет выслан авторам по почте.

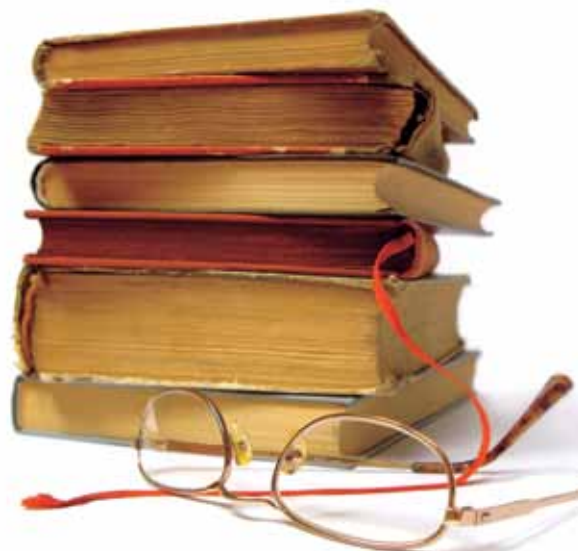
Заявки на участие в конференции, доклады и квитанции об уплате организационного взноса представляются в срок до 24 декабря 2010 г. в секретариат конференции на диске(те) или по электронной почте.



Уральский государственный
экономический университет

Уральский государственный
экономический университет (УрГЭУ)

620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел., факс (343) 257-37-06 Урюпова Галина Леонидовна
Тел. (343) 221-26-33 Зворыгин Сергей Геннадьевич
Тел. (343) 221-17-45 Шаймарданова Марина Жаудатовна
Эл. почта: zsg@usue.ru, marina-ynir@usue.ru



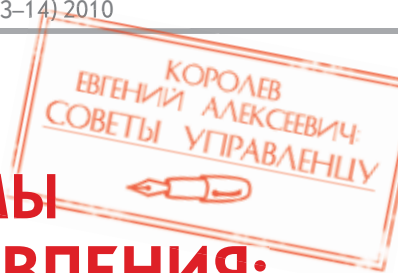
ИСТОЧНИКИ

1. Богданов А.А. Тектология: Всеобщая организационная наука / Международный институт Александра Богданова. М.: Финансы, 2003. С. 32.

Ключевые слова

Управление, организация, цели, функции, структура, эффективность управления.

СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ: ОПТИМИЗАЦИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ*



Аннотация

На основе обобщения опыта управленческой деятельности в сфере экономики, государственного управления и с учетом основных положений теории управления и теории организации рассматриваются практические вопросы оптимизации и повышения эффективности систем управления и управленческой деятельности. Предлагаемая статья – четвертая из серии под общим названием «Советы управленцу».

* Продолжение. Начало см. в № 3–4 (7–8), 5–6 (9–10), 7–8 (11–12) 2010.

ляет собой целостную систему, причем в данном случае понятие «целое» отражает определенный конечный класс систем, достигший в своем развитии зрелости, завершенности.

2 Организация есть *состояние системы*, ее *упорядоченность*. Но всякое состояние временно, преходяще, оно есть только «мгновенный снимок» картины в данный момент времени; в действительности эта картина непрерывно меняется.

3 Следовательно, организация есть *движение, процесс*, а именно – *процесс упорядочения элементов системы в пространстве и во времени*.

При этом природа системы (материальная, социальная, искусственная, идеальная и т.п.), равно как и природа связей между ее частями и элементами, роли не играет. Упорядочивать, т.е. организовывать, мы можем как материальную или социальную систему, так и систему идей,

фактор подчиненности, суть которого в том, что в системе устанавливается неравноправие связей между ее элементами или частями, когда воздействие в одном направлении оказывает гораздо большее влияние на элемент или часть системы, чем воздействие в другом направлении. Это, как уже говорилось, становится возможным только на уровне зрелой системы, когда в ее составе появляются качественно противоположные подсистемы (в данном случае – управляющие и управляемые), находящиеся на разных уровнях иерархии. Таким образом, управление возникает тогда, когда появляются иерархически построенные системы, имеющие как минимум два уровня.

Но любое свойство систем не может возникнуть на пустом месте, без определенной предыстории. Так и возникновение такого свойства, как управление, было бы невозможным, если бы в основе всех вообще объектов, явлений и процессов природы не лежало другое, еще более

3. ОРГАНИЗАЦИЯ

Из всего сказанного выше следует, что управление – довольно позднее «изобретение» природы. Оно возникает на достаточно высоком уровне ее организации и развития, когда в результате эволюции появляются системы со сложной структурой, которые **вынуждены действовать и поддерживать свое существование в условиях изменяющейся внешней среды.**

Этот этап эволюции систем характерен тем, что в системе появляются не просто новые структурные звенья, а целые блоки (подсистемы); здесь система разделяется на противоположные по своей функции, своему предназначению части – субъект управления и объект управления (или управляемый объект).

Далее. Управление может возникнуть только тогда, когда в системе появляется

принципов, теоретических положений (идеальную систему).

4 Из сказанного следует, что субстрат, на котором строится «организация», т.е. система определенного типа, есть **движение**, которое для биологических, технических и социальных (в целом) систем приобретает форму **функционирования**, а для целенаправленных социальных систем форму **деятельности**. Именно деятельность объединяет в рамках конкретного практического действия разнородные материальные (техника, сырье, материалы, иные ресурсы), социальные (люди) и идеальные (информация) элементы социотехнических, социально-экономических и иных систем, существующих в человеческом обществе.

(Продолжение следует)

фундаментальное свойство – свойство организации, организованности.

Под этим термином обычно понимается состояние порядка, упорядоченности системы, т.е. определенной повторяемости пространственного расположения ее элементов, цикличности, повторяемости отдельных звеньев структуры и т.д., либо, если речь идет о каком-то процессе – очередности, повторяемости, цикличности смены состояний системы, цикличности явлений и т.п.

Прежде всего, укажем: свойство организованности есть всеобщее свойство материи на всех уровнях ее движения и развития, равно как и идеальных (теоретических) систем, отражающих движение материи. Как писал основатель современной теории организации А.А. Богданов:

Именно в процессе движения происходит упорядочение положения элементов, их взаимосвязей в системе, т.е. процесс ее организации, либо, наоборот, идет дезорганизация системы. Конкретизируя это положение применительно к системам более высокого уровня – биологическим, техническим (и вообще – искусственным), социальным, мы говорим о **функционировании** данных систем. Наконец, если речь идет о системах социальных, мы еще более конкретизируем это понятие, говоря о **деятельности** системы.

Подведем итог

1 Организация не есть предмет, объект или иное образование материальной, социальной или теоретической природы. В этом своем качестве (предметная часть) понятие организации совпадает с понятием системы и представ-

объект, в котором отсутствует какое бы то ни было внутреннее движение, поскольку любое движение всегда ведет к большему или меньшему нарушению организованности системы. Следовательно, и полностью организованных объектов в природе также нет и быть не может.

Из приведенных выше рассуждений следует ряд выводов, которые имеют фундаментальное значение для дальнейшего изложения.

1 Истинная организованность объекта всегда находится в интервале между двумя крайними состояниями: полной неорганизованностью (состоянием абсолютного хаоса) и полной организованностью (состоянием полной упорядоченности). Эти состояния в реальности недостижимы, но позволяют выделить интервал для анализа уровня реальной организованности системы.

2 Наличие интервала существования какого-либо свойства свидетельствует о возможности количественной

ния элементов, их взаимосвязей в системе. Организация всегда представляет собой направленный процесс, указывает на восходящую стадию развития системы, и потому вне системы не может быть никакой организации. Именно поэтому понятие «система» шире понятия «организация».

Этот процесс всегда связан с определенным этапом развития системы и предполагает не любую связь между элементами, а прежде всего такую, которая подчиняет их движение определенной закономерности. Фактически процесс организации является одной из разновидностей движения, причем очень сложной, поскольку отражает не только целенаправленное изменение элементов и связей между ними, но и переход низших форм движения в высшие.

Далее. Само понятие **развитие** предполагает определенную направленность, движение от одного качественного состояния к другому. Поэтому можно говорить о степени организованности не только в

Продолжим анализ понятия **организация**. Как и в предыдущих случаях, этот термин так же многозначен. Существует множество трактовок этого понятия. Но при ближайшем рассмотрении все их можно подразделить на три группы:

1 учреждение, предприятие, некий социальный институт, группа людей, объединенных единой целью для совершения каких-либо действий (осуществления той или иной деятельности);

2 состояние пространственной или пространственно-временной упорядоченности (состояние порядка, упорядоченности, «организованности» какого-либо объекта, процесса, явления);

3 процесс обеспечения этой упорядоченности, т.е. повышения степени (уровня) упорядоченности, организованности этого объекта, процесса, явления.

В результате понятие распадается на три части, которые принципиально отличаются друг от друга по своей природе:

- **предметную** (социальный институт, группа людей и пр.);
- **структурную** (состояние упорядоченности, структура);
- **функциональную** (процесс упорядочения, организационный процесс).

В итоге одним и тем же термином обозначаются совершенно разные сущности. Но если один и тот же объект может изучаться с позиций разных теорий, и это вполне естественно, то каждая конкретная теория всегда имеет только один предмет исследования.

Поскольку при ближайшем рассмотрении оказывается, что **предметная** трактовка понятия «организация» по своей сущности и содержанию в целом совпадает с понятием «система», эту сторону

пределах одной системы, но и в отношении разных систем. Система является более организованной, если ее элементы находятся в высшей форме движения.

Говорить о степени организованности системы и применять понятие «организованная система» можно только по отношению к целостным системам, достигшим стадии зрелости. Элементы, входящие в развивающуюся систему, могут быть более организованными, чем сама система. При этом высокая организованность элементов, входящих в систему, служит своеобразной матрицей, на основе которой происходит становление системы. Но, достигнув зрелости, целостности, система становится более организованной, чем входящие в нее элементы.

Итак,



сущность организации, если рассматривать это понятие применительно к любой системе, есть движение.

«...полная неорганизованность – понятие без смысла. Это, в сущности, то же, что голое небытие. В ней надо принять отсутствие всякой связи. Но то, что в чем-то нет никакой связи, не может представлять никакого сопротивления нашему усилию, а только в сопротивлении мы узнаем о бытии вещей; следовательно, для нас тут нет никакого бытия... И мыслить абсолютную бессвязность можно только словесно, никакого реального живого представления в эти слова вложить нельзя потому, что бессвязное представление вовсе не есть представление и вообще – ничто» [1].

Рассуждая аналогичным образом, можно сделать вывод, что и полная, абсолютная организованность каких бы то ни было объектов, процессов, явлений – это тоже «понятие без смысла». Полностью организованным может быть только такой

5

понятия рассматривать не будем, сосредоточившись на анализе структурной и функциональной трактовок.

Структурная часть определения, под которой мы понимаем некоторое состояние, а именно – состояние порядка, упорядоченности. Некоторые авторы считают это свойство настолько важным, что организация понимается как синоним структуры. Но поскольку всякое состояние есть лишь определенная стадия развития системы, рассматриваемая структурная часть определения является только частным случаем более широкой функциональной части определения, трактуемой расширительно: порядок, как и упорядочение, есть свойство системы, которое постоянно изменяется. Следовательно, оба эти явления есть процесс, движение. Поэтому рассмотрим третью часть определения.

Функциональная часть определения. Исходя из вышесказанного, делаем вывод: организация есть прежде всего движение, процесс упорядочения положе-

оценки этого свойства (в данном случае – свойства организованности). Требуется лишь определить меру для такой оценки.

3 Уровень познаваемости любого объекта, процесса, явления прямо зависит от уровня их организованности. Отсюда следует другой принципиальной важности вывод:



познаваемым может быть только организованный объект, и познаваем он лишь в той мере, в какой организован.

Это означает, что применительно к рассматриваемой нами проблематике



любая система социальной природы всегда не в полной мере определена, не до конца познаваема и не полностью управляема.

7

12

10

Ермолаев А.И.,
доктор технических наук, профессор
Токмаков В.В.,
кандидат социологических наук, доцент
Чернявский Э.И.,
кандидат технических наук, профессор

КАСПЕРОВИЧ Григорий Павлович
Декан факультета гражданской защиты,
кандидат социологических наук, генерал-полковник

Уральский государственный горный университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, пер. Университетский, 9
Контактный телефон: (343) 257-27-61
e-mail: IGZ@ursmu.ru



Подготовка специалистов по промышленной безопасности и охране труда в Уральском регионе

Аннотация

В статье рассматриваются актуальные проблемы подготовки и переподготовки квалифицированных кадров в сфере обеспечения промышленной безопасности горных производств.

Горное дело в мире рассматривается как сфера стратегических интересов жизнедеятельности государств. Российская Федерация является одной из крупнейших минерально-сырьевых держав мира и продолжает занимать лидирующие позиции по добыче многих видов полезных ископаемых.

Перспективы развития горнодобывающего комплекса во многом связаны с решением проблем обеспечения промышленной безопасности горных производств. Успешное их решение может быть обеспечено только специалистами, получившими достаточную фундаментальную, специальную и практическую подготовку.

Учитывая современные тенденции развития минерально-сырьевого комплекса страны и состояние подготовки специалистов по охране труда и промышленной безопасности для горных компаний, в УГГУ с 1999 г. открыта специальность 280102 «Безопасность технологических процессов и производств» на кафедре безопасности горного производства (БГП). Выпускники кафедры пользуются спросом в Екатеринбурге и по Уральскому региону, где сосредоточены научно-исследовательские и проектные институты, промышленные предприятия.

Предстоящие планы вступления России в ВТО вынуждают задуматься о дальнейшем сокращении неэффективных рабочих мест, повышении качества выпускаемой продукции и оказании услуг. Реализация этих планов невозможна без дальнейшей переподготовки

и повышения квалификации кадрового потенциала на рынке труда.

Все еще остаются высокими уровни производственного травматизма и аварийности, в разы превышающие показатели развитых стран. В большей мере на эти показатели оказывают негативное влияние значительный физический износ и старение основных фондов производственных мощностей, оборудования, технических устройств, несовершенство технологий производственных процессов, недостаточный уровень профессиональной подготовки кадров, в том числе в службах охраны труда и промышленной безопасности.

Достаточно сказать, что только при эксплуатации опасных производственных объектов органами Ростехнадзора ежегодно вскрывается и предписывается к устранению свыше 3 млн нарушений норм и правил безопасности работ, за которые привлекаются к административной и уголовной ответственности десятки тысяч человек, взимаются сотни миллионов рублей штрафов, приостанавливаются производства.

Для того чтобы исправить это положение, в помощь организациям, Институтом дополнительного профессионального образования (ИДПО) УГГУ на базе кафедры БГП создан отдел по охране труда. Задачами отдела являются обучение специалистов по охране труда, повышение их квалификации, предаттестационная подготовка и аттестация, а также оказание услуг по аттестации рабочих мест по условиям труда.

В соответствии с действующим законодательством большинство производственных объектов подлежат идентификации и отнесению к категории опасных, а также дальнейшей регистрации в госреестре, декларированию, экспертизе промышленной безопасности, лицензированию, страхованию ответственности за причинение вреда третьим лицам в случае аварии, аттестации специалистов и персонала, осуществляющих проектирование, строительство, реконструкцию и эксплуатацию этих объектов. На службы охраны труда, в том числе службы производственного контроля, возлагаются обязанности ведения большого количества документов и согласований с различными надзорными органами, разработки технологических инструкций и инструкций по охране труда для работников предприятия, что без соответствующей подготовки специалистов, работающих в этой области, практически не представляется возможным. Особенно это касается предприятий малого и среднего бизнеса, где на должность специалистов по охране труда назначаются лица, не имеющие соответствующего образования.

Отделом охраны труда ИДПО разработан и согласован ряд программ обучения охране труда, повышения квалификации работников служб охраны труда, профессиональной переподготовки по охране труда. В целях оказания помощи организациям, отдел по охране труда ИДПО в 2007 г. расширил свою деятельность по оказанию услуг в области аттестации рабочих мест по условиям труда.

Сохранение жизни и здоровья трудящихся является залогом успеха в экономике, бизнесе и повышении благосостояния.





ГИНИЕВА Светлана Борисовна
Доцент 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) 221-17-57
e-mail: ginsb@yandex.ru

ФЕДОРОВА Алена Эдуардовна
Доцент 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) 221-17-57
e-mail: dekan_2002@mail.ru



Эффективное управление человеческими ресурсами – путь к инновационному развитию региона

Аннотация

В статье представлен анализ результатов опроса специалистов в области управления человеческими ресурсами хозяйствующих субъектов и муниципальных образований Свердловской области, проведенный в рамках работы над проектом по созданию Ассоциации руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами.

Идея создания организации, объединяющей профессионалов в сфере управления человеческими ресурсами, возникла на Международной научно-практической конференции «Достойный труд – основа стабильного общества», прошедшей в октябре 2009 г. в Уральском государственном экономическом университете.

Руководители предприятий, директора по персоналу, представители профсоюзов, органов власти и науки пришли к выводу, что в регионе необходимо создать экспертную площадку, где могли бы обсуждаться и вырабатываться совместные решения по вопросам управления человеческими ресурсами.

В регионе существует уникальный потенциал экспертов, работающих в этой сфере. Речь идет о директорах по персоналу крупных промышленных, строительных, торговых и других предприятий, превратившихся за последние два

года в профессиональных «антикризисных» менеджеров и ставших «правой» рукой генеральных директоров; о собственниках малого и среднего бизнеса, которые не понаслышке знают о проблемах дефицита квалифицированных кадров; об уникальном потенциале научных учреждений, которым, несмотря на падение интереса со стороны «бизнеса», отсутствие поддержки со стороны государства в постперестроечный период, удалось не только сохранить, но и задать новый виток развитию вопросов экономики, организации и нормирования труда, управления в социально-трудовой сфере. Не использовать столь уникальный «клад» знаний и опыта, в том числе в ходе решения социально-экономических вопросов, вопросов повышения производительности труда, эффективности производств региона, экономически нецелесообразно.

Идея создания Ассоциации руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами была активно поддержана депутатами, исполнительной властью региона и муниципалитетов, представителями бизнеса, науки и общественного сектора. Такой широкий круг участников позволит общественному объединению стать настоящей «фабрикой решений» в вопросах, касающихся

менеджмента в сфере управления человеческим ресурсом, капиталом, как на уровне отдельного предприятия, так и на уровне региона.

Зачем профессионалы объединяются в общественные организации? В свое время бизнес начал объединяться по видам деятельности для того, чтобы попытаться создать благоприятный экономический и политический климат для отдельных отраслей экономики, как переговорная площадка и лоббистская структура, действующая в его интересах.

В рамках работы над проектом по созданию Ассоциации руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами нами был проведен обзор современного состояния общественных объединений в среде российских профессионалов в области управления персоналом с целью выявления проблем, наиболее волнующих HR-специалистов, целей и задач, которые они сегодня перед собой ставят (табл. 1).

Очевидно, что наиболее ценным в профессиональных объединениях является возможность обмена опытом решения прикладных задач, повышение собственной профессиональной компетентности, получение оперативного доступа к информации и базам данных. При этом некоторые общественные объединения специалистов по управлению персоналом ставят более масштабные цели, такие как:

- содействие общественному обсуждению и внесению предложений по совершенствованию законодательной и нормативной базы РФ в области управления человеческими ресурсами;
- активное влияние на формирование в регионе цивилизованного рынка кадровых услуг и услуг в сфере управления персоналом;
- совершенствование культуры кадрового рынка и трудовых отношений, управления человеческими ресурсами;
- привлечение интереса СМИ к проблематике кадрового рынка;
- внедрение инноваций в области кадровой политики в рабочий процесс предприятий.

Реализация перечисленных целей позволит национальным и региональным Ассоциациям приблизить-

ся к мировому уровню общественных объединений, таких как Европейская ассоциация по управлению людскими ресурсами (The European Association for People Management), которая была основана еще в 1962 г. на основе объединения национальных ассоциаций и профессиональных организаций по управлению персоналом Франции, Германии, Швеции, Швейцарии и Соединенного Королевства, а также Всемирная федерация ассоциаций по персоналу (The World Federation of People Management Associations), основанная в 1976 г.

С целью выявления актуального круга профессиональных интересов региональных HR-специалистов нами было проведено исследование, в котором приняли участие 2 группы:

- руководители и специалисты по управлению человеческими ресурсами (УЧР) производственных предприятий Свердловской области;
- представители администраций муниципальных образований Свердловской области.

Исследование позволило ответить на два вопроса:

1 Каков наиболее приемлемый, интересный формат изучения проблем в сфере управления человеческими ресурсами (круглый стол, организация обучения специалистов-практиков (в том числе тренингов, семинаров, курсов и т.п.)?

2 Осуществление научных исследований, консалтинг.

В табл. 2–3 (по предприятиям и администрациям) по каждому из блоков УЧР представлено распределение приоритетов по формату изучения вопроса.

Данные показывают, что имеют место некоторые различия между приоритетами специалистов предприятий и представителей администраций муниципальных образований. Так, наиболее важными для себя разделами специалисты предприятий обозначили:

- социально-трудовые отношения и экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений – для обсуждения на круглых столах;
- экономику труда – для получения бизнес-образования;
- организацию и нормирование труда – для проведения исследований и консалтинга.



Таблица 1 – Российские Ассоциации (клубы) в области управления персоналом (обзор)¹

Наименование	Регион	Руководство, структура	Цель, задачи	Возможности, предоставляемые членам
1. ВКК – Национальный союз кадровиков	Москва	Деятельность ВКК поддержана Министерством экономического развития и торговли РФ и Министерством здравоохранения и социального развития РФ. Структура Союза включает: - Комитет по образованию и сертификации; - Комитет по региональному развитию; - Комиссию по профессиональным стандартам; - Комиссию по профессиональной этике; - Комитет по трудовому законодательству; - Комитет по международным связям	Объединение в единую профессиональную организацию специалистов в области кадрового менеджмента. Поддержка кадровиков в их профессиональной деятельности: формирование профессиональных стандартов; анализ актуальных проблем российского кадрового менеджмента и поиск возможных путей их решения; обобщение и распространение передового опыта в сфере управления персоналом; повышение квалификации специалистов кадровых служб. Реализация информационных, образовательных и исследовательских программ в сфере кадрового менеджмента. Представление российского кадрового сообщества на международном уровне, организация эффективного взаимодействия с международным HR-сообществом. Обеспечение условий для открытого профессионального диалога между членами Партнерства и органами власти и управления РФ, некоммерческими общественными организациями (в том числе профсоюзами) в целях формирования развитой правовой культуры, согласования интересов государства, бизнеса и труда. Содействие членам Союза в защите их профессиональных интересов	Члены Союза имеют право: получать информацию о деятельности Союза; участвовать на льготных условиях в мероприятиях, проводимых Союзом (конкурсах, конференциях, съездах, круглых столах, выставках); непосредственно обращаться в Союз за содействием и помощью в целях защиты профессиональных интересов; пользоваться информационными, консультационными услугами Союза; пользоваться в первоочередном порядке организационно-методической помощью в повышении квалификации; публиковать в изданиях Союза и сотрудничающих с ним изданиях работы, выполненные по поручению Союза или получившие его одобрение; вносить предложения по совершенствованию законодательной и нормативной базы в области трудового права и управления персоналом
2. HR-клуб ИКТ	Москва	Организатор: Институт повышения квалификации ИКТ. Структура: - руководитель; - администратор; - члены; - приглашенные специалисты (докладчики)	Объединение в профессиональное сообщество директоров по персоналу, HR-менеджеров, кадровиков и руководителей для общения, обмена знаниями, генерации идей в профессиональной среде и развития профессиональной карьеры	Вносить предложения по тематике и составу приглашенных докладчиков, регламенту проведения заседаний. Обучаться со скидкой в ИКТ. Получать бесплатные online консультации на HR-страничке ИКТ. Публиковать свои кадровые вакансии и резюме на HR-страничке ИКТ. Пользоваться библиотекой ИКТ
3. Свердловская региональная общественная организация «Ассоциация руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами» (АРС УЧР)	Екатеринбург	Организатор: кафедра экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета при поддержке Законодательного Собрания Свердловской области, Правительства Свердловской области, Регионального отделения Российского союза промышленников и предпринимателей Свердловской области, Федерации профсоюзов Свердловской области Структура: - президент; - вице-президенты (по вопросам взаимодействия с властью, бизнесом, наукой); - исполнительная дирекция; - члены; - приглашенные эксперты	Содействие эффективной, инновационной профессиональной деятельности в сфере управления человеческими ресурсами. Создание условий для профессионального конструктивного диалога между властью, бизнесом, наукой и некоммерческими общественными организациями. Практическое осуществление информационных, образовательных и исследовательских программ в сфере управления человеческими ресурсами. Поддержка инициатив членов Организации и содействия их реализации. Повышение эффективности занятости жителей Свердловской области. Для достижения поставленных целей АРС УЧР: - организует проведение съездов, конгрессов, конференций, круглых столов и научно-практических семинаров, научно-исследовательских работ по проблемам интересов членов Организации; - содействует общественному обсуждению и внесению предложений по совершенствованию законодательной и нормативной базы РФ в области управления человеческими ресурсами; - участвует в разработке учебных планов и программ по подготовке и повышению квалификации руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами, организует проведение их обучения, переподготовки, а также создает условия для систематического повышения ими своей квалификации; - осуществляет контакты с международными, национальными и региональными организациями, действующими в сфере управления человеческими ресурсами, представляет интересы членов Организации в указанных организациях; - проводит мероприятия по повышению профессионального престижа руководителей и специалистов в области управления человеческими ресурсами;	Участие в обсуждении и внесении предложений по совершенствованию законодательной и нормативной базы РФ в области управления человеческими ресурсами. Бесплатное участие в круглых столах, проводимых Организацией, предполагающих обмен опытом, общение со специалистами, имеющими сходные профессиональные интересы. Приобретение деловых, профессиональных связей. Участие на льготных условиях в конференциях, семинарах, тренингах, конкурсах и других мероприятиях, проводимых Организацией и ее членами. Использование информационных, консультационных услуг Ассоциации и ее членов на льготной основе. Размещение на льготных условиях публикаций в изданиях, сотрудничающих с Ассоциацией по актуальным вопросам управления персоналом. Размещение пресс-релизов о своей деятельности в разделе «Новости членов Ассоциации» на сайте Ассоциации

- совместно с региональными органами Службы занятости изучает состояние рынка труда, разрабатывает мероприятия по повышению эффективности занятости населения области;
- осуществляет комплекс мероприятий, направленных на выявление и поддержку молодых, перспективных руководителей в области управления человеческими ресурсами

4. Клуб менеджеров «Профи»	Урал	Организатор: компания «Персонал Парк». Клуб состоит из участников конкурса менеджеров «Ключ к Карьере»	Активизация личностного роста, развитие лидерских качеств, товарищества и предпринимательства членов Клуба, необходимых для дальнейших позитивных изменений	На заседаниях Клуба проводятся дискуссии и мозговые штурмы, направленные на решение вопросов в сфере бизнеса, проводятся мини-семинары и тренинги, направленные на повышение уровня знаний и навыков членов Клуба, встречи со знаменитыми людьми в сфере бизнеса и политики. Клуб принимает участие в различных общественных проектах и межклубных чемпионатах
5. Клуб специалистов по управлению персоналом (Клуб СУПЕР)	Москва	Организатор: компания «Персонал Парк»	Содействие профессиональному росту и личному развитию каждого члена клуба; активное влияние на формирование в России цивилизованного рынка услуг в сфере управления персоналом; оказание профессиональной помощи в решении проблем, с которыми сталкиваются в своей работе менеджеры по персоналу	Стать участником сообщества профессионалов. Иметь доступ к информационным ресурсам: статьям, книгам, переводам из иностранных источников, возможность просматривать архив вебинаров. Участвовать в онлайн-консультациях признанных специалистов по кадровому менеджменту, получать консультации экспертов Портала. Особые скидки от партнеров Портала
6. Санкт-Петербургский клуб консультантов и тренеров	Санкт-Петербург, Москва	Организован при Северо-Западном отделении Государственного информационного агентства РИА «Новости»	Обмен профессиональным опытом, получение новой и полезной информации. Главная задача – создание среды для качественного профессионального общения, повышение квалификации участников встреч: консультантов, тренеров, HR-менеджеров	Возможность качественного профессионального общения, повышение квалификации участников, участие в интерактивных обсуждениях, которые открыто проводятся на крупнейшем в СНГ и Балтии интернет-форуме по решению бизнес-задач
7. Южно-Российский клуб HR-менеджеров	Ростов-на-Дону	Организован по инициативе директора Ростовского рекрутингового агентства «Служба персонала». В составе 3 департамента: - HR-департамент (департамент директоров и менеджеров по персоналу); - департамент рекрутмента; - департамент обучения и консалтинга. Структура: - президент; - вице-президент; - директора вспомогательных служб; - члены	Создание в регионе эффективно действующего профессионального сообщества HR-специалистов. Развитие и повышение эффективности экономики через развитие специалистов в области управления персоналом и кадрового потенциала региона. Распространение опыта работы менеджеров по персоналу в сфере кадрового рынка. Внедрение и развитие стандартов профессиональной деятельности специалистов по управлению персоналом. Обеспечение бизнеса передовыми технологиями работы с персоналом	Повышение квалификации, развитие профессиональных компетенций и повышение своей ценности и стоимости на рынке труда: обмен опытом с коллегами, личное и профессиональное развитие; формирование профессиональных и социальных связей в HR-отрасли и бизнес-сообществе в целом; участие в тематических мероприятиях, выездных заседаниях, выставках, конференциях; обучение в проектах Клуба. Получение скидок на услуги партнеров Клуба (консалтинговых, обучающих и рекрутинговых компаний). Специальные условия обучения в Английской школе Клуба. Корпоративное членство и корпоративная клубная карта. Возможность участия нескольких представителей HR-службы одной компании в мероприятиях Клуба. Для руководителей HR-службы – возможность профессионального развития, обмена опытом всех сотрудников службы персонала компании с HR-коллегами
8. HR-клуб «Вектор»	Санкт-Петербург	Создан студией управленческого консалтинга НОВЕЛ ГРУПП при поддержке Санкт-Петербургской торгово-промышленной палаты	Профессиональный рост и личное развитие HR-менеджеров. Оказание профессиональной помощи в решении проблем в работе HR-менеджеров. Обмен передовым практическим HR-опытом в области управления персоналом	Вынесение на обсуждение конкретной проблемы и получение квалифицированных путей решения от коллег из других компаний. Возможность поделиться успешным практическим опытом в области управления персоналом. Обеспечение себе профессионального и карьерного роста. Завязывание деловых связей и обмен мнениями с настоящими профессионалами
9. Клуб HR-менеджеров	Барнаул	Создан по инициативе консалтинговой компании «Макси-Персонал»	Повысить культуру трудовых отношений на кадровом рынке Барнаула и Алтайского края	Клуб создан для того, что бы менеджеры по персоналу могли: поддерживать друг друга, получить новые знания, обмениваться технологиями и их применением, делиться идеями, послушать выступления внешних/внутренних экспертов, реализовать инновационные проекты силами Клуба, решить свои задачи, попробовать себя в качестве тренера, получить навыки публичного выступления
10. Клуб бизнес-тренеров и HR-менеджеров	Владивосток	Учредители: Центр бизнес-развития «Кохинон», Учебно-консультационный центр «ЛИК»	Обеспечить качественный уровень профессионального общения в области персонал-технологий в регионе	Участвовать в тематических встречах и круглых столах, где происходит обмен опытом, обсуждение перспективных HR-проектов, обучение техникам и методикам работы с персоналом

¹ Обзор подготовлен с использованием информации, представленной на сайте kadrovik.ru.

Key words:

human resources governance, HR-specialists, personnel management, a personnel manager, a public organization of experts in the sphere of personnel governance.

Продолжение табл. 1

Наименование	Регион	Руководство, структура	Цель, задачи	Возможности, предоставляемые членам
11. Калужский кадровый клуб	Калуга	Создан при кадровом агентстве «КАРЬЕРА» при активном участии менеджеров по персоналу предприятий и организаций города Калуги и области	Организация неформального общения членов Клуба путем проведения встреч, семинаров, дискуссий, конференций, тренингов по принятой на определенный период программы. Обмен передовым опытом работы и его распространение среди членов Клуба. Выработка новых механизмов взаимодействия основных участников рынка труда: работодателей, органов власти и управления, провайдеров консалтинговых услуг. Проведение профессиональных конкурсов и рейтингов среди специалистов по управлению персоналом. Поддержка начинающих специалистов	Обмениваться передовым опытом работы, участвовать в профессиональных конкурсах, викторинах и рейтингах среди специалистов по управлению персоналом. В ходе мероприятий клуба обсуждаются вопросы применения компьютерных технологий в кадровой работе, критерии оценки и методики определения эффективности работы специалиста по управлению персоналом, технологии поиска и отбора персонала, стратегии решения конфликтных ситуаций и многое другое. Также в рамках Клуба оказывается профессиональная помощь и поддержка начинающих специалистов.
12. Профессиональный клуб менеджеров по работе с персоналом при Вятской торгово-промышленной палате	Киров	Образован кадровым агентством «ОКО» – структурным подразделением НОУ ДПО «Учебно-деловой центр»	Создание площадки для профессионального общения и обмена опытом. Содействие в профессиональном и карьерном росте участников. Знакомство с успешным опытом работы. Обсуждение наиболее актуальных вопросов в области управления персоналом	Обсуждать профессиональные публикации, обмениваться информацией по обучению на семинарах и курсах, методическими материалами. Участвовать в мастер-классах и проведении презентации новых учебных программ, деловой литературы.
13. Объединение специалистов управления человеческими ресурсами	Красноярск	Создано профессиональной мастерской «HR-студия» при поддержке государственной инспекции труда по Красноярскому краю Структура: - президент; - вице-президент; - секретарь ассоциации	Содействие творческой профессиональной деятельности специалистов в области управления человеческими ресурсами. Повышение качества управления человеческими ресурсами в Красноярском крае. Участие в программах по развитию трудовых ресурсов Красноярского края	Привлечение представителей Администрации города и края для обсуждения актуальных проблем в области управления персоналом. Расширение круга знакомств в профессиональной среде. Реализация стремления к развитию. Возможность поделиться знаниями, получить оценку профессионального сообщества для дальнейшего патентования авторских разработок и экспертизу HR-проектов. Возможность презентовать свою компанию, товар или услугу. Возможность получить достоверную информацию о товаре или услуге, в которых есть необходимость. Привлечение участников Объединения в качестве гостей, экспертов в проводимых мероприятиях. Образовательное информационное пространство для коллегального обсуждения и принятия решений. Возможность принять участие в проектах федерального масштаба
14. Клуб кадровых решений	Набережные Челны	Работает совместно с кадровым агентством «CLC-Челны»	Обмен опытом, освоение прогрессивных персонал-технологий для руководителей и специалистов службы персонала	Участвовать в заседаниях, посвященных кадровым проблемам. Получать актуальную информацию посредством группового проведения обзоров рынка труда и опросов ведущих руководителей компаний
15. Клуб менеджеров по персоналу	Казань	Организаторы: газета «Работа сегодня» совместно с Центром развития персонала «Бизнес-Инсайт»	Предоставление менеджерам по персоналу возможности неформального общения, свободного обмена информацией и мнениями. Содействие расширению профессионального кругозора членов Клуба	Участие в совместной работе помогает расширить профессиональный кругозор, способствует личному развитию каждого члена Клуба. Всем членам Клуба предоставляются скидки на услуги компаний-организаторов. Клуб старается влиять на формирование в Казани цивилизованного рынка HR-услуг
16. HR-клуб «Ресурс»	Новосибирск	Организаторы: консультанты по управлению компании «СЭИВУР Консалтинг»	Обмен опытом и практическими знаниями среди HR-специалистов	Решать бизнес-кейсы, участвовать в круглых столах, получать информацию об инновационных способах управления персоналом
17. Кадровый клуб Республики Коми	Сыктывкар	Создан при поддержке Министерства экономического развития Республики Коми	Объединение кадровиков в профессиональный союз. Содействие в защите профессиональных интересов. Оказание организационной, методической, информационной, образовательной помощи специалистам, ответственным за работу с персоналом в организациях республики. Формирование условий для диалога с представителями органов государственной власти и всеми заинтересованными лицами	Участвовать в конкурсах профессионального мастерства среди специалистов, ответственных за работу с персоналом; в заседаниях и совещаниях с участием представителей власти; повышать профессиональные компетенции, обмениваясь опытом в области кадрового менеджмента
18. Тверской кадровый клуб	Тверь	Организован по инициативе АНО «Российский	Повышение квалификации специалистов служб персонала и	Возможность непосредственно в Твери повышать ква-

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, HR-специалист, кадровый менеджмент, менеджер по персоналу, общественная организация профессионалов в сфере управления персоналом.

19. Клуб менеджеров по персоналу	Ульяновск	университет бизнеса и инноваций», при поддержке руководителей отделов кадров и служб управления персоналом более двух десятков предприятий	неформальное общение коллег, обмен опытом	Создание равноправной среды для профессионального и межличностного общения менеджеров по персоналу компаний всех форм собственности. Предоставление менеджерам по персоналу возможности неформального общения, свободного обмена информацией и мнениями, содействие расширению профессионального кругозора членов Клуба. Содействие профессиональному росту и личностному развитию каждого члена Клуба. Активное влияние на формирование в Ульяновске цивилизованного рынка кадровых и услуг в сфере управления персоналом	лификацию, осваивать самые прогрессивные персональные технологии, в том числе «из первых рук» – на встречах с ведущими российскими учеными и специалистами-практиками, обмениваться опытом
20. HR-клуб	Рязань	Создан на базе консультационно-кадрового центра «Профессионал» при поддержке Правительства Рязанской области	Обмен знаниями, методами и приемами работы с персоналом на предприятиях с различной формой собственности, величины, методов управления. И как следствие – повышение квалификации HR-менеджеров.	Члены Клуба имеют возможность участвовать в конкурсах на звание лучшего HR-а; сравнивать условия труда и компенсационный пакет своего предприятия с другими. Встречаться за круглым столом для обсуждения актуальных вопросов, обмена опытом и получения новой информации.	Клуб дает возможность создать информационное поле для профессионального общения и обмена опытом, что позволяет не повторять чужих ошибок и учиться на чужом успехе
21. Клуб «Мастер HR»	Нижний Новгород	Организаторы: Центр управленческих компетенций «Тактик & Практик», Нижегородский региональный ресурсный центр при Министерстве экономики Нижегородской области. Структура: - президент; - вице-президент; - исполнительный директор; - департамент научно-экспертной работы, департамент работ секторов; - координатор	Внедрение и развитие стандартов профессиональной деятельности менеджеров по управлению персоналом в Нижегородском регионе. Создание в регионе эффективно действующего профессионального сообщества государственно-ориентированных HR-специалистов. Развитие региона через развитие его кадрового потенциала. Внедрение лучших технологий корпоративного управления персоналом. Развитие специалистов в области управления персоналом. Обмен опытом и информацией о лучших практиках и тенденциях кадрового менеджмента	Члены Клуба имеют возможность участвовать в конкурсах на звание лучшего HR-а; сравнивать условия труда и компенсационный пакет своего предприятия с другими. Встречаться за круглым столом для обсуждения актуальных вопросов, обмена опытом и получения новой информации.	Для постоянных членов Клуба и зарегистрированных пользователей по подписке доступны презентации с мероприятий Клуба, аналитические материалы партнеров, а также материалы кадровых конференций по вопросам HR-менеджмента
22. Новгородская региональная общественная организация «Ассоциация работодателей и менеджеров по управлению персоналом»	Нижний Новгород	Высший руководящий орган – Общее собрание Ассоциации. Контролирующий орган – Ревизионная комиссия. Структура: - президент Правления Ассоциации; - вице-президенты; - Правление Ассоциации; - члены	Активное продвижение в Великом Новгороде и Новгородской области современных технологий работы с персоналом и, в конечном итоге, достижение высокой эффективности работы руководителей, специалистов, служащих на предприятиях и в организациях, а также обеспечение более полной занятости населения региона	Члены Ассоциации имеют право: принимать участие в разработке и реализации проектов, инициатив и программ, входящих в сферу деятельности Ассоциации; пользоваться льготами при посещении семинаров, форумов и других мероприятий Ассоциации; обращаться в Ассоциацию за консультационной помощью и социальной защитой; пользоваться законодательной, кадровой базами данных, электронной библиотекой и результатами научно-исследовательской деятельности в регионе. Также имеют приоритетное право участия в региональных, международных и других программах по подготовке и переподготовке кадров	Члены Ассоциации имеют право: принимать участие в разработке и реализации проектов, инициатив и программ, входящих в сферу деятельности Ассоциации; пользоваться льготами при посещении семинаров, форумов и других мероприятий Ассоциации; обращаться в Ассоциацию за консультационной помощью и социальной защитой; пользоваться законодательной, кадровой базами данных, электронной библиотекой и результатами научно-исследовательской деятельности в регионе. Также имеют приоритетное право участия в региональных, международных и других программах по подготовке и переподготовке кадров
23. HR-ассоциация CTS-Урал	Екатеринбург	Организатор: компания CTS	Профессиональное объединение специалистов кадровых служб города	Проведение конференций и заседаний в виде «круглых столов» по интересующим специалистов темам.	Проведение конференций и заседаний в виде «круглых столов» по интересующим специалистов темам.
24. HR-ассоциация	Санкт-Петербург	Создана при поддержке Администрации Санкт-Петербурга. Структура Оргкомитета Ассоциации: - президент - руководитель проекта	Создание единой информационной платформы для обмена знаниями и опытом между HR-службами предприятий. Развитие профессиональных контактов кадровых служб. Представление членам ассоциации новых и перспективных HR-технологий на основе опыта кадровых служб передовых компаний Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Совершенствование культуры кадрового рынка и трудовых отношений, управления человеческими ресурсами, внедрение инноваций в области кадровой политики в рабочий процесс предприятий. Организация консультаций, тренингов, круглых столов и других мероприятий, повышающих профессиональный уровень HR-менеджеров. Разработка совместных путей решения актуальных бизнес-задач путем обмена информацией и знаниями. Поддержка взаимных интересов членов ассоциации и государственных структур путем участия в разработке, обсуждении и реализации проектов законодательных норм регулирования кадрового рынка	Членом HR-ассоциации предлагаются специальные новые условия по участию в мероприятиях партнеров. При желании члены ассоциации могут получать рассылку анонсов и другой полезной информации с портала HR-ассоциации	Членом HR-ассоциации предлагаются специальные новые условия по участию в мероприятиях партнеров. При желании члены ассоциации могут получать рассылку анонсов и другой полезной информации с портала HR-ассоциации

Key words:

human resources governance, HR-specialists, personnel management, a personnel manager, a public organization of experts in the sphere of personnel governance.

Окончание табл. 1

Наименование	Регион	Руководство, структура	Цель, задачи	Возможности, предоставляемые членам
25. Ассоциация специалистов по персоналу «On-line клуб HRM»		Ассоциация специалистов по персоналу подразделяется на отраслевые гильдии, в рамках которых обсуждаются вопросы управления персоналом, приуроченные к конкретной отрасли: «Финансы», «Промышленность», «Торговля и сервис», «Информационные технологии и телекоммуникации». Высший орган управления Ассоциации – общее собрание ее членов, проводимое ежегодно. Оперативное управление осуществляет Экспертный совет, состоящий из наиболее авторитетных HR-специалистов и избираемый путем голосования членов Ассоциации. Во главе Ассоциации – Президент, избираемый общим собранием членов Ассоциации сроком на один год. Президент представляет интересы Ассоциации в бизнес-сообществе и выполняет репрезентативную функцию	Утверждение и поддержание высоких стандартов работы с персоналом. С этой целью создается единая информационная платформа для обмена технологиями решения кадровых задач между российскими специалистами по человеческим ресурсам, а также развития их связей с мировым профессиональным сообществом. Обмен информацией и знаниями по сложным бизнес-задачам. Привлечение интереса СМИ к проблематике кадрового рынка. Развитие профессиональных знаний членов Ассоциации. Поддержка и сопровождение карьеры менеджеров по персоналу. Нахождение и поддержание связей российских профессионалов с зарубежными HR-ассоциациями	Стать участником сообщества профессионалов. Иметь доступ к информационным ресурсам: статьям, книгам, переводам из иностранных источников. Участвовать в онлайн-консультациях признанных специалистов по кадровому менеджменту
26. Уральская HR-ассоциация	Челябинск	Создана Уральским консультационным центром «ЮТЭК» при поддержке Южно-Уральской торгово-промышленной палаты и Торгово-промышленной палаты Российской Федерации	Объединение в единую профессиональную организацию «Ассоциацию HR-менеджеров» специалистов в области кадрового менеджмента. Поддержка HR-менеджеров в их профессиональной деятельности: анализ актуальных проблем и поиск возможных путей их решения, обобщение и распространение передового опыта в сфере управления персоналом, повышение квалификации специалистов кадровых служб (курсы повышения квалификации, курсы переподготовки), реализация информационных, образовательных и исследовательских программ в сфере кадрового менеджмента, организация взаимодействия с международными HR-сообществами	Получение бесплатных консультаций. Система скидок и льгот на участие в семинарах и тренингах и мероприятиях, проводимых Ассоциацией. Мастер-классы и круглые столы с участием специалистов в области управления персоналом. PR на рынке кадровых услуг. Прямое общение сотрудников HR-службы с коллегами, решающими сходные задачи в рамках клуба HR-менеджеров. Общение со специалистами, имеющими сходные профессиональные интересы. Повышение престижа и статуса предприятия. Консультации специалистов по управлению персоналом, управлению предприятием, гостиничному хозяйству, продажам, логистике, бережливому производству и т.д. Возможность отправлять сотрудников предприятия на обучающие семинары и тренинги в плановом порядке. Поиск тренеров и преподавателей для корпоративного обучения
27. Ассоциация консультантов по подбору персонала (АКПП)	Москва	Структура: - конференция; - президент; - координационный совет; - исполнительная дирекция; - экспертный совет; - региональные и межрегиональные отделения; - медиа-клуб	Формирование профессиональных этических стандартов. Обеспечение членов Ассоциации профессиональной информацией. Содействие повышению квалификации специалистов по профилю Ассоциации. Создание и поддержание высокой профессиональной репутации Ассоциации и ее членов. Представление и защита общих интересов участников Ассоциации в отношениях с органами власти. Участие в деятельности международных организаций, объединяющих консультантов по подбору персонала, и содействие расширению международных связей участников Ассоциации для повышения эффективности их деятельности	Общение с коллегами, экспертами, консультантами, обсуждение любых вопросов, касающихся HR-тематики. Возможность публиковать статьи на профессиональные темы и пресс-релизы; участвовать в конференциях, сессиях, деловых встречах, дискуссиях между членами АКПП
28. Клуб директоров по персоналу	Пермь	Структура: - президент; - вице-президент; - исполнительный директор; - совет клуба	Разработка и осуществление кадровой политики края по полному обучению персонала предприятий	Возможность обмена опытом среди членов Клуба (ведущих специалистов в сфере управления человеческими ресурсами компаний края, представляющих различные отрасли крупного и среднего бизнеса) на научно-практических конференциях по управлению персоналом

Представители администраций муниципальных образований выделили:

- психологию управления и экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений – для обсуждения на круглых столах;
- социально-трудовые отношения, обучение и развитие персонала – для получения бизнес-образования;
- экономику труда – для проведения исследований и консалтинга.

По совокупности результатов наиболее интересным для респондентов обеих групп является формат круглого стола. В табл. 4–5 наглядно представлено, какие тематики в рамках каждого из блоков наиболее актуальны для обсуждения между представителями бизнеса и власти.

Обобщение приоритетов в профессиональных интересах специалистов предприятий отражает ситуацию в практике управления человеческими ресурсами хозяйствующих субъектов, выявляя «узкие места» кадровой работы:

- проблемы и методы «удержания» квалифицированного персонала;
- управление персоналом в условиях реструктуризации бизнеса. Антикризисное управление персоналом;
- особенности мотивации персонала в посткризисный период. Нематериальная мотивация персонала;
- направления оптимизации численности и затрат на персонал;
- трудовое право: увольнения и сокращения персонала;
- разработка оптимального «социального пакета» и мер социальной защиты работников;
- технология формирования корпоративной культуры.

Здесь очевидно влияние экономического кризиса, обострившего вопросы оптимизации количественных и качественных характеристик кадрового потенциала предприятий, использования эффективных методов управления персоналом, мотивации и социальной защиты работников в условиях кризиса.

Представители администраций муниципальных образований несколько иначе расставляют свои приоритеты в области управления человеческими ресурсами:

- создание комплексной системы работы с кадровым резервом;

Таблица 2 – Распределение ответов представителей предприятий Свердловской области на вопрос о предпочитаемом формате изучения проблем в сфере управления человеческими ресурсами, %

Раздел управления человеческими ресурсами	Доля респондентов		
	Круглый стол	Бизнес-образование	Консалтинг, исследование
I. Кадровые технологии	40	43	17
II. Экономика труда	30	65	5
III. Организация и нормирование труда	29	35	36
IV. Мотивация и стимулирование труда персонала	42	48	10
V. Обучение и развитие персонала	41	53	6
VI. Оценка, диагностика, аудит	15	61	24
VII. Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений	60	40	0
VIII. Социально-трудовые отношения	67	17	16
IX. Психология управления	53	42	5
Среднеарифметический показатель	42	45	13

Таблица 3 – Распределение ответов представителей администраций муниципальных образований Свердловской области на вопрос о предпочитаемом формате изучения проблем в сфере управления человеческими ресурсами, %

Раздел управления человеческими ресурсами	Доля респондентов		
	Круглый стол	Бизнес-образование	Консалтинг, исследование
I. Кадровые технологии	67	31	2
II. Экономика труда	53	31	16
III. Организация и нормирование труда	68	19	13
IV. Мотивация и стимулирование труда персонала	64	31	5
V. Обучение и развитие персонала	58	37	5
VI. Оценка, диагностика, аудит	69	21	10
VII. Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений	72	19	9
VIII. Социально-трудовые отношения	51	39	10
IX. Психология управления	72	28	0
Среднеарифметический показатель	64	28	8

- командообразование: как создать команду победителей;
- условия труда и трудосбережение;
- эффективные технологии отбора персонала;
- организационная структуризация.

Key words:

human resources governance, HR-specialists, personnel management, a personnel manager, a public organization of experts in the sphere of personnel governance.

Таблица 4 – Распределение ответов представителей предприятий Свердловской области на вопрос о наиболее актуальных темах для обсуждения на «круглых столах», %

Раздел (тема) управления человеческими ресурсами	Доля респондентов
I. Кадровые технологии	
Анализ рынка труда и эффективный рекрутмент	33
Эффективные технологии отбора персонала	16
Расчет и обоснование потребности в персонале	16
Управление текучестью кадров и трудовой адаптацией	16
Проблемы и методы «удержания» квалифицированного персонала	50
Создание комплексной системы работы с кадровым резервом	16
Управление занятостью в условиях кризиса	16
Высвобождение персонала и система аутплейсмента	16
Использование аутсорсинга и аутстаффинга персонала в российских условиях: тенденции, риски	16
Управление персоналом в условиях реструктуризации бизнеса. Антикризисное управление персоналом	50
Инновационное управление трудом	16
Управление кадровой безопасностью организации	0
II. Экономика труда	
Подходы к расчету производительности труда. Зарубежный опыт	0
Оценка и выявление резервов роста производительности труда	16
Направления оптимизации численности и затрат на персонал	50
Организационная структуризация. Анализ и оптимизация организационной структуры	33
Бюджетирование затрат на персонал. Формирование системы контроллинга затрат	16
III. Организация и нормирование труда	
Возобновление научной организации труда (рационализация трудового процесса, оптимизация рабочих мест)	33
Совершенствование нормирования труда. Оценка качества действующих норм	16
Разработка нормативов численности персонала	33
Условия труда и трудосбережение	0
IV. Мотивация и стимулирование труда персонала	
Разработка системы материального стимулирования персонала	33
Оплата труда за результат. Рыночные системы оплаты труда	33
Особенности мотивации персонала в посткризисный период. Нематериальная мотивация персонала	50
V. Обучение и развитие персонала	
Стратегия обучения и развития персонала организации	0
Создание корпоративного учебного центра (университета)	33
Управление компетенциями в системе управления предприятием. Управление развитием и обучением персонала в системе менеджмента качества (ISO 9001:2000 и др.)	33
Инструменты управления карьерой сотрудников: карьерограмма, оценка (аттестация), обучение, работа с резервом	16
Оценка эффективности обучения персонала	33
VI. Оценка, диагностика, аудит	
Оценка и диагностика персонала организации	0
Методика и техника социологических исследований трудовой организации	0
Формирование системы социально-трудового аудита в организации	0
Аудит кадровой документации	16
Бенчмаркинг в системе управления персоналом	0
Оценка социально-трудовых рисков	33
VII. Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений	
Необходимость изменений в ТК РФ	0
Трудовое право: увольнения и сокращения персонала	50
VIII. Социально-трудовые отношения	
Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений	16
Разработка оптимального «социального пакета» и мер социальной защиты работников	50
Управление социально-трудовыми конфликтами	33
Технология разработки коллективного договора: согласование интересов, учет требований трудового законодательства	33
IX. Психология управления	
Технология достижения успеха	0
Профессиональные навыки управления людьми: психология управления	33
Командообразование: как создать команду победителей	33
Тайм-менеджмент – эффективное использование времени	33
Технология формирования корпоративной культуры	50

Анализ и оптимизация организационной структуры;

- разработка системы материального стимулирования персонала;
- оценка и диагностика персонала организации;
- трудовое право: увольнения и сокращения персонала;
- управление социально-трудовыми конфликтами;
- профессиональные навыки управления людьми: психология управления.

Развернувшаяся в масштабах государства программа по формированию резерва управленческих кадров государственной службы поставила перед представителями администраций муниципальных образований новые задачи, для решения которых им необходимы знания технологий работы с кадровым резервом, оценки и отбора кадров, в частности, кандидатов в кадровый резерв. Установка руководства страны на сокращение государственного управленческого аппарата заставила чиновников задуматься над вопросом оптимизации организационной структуры учреждений государственной службы. Можно также отметить, что представителей администраций муниципальных образований в отличие от специалистов предприятий в большей степени интересуют социально-психологические аспекты кадрового менеджмента.

Примечателен тот факт, что HR-специалисты оставили без внимания ряд важных направлений кадрового менеджмента:

- управление кадровой безопасностью организации;
- подходы к расчету производительности труда. Зарубежный опыт;
- условия труда и трудосбережение;
- стратегия обучения и развития персонала организации;
- оценка и диагностика персонала организации;

- формирование системы социально-трудового аудита в организации;

- бенчмаркинг в системе управления персоналом;

- необходимость изменений в ТК РФ.

Реализация на предприятии большинства из указанных направлений требует стратегического мышления и высокой квалификации специалистов. Данные исследования показывают, что в настоящее время специалисты в области управления человеческими ресурсами выполняют функции оперативного управления кадрами, решая в большинстве своем лишь сиюминутные проблемы. Так и продолжаем жить по принципу «Пока гром не грянет, мужик не перекрестится»...

В этой связи особенно актуальной становится работа АРС УЧР Свердловской области, направленная на формирование профессионального, стратегического мышления специалистов в сфере управления человеческими ресурсами.

Авторы статьи согласны с мнением, что профессиональное общение – это лучший способ постоянного повышения своей квалификации, обмена опытом и, в конечном счете, возможность видеть дальше «собственного носа». Последнее является важнейшим качеством любого профессионала, стремящегося стать кем-то большим в профессии, чем он есть сейчас.

К сведению: обзор актуального круга профессиональных интересов региональных HR-специалистов периодически обновляется с учетом новых результатов опроса. Любой специалист в сфере управления человеческими ресурсами может принять участие в исследовании, заполнив анкету на сайте www.etr.usue.ru (раздел «Ассоциация»).



Таблица 5 – Распределение ответов представителей администраций муниципальных образований Свердловской области на вопрос о наиболее актуальных темах для обсуждения на «круглых столах», %

Раздел (тема) управления человеческими ресурсами	Доля респондентов
I. Кадровые технологии	
Анализ рынка труда и эффективный рекрутинг	0
Эффективные технологии отбора персонала	55
Расчет и обоснование потребности в персонале	33
Управление текучестью кадров и трудовой адаптацией	22
Проблемы и методы «удержания» квалифицированного персонала	33
Создание комплексной системы работы с кадровым резервом	88
Управление занятостью в условиях кризиса	22
Высвобождение персонала и система аутплейсмента	11
Использование аутсорсинга и аутстаффинга персонала в российских условиях: тенденции, риски	11
Управление персоналом в условиях реструктуризации бизнеса. Антикризисное управление персоналом	33
Инновационное управление трудом	33
Управление кадровой безопасностью организации	22
II. Экономика труда	
Подходы к расчету производительности труда. Зарубежный опыт	22
Оценка и выявление резервов роста производительности труда	22
Направления оптимизации численности и затрат на персонал	22
Организационная реструктуризация. Анализ и оптимизация организационной структуры	55
Бюджетирование затрат на персонал. Формирование системы контроллинга затрат	33
III. Организация и нормирование труда	
Возобновление научной организации труда (рационализация трудового процесса, оптимизация рабочих мест)	22
Совершенствование нормирования труда. Оценка качества действующих норм	44
Разработка нормативов численности персонала	33
Условия труда и трудосбережение	66
IV. Мотивация и стимулирование труда персонала	
Разработка системы материального стимулирования персонала	55
Оплата труда за результат. Рыночные системы оплаты труда	33
Особенности мотивации персонала в посткризисный период. Нематериальная мотивация персонала	44
V. Обучение и развитие персонала	
Стратегия обучения и развития персонала организации	44
Создание корпоративного учебного центра (университета)	11
Управление компетенциями в системе управления предприятием. Управление развитием и обучением персонала в системе менеджмента качества (ISO 9001:2000 и др.)	11
Инструменты управления карьерой сотрудников: карьерограмма, оценка (аттестация), обучение, работа с резервом	44
Оценка эффективности обучения персонала	44
VI. Оценка, диагностика, аудит	
Оценка и диагностика персонала организации	55
Методика и техника социологических исследований трудовой организации	33
Формирование системы социально-трудового аудита в организации	22
Аудит кадровой документации	33
Бенчмаркинг в системе управления персоналом	0
Оценка социально-трудовых рисков	33
VII. Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений	
Необходимость изменений в ТК РФ	33
Трудовое право: увольнения и сокращения персонала	55
VIII. Социально-трудовые отношения	
Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений	22
Разработка оптимального «социального пакета» и мер социальной защиты работников	44
Управление социально-трудовыми конфликтами	55
Технология разработки коллективного договора: согласование интересов, учет требований трудового законодательства	44
IX. Психология управления	
Технология достижения успеха	0
Профессиональные навыки управления людьми: психология управления	55
Командообразование: как создать команду победителей	77
Тайм-менеджмент – эффективное использование времени	44
Технология формирования корпоративной культуры	33

Key words:

human resources governance, HR-specialists, personnel management, a personnel manager, a public organization of experts in the sphere of personnel governance.

ЗЕМЦОВА Татьяна Юрьевна

Экономист по труду отдела по управлению персоналом

ООО «Новоуральский научно-конструкторский центр»
624130, РФ, Свердловская область, г. Новоуральск, ул. Дзержинского, 2
Контактный телефон: (34370) 7-90-08
e-mail: Zemtsova-Tatyana@mail.ru



Особенности кадровой политики в государственных корпорациях

Аннотация

Автор рассматривает новые подходы к управлению человеческими ресурсами в государственных корпорациях, которые ведут к значительным изменениям в концепциях подготовки кадров, активизации новаторской деятельности персонала, развитию профессионального и творческого потенциала сотрудников, формированию резерва руководящих кадров.

Понятие «корпорация» обычно означает оптимальную форму организации крупномасштабного производства промышленной продукции и услуг.

Важнейший принцип, лежавший в основе индустриальной корпорации с самого ее возникновения, – максимальная эффективность производства (снижение затрат, повышение объемов выпуска продукции и максимизация прибыли). Как следствие, одним из определяющих показателей ее успеха является стремление к лидерству в какой-либо сфере.

Политика государственных корпораций в области управления персоналом определяется теми амбициозными задачами, которые ставит перед собой Российское государство. Внедряются новые подходы к управлению человеческими ресурсами, которые при сохранении высокой степени социальной защиты делают ставку на повышение эффективности работы каждого сотрудника, подразделения и предприятия. В рамках этой работы осуществлен переход на управление по целям и ключевым показателям эффективности, предпринимаются шаги по привлечению

молодых перспективных специалистов – выпускников профильных вузов. Налажена система трансферта знаний, имеющих стратегическое значение для устойчивого развития государственных корпораций.

Стимулируемые государственными корпорациями процессы глобализации ведут к значительным изменениям в концепциях подготовки кадров и, соответственно, в образовательном процессе, что приводит к необходимости согласования интересов вузовского образования с коммерческими приоритетами корпораций.

Кадровые службы государственных корпораций имеют высокий статус и обладают широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала, а также при решении общих вопросов, связанных с развитием бизнеса. Работники называются главным ресурсом корпорации.

Разработаны особые мероприятия по поддержке процессов выдвижения инноваций, стимулирования творческого поиска, вознаграждения новаторов. Большое внимание уделяется развитию профессионального и творческого потенциала сотрудников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом.

Формирование резерва руководящих кадров для государственных корпораций осуществляется на государственном уровне. Высшее руководство назначается.

Государственная корпорация по атомной энергии «Росатом» (Госкорпорация

«Росатом») объединяет предприятия и научные организации, в числе которых все гражданские компании атомной отрасли России, предприятия ядерного оружейного комплекса, научно-исследовательские организации и единственный в мире атомный ледокольный флот. «Росатом» занимает лидирующее положение на мировом рынке ядерных технологий, обеспечивая 40% мирового рынка услуг по обогащению урана и 17% рынка ядерного топлива.

«Росатом» сегодня – это:

- более 274 000 сотрудников;
- более 240 предприятий и организаций;
- 42% работников с высшим образованием;
- 4500 кандидатов и докторов наук;
- 26% специалистов моложе 35 лет.

Госкорпорация обеспечивает проведение государственной политики и единство управления в использовании атомной энергии, стабильное функционирование атомного энергопромышленного и ядерного оружейного комплексов, ядерную и радиационную безопасность. На нее возложены также задачи по выполнению международных обязательств России в области мирного использования атомной энергии и режима нераспространения ядерных материалов. Создание Госкорпорации «Росатом» призвано способствовать

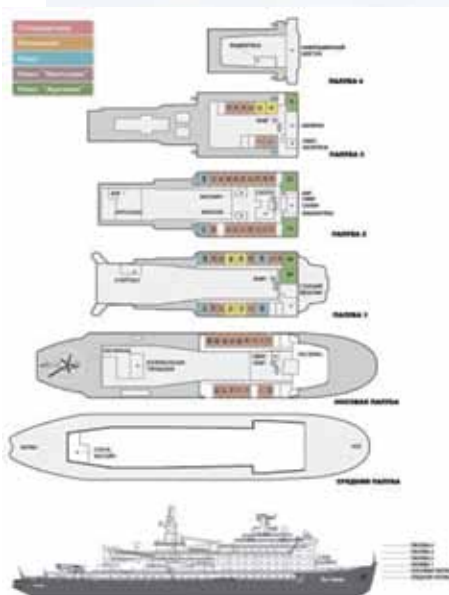
выполнению федеральной целевой программы развития атомной отрасли, создать новые условия для развития ядерной энергетики, усилить имеющиеся у России конкурентные преимущества на мировом рынке ядерных технологий.

Одной из главных целей Госкорпорации «Росатом» является устойчивое обеспечение электроэнергией промышленности и населения России при поступательном наращивании доли электро-энергии, вырабатываемой на АЭС.

Успешность функционирования корпорации в сложной, меняющейся ситуации зависит от эффективного использования всех ресурсов: материально-технических, финансовых, человеческих. Из них лишь человеческие ресурсы обладают фактически неограниченным потенциалом.

Человеческий капитал является наиболее ценным ресурсом атомной отрасли в силу ее высокой технологичности и длительного цикла подготовки квалифицированных кадров.

Повышение эффективности использования человеческого капитала достигается посредством обеспечения единых корпоративных стандартов управления персоналом во всех организациях Госкорпорации на базе лучших мировых практик, включающих:



Атомный ледокол «Ямал»



Key words:

a corporation, state corporation personnel, human resources governance strategy, personnel policy, security culture, cadre reserve.

Характерная черта корпорации – тесная увязка инновационных стратегий и политики управления человеческими ресурсами. Для корпоративного менеджмента центральной проблемой является активизация новаторской деятельности персонала безопасность.

- 1) единые принципы дизайна организационных структур и системы грейдов;
- 2) единую систему оплаты труда и социальную политику;
- 3) единую систему оценки эффективности деятельности на основе КПЭ;
- 4) единую систему работы с кадровым резервом;
- 5) единую систему сотрудничества с учебными заведениями и повышения квалификации;
- 6) единую автоматизированную систему учета персонала.

Один из актуальных проектов корпорации «Росатом» сегодня – внедрение Производственной системы «Росатома» (ПСР).

Производственная система «Росатома» ставит своей целью повышение эффективности работы предприятий отрасли. Она разработана с учетом широко известного опыта японской компании Toyota Production System и основана на системе «Кайдзен» (непрерывного совершенствования). Это так называемое «бережливое производство». Система направлена на постоянное совершенствование, в том числе рабочих мест, технологий, производства, бизнес-процессов. Ее суть – оптимизация технологических операций с целью снижения затрат трудовых усилий работников и повышения их эффективности. Конечный результат, которого необходимо добиться на уровне Госкорпорации, – повышение производительности, улучшение качества, снижение затрат и удовлетворение требований заказчика.

Производственная система «Росатома» – масштабный отраслевой проект, призванный не только повысить производительность труда до уровня зарубежных конкурентов «Росатома» и сократить издержки, но и повысить заработную плату и сформировать новые правила карьерного роста.

Руководство корпорации «Росатом» рассматривает персонал корпорации как ключевой ресурс в обеспечении безопасной, надежной и экономически эффективной эксплуатации атомных объектов и дальнейшем развитии атомной энергетики.

Кадровая политика корпорации «Росатом» – сформулированные руководством корпорации цели, принципы, задачи управления персоналом и основные подходы к их реализации, понятные всем ра-

ботникам корпорации и обязательные для исполнения должностными лицами всех уровней, конкретизация и решение которых позволит обеспечить безопасную, надежную и экономически эффективную эксплуатацию атомных объектов, адекватно реагировать на меняющиеся требования рынка, а также обеспечить развитие атомной энергетики.

Кадровая политика корпорации направлена на реализацию основных стратегических целей деятельности и развития корпорации, определенных Федеральным законом «Об использовании атомной энергии», «Программой развития атомной энергетики России на 1998–2005 гг. и на период до 2010 г.» (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 21 июля 1998 г. № 815), «Стратегией развития атомной энергетики России в первой половине XXI века» (утверждена решением Коллегии Минатома России 21 декабря 1999 г. и одобрена Правительством Российской Федерации, протокол № 17 от 25 мая 2000 г.), «Энергетической стратегией России на период до 2020 года» (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 августа 2003 г. № 1234-р), а также нормативными актами и программами развития, принятыми Корпорацией. Это:

- безопасная и надежная эксплуатация оборудования атомных станций (АС);
- повышение экономической эффективности АС;
- оптимизация структуры и численности персонала центрального аппарата, АС и других филиалов Корпорации;
- продление сроков эксплуатации АС;
- ввод в действие новых энергоблоков.

Принципы кадровой политики являются набором корпоративных норм в работе с персоналом, не подлежащих нарушению, и реализуются в повседневной работе всеми руководителями структурных подразделений центрального аппарата и филиалов Корпорации.

Основные положения кадровой политики определяют подходы к реализации задач управления персоналом. По мере развития корпорации и изменения внешних условий кадровая политика может уточняться.

Принципами кадровой политики государственной корпорации являются следующие положения.

Высокий профессионализм персонала. Персонал корпорации должен обладать необходимой и достаточной квалификацией и компетентностью для выполнения своих производственных функций. Корпорация в установленном порядке участвует в разработке квалификационных требований к должностям и профессиям и обеспечивает непрерывный мониторинг квалификации и компетентности персонала Корпорации.

Непрерывное развитие персонала. Руководство корпорации создает систему подготовки, поддержания и повышения квалификации персонала, обеспечивающую требуемый уровень его квалификации и компетентности.

Одна из основных ценностей «Росатома» – высококвалифицированные сотрудники. Основа конкурентного преимущества холдинга на мировом рынке – технологические инновации, которые требуют от сотрудников постоянного поддержания и развития высокого уровня профессиональных знаний и навыков.

Современный сотрудник не может эффективно работать без постоянного обновления знаний, без изучения новых информационных и управленческих программ, инноваций в технической и технологической сферах.

Таким образом, обучение, повышение квалификации и профессиональная переподготовка являются одним из самых мощных факторов, имеющих решающее значение для укрепления положения Госкорпорации.

У каждого сотрудника есть возможность пройти обучение как в отраслевых центрах, так и в других образовательных учреждениях (при условии, что в таком обучении есть производственная необходимость).

Планирование карьеры персонала. Все руководители и специалисты корпорации имеют равные условия и возможности для реализации своей карьеры. Планирование карьеры осуществляется с учетом потребностей производства и профессионально важных качеств работника в соответствии с руководящими документами корпорации: «Типовым положением о работе с резервом для замещения руководящих должностей в государственной корпорации «Росатом»», «Положением о ротации кадров в корпорации «Росатом»».

Замещение вакантных должностей. Любое замещение вакантных должностей специалистов и руководителей проводится на основе:

- соответствия кандидата квалификационным требованиям по замещаемой должности;

Культура безопасности – квалификационная и психологическая подготовленность всех лиц, при которой обеспечение безопасности АС является приоритетной целью и внутренней потребностью, приводящей к самосознанию ответственности и к самоконтролю при выполнении всех работ, влияющих на безопасность.



Госкорпорация «Росатом»

Кадровый резерв – инструмент целенаправленного развития руководителей, подготовка их к принятию более серьезной ответственности и выполнению важных для отрасли задач.

- оценки профессионально важных личностных качеств;
- других требований по замещаемой должности, обусловленных спецификой работы в атомной энергетике и регламентированных нормативными документами.

Ротация персонала. Руководство корпорации создает условия для мотивированного перемещения персонала с целью повышения эффективности работы АС и их подразделений. Практическая реализация ротации персонала осуществляется в соответствии с «Положением о ротации кадров в корпорации "Росатом"».

Обоснованность наказаний и поощрений. Работники корпорации несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них трудовых обязанностей. Действия и предложения персонала, приведшие к повышению безопасности, надежности и экономической эффективности эксплуатации атомных станций, должны поощряться морально и/или материально.

Формирование трудовых династий. При наличии нескольких кандидатов на имеющуюся вакантную должность (рабочее место) при прочих равных условиях дети работников корпорации имеют право приоритетного приема на работу.

Формирование культуры безопасности. Культура безопасности строится в основном на двух компонентах:

1 создание и правильное функционирование иерархической структуры управления с четким распределением доли прав и ответственности;

2 необходимая система ответных реакций на возникающие проблемы обеспечения безопасности.

Рассмотрим задачи кадровой политики и основные подходы к их реализации, а также формирование стратегии управления персоналом.

Кадровая политика разрабатывается на основе стратегии управления персоналом, которая основывается на общей стратегии деятельности корпорации и программах ее развития.

Для реализации стратегии принимает программа развития персонала корпорации, которая включает долгосрочные и краткосрочные задачи. Программа может уточняться при изменении внутренних и внешних условий.

Корпорация формирует оптимальную систему управления персоналом, способную обеспечить реализацию стратегии управления персоналом и программы его развития. Разрабатываются и внедряются научные методики планирования затрат на персонал, оценки эффективности управления персоналом, расчета экономического эффекта от инвестиций в развитие человеческих ресурсов. Создается система внутрифирменного профессионального обучения, позволяющая поддерживать квалификацию работников в соответствии с требованиями нормативных документов.

Определение потребности в персонале осуществляется по научно рассчитанным нормативам для типовых организационных структур АС с учетом оптимизации численности персонала. Долгосрочная потребность в персонале определяется на основании стратегии развития корпорации, с учетом продления сроков эксплуатации действующих и строительства новых энергоблоков. Ежегодная потребность в персонале определяется атомными станциями и обобщается департаментом по управлению персоналом корпорации. На основании определенной потребности в персонале и программы развития персонала разрабатываются программы комплектования персоналом на долгосрочный и краткосрочный периоды.

Подбор и отбор персонала проводится по специально разработанным процедурам.

Подбор руководителей осуществляется преимущественно из кадрового резерва корпорации. Формирование резерва выдвижения осуществляется в соответствии с руководящим документом «Типовое положение о работе с резервом для замещения руководящих должностей в Государственной корпорации "Росатом"».

В рамках Госкорпорации «Росатом» проводится большая работа по формированию резерва на замещение руководящих должностей в центральном аппарате Госкорпорации и в организациях отрасли. В него отбираются руководители, обладающие потенциалом к росту, имеющие высокий уровень развития управленческих компетенций и готовые к возможному переезду в другой город к новому месту работы.

Программа работы с отраслевым кадровым резервом предусматривает трехуровневую организацию резерва:

- уровень Госкорпорации («Золотой резерв»);
- резерв дивизиона;
- резерв конкретной организации.

«Золотой резерв» – это резерв на должности директоров ключевых организаций отрасли и подразделений Госкорпорации. Отбор кандидатов в «Золотой резерв» осуществляется по результатам ежегодной оценки потенциала и с помощью дополнительных инструментов, таких, например, как центры оценки.

Резерв дивизионов создается на должности заместителей директоров ключевых организаций дивизиона и руководителей подразделений управляющей компании дивизиона. Резерв организации – это талантливые молодые сотрудники, имеющие потенциал к росту и показывающие отличные результаты работы.

В программе реформирования и развития кадрового потенциала государственной корпорации большое место уделяется контролю деятельности и снижению коррупции. До сих пор механизм такого контроля не был отработан, не была сформирована и система мониторинга общественного мнения об эффективности управления и результативности профессиональной деятельности руководства. Обеспечение открытости управления, предусмотренное программой, а также создание и внедрение показателей результативности профессиональной деятельности руководителей будут способствовать оптимизации деятельности государственных корпораций.

Все это должно привести в конечном итоге к значительному снижению проявлений бюрократизма и коррупции, существенному повышению эффективности деятельности государственных корпораций и, как следствие, к повышению конкурентоспособности государственных предприятий на международном рынке.

Госкорпорация «Росатом» проводит мотивационную политику, предусматривающую выплату сотрудникам конкурентной заработной платы и социальные гарантии (медицинское страхование и пр.).

Система мотивации базируется на таких принципах, как ответственность каждого работника подразделения за измеримый результат и зависимость вознаграждения от индивидуальных результатов работы. Всем работникам в зависимости от качества работы и личного потенциала обеспечиваются возможности профессионального развития и карьерного роста.

Основная цель системы вознаграждения и компенсаций Госкорпорации «Росатом» – обеспечить привлечение, удержание и мотивацию работников, необходимых для достижения стратегических задач.

В основе системы вознаграждения и компенсаций «Росатома» лежит Единая унифицированная система оплаты труда (ЕУСОТ) – сквозная отраслевая система должностных уровней («грейдов», от англ. *grade*), в соответствии с которой каждой должности в зависимости от сложности и важности для Госкорпорации выполняемых работ присваивается соответствующий грейд.

Присвоение грейда конкретной должности осуществляется по результатам ее



Госкорпорация «Росатом»

Key words:

a corporation, state corporation personnel, human resources governance strategy, personnel policy, security culture, cadre reserve.

оценки в соответствии с дифференцирующими факторами, специально разработанными для оценки должностей «Росатома». В зависимости от установленного грейда должности определяется размер элементов в общем пакете денежного вознаграждения. Таким образом, соблюдаются принципы прозрачности и внутренней справедливости: работники получают справедливое вознаграждение в сравнении с другими работниками внутри «Росатома», а также работниками, выполняющими аналогичные обязанности в других организациях отрасли.

Размер и структура вознаграждения определяется на основании региональных обзоров заработных плат. Размер элементов вознаграждения может быть пересмотрен на основе исследований рынка труда по аналогичным должностям в ведущих российских компаниях.

Предприятиям атомной отрасли присуща особая корпоративная культура, базирующаяся, с одной стороны, на уникальных традициях и истории отрасли, а с другой стороны, на образе современного, высокотехнологичного и инновационного бизнеса.

Социальная политика Госкорпорации, как элемент ее общей кадровой политики, направлена как на решение ключевых задач в области управления персоналом (привлечение и удержание квалифицированного персонала, повышение производительности труда), так и на достижение целей Госкорпорации (в частности, на повышение ее финансовой эффективности).

Основными целями социальной политики является создание единых отраслевых подходов и принципов формирования корпоративных социальных программ, определение ответственности за их реализацию и определение параметров бюджетирования расходов на социальные программы предприятий.

Ключевыми корпоративными социальными программами являются:

- медицинское обеспечение;
- жилищные программы;
- санаторно-курортное лечение и отдых сотрудников и их детей;
- пенсионные программы;
- организация питания работников;
- поддержка ветеранов и пенсионеров отрасли;
- организация культурных и спортивных мероприятий.

На предприятиях «Росатома» действуют целевые корпоративные программы добровольного медицинского страхования, медицинского обслуживания, улучшения жилищных условий (в том числе посредством ипотеки), социальной поддержки женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет, а также неработающих пенсионеров. Организуется санаторно-курортное лечение работников и членов их семей, проводится активная работа по реабилитационно-оздоровительным мероприятиям.

Одним из механизмов повышения производительности труда является внедрение ключевых показателей эффективности (КПЭ) – целей работников, которые измеряют результативность работы и служат критерием оценки эффективности деятельности. Основные задачи этой системы – преобразовать стратегию корпорации в индивидуальные и коллективные цели деятельности; обеспечить сотруднику обратную связь по эффективности деятельности, идентифицировать потенциальных кандидатов для горизонтальных и вертикальных перемещений; связать вознаграждение с индивидуальными результатами работы и развитием сотрудника. КПЭ устанавливаются на год. Управление результативностью регулируется выплатами за достижение конкретных результатов работником (отделом, организацией).

В 2010 г. началось внедрение системы управления эффективностью деятельности персонала. В рамках этой системы при проведении ежегодной оценки руко-

водители оценивают достижение индивидуальных целей своими подчиненными (индивидуальные цели ставятся так же, как и КПЭ, на год и включают те аспекты деятельности, которые не нашли отражения в карте КПЭ данного руководителя). Кроме того, оценивается уровень развития корпоративных компетенций (лично-деловых качеств, необходимых для успешной работы в отрасли) и наличие у данного работника потенциала к горизонтальному или вертикальному перемещению. Итоговая оценка эффективности работника за год отражает, наряду с оценкой выполнения КПЭ, его результативность и качество работы.

По итогам ежегодной оценки может пересматриваться уровень интегрированной стимулирующей надбавки (ИСН) работника, составляется индивидуальный план развития, выдвигаются кандидаты для горизонтальных перемещений (ротаций) и для включения в кадровый резерв. После выставления итоговой оценки за год проходит встреча руководителя и подчиненного с обсуждением оценки, планов развития, карьерных ожиданий работника.

Таким образом, на уровне руководства корпорацией кадровая политика призвана обеспечить безопасную, надежную и экономически эффективную эксплуатацию объектов атомной отрасли, адекватно реагировать на меняющиеся требования рынка, а также обеспечить развитие атомной энергетики. Цели и принципы кадровой политики государственных корпораций обеспечивают непрерывное развитие персонала в соответствии с требованиями времени.

ИСТОЧНИКИ

1. Управление человеческими ресурсами в области ядерной энергетики / МАГАТЭ. Ядерная энергия. No. NG-G-2.1.
2. Сайт государственной корпорации «Росатом». Режим доступа: www.rosatom.ru



О совещании председателей и ученых секретарей диссертационных советов по экономическим наукам

В Челябинске, на базе Национального исследовательского Южно-Уральского государственного университета 28–29 сентября 2010 г. Экспертным советом ВАК по экономическим наукам было проведено совещание председателей и ученых секретарей диссертационных советов, в котором приняли участие представители из Екатеринбурга, Перми, Тюмени, Уфы, Челябинска. Непосредственными организаторами совещания выступили Институт экономики УрО РАН и Национальный исследовательский Южно-Уральский государственный университет.

Председатель экспертного совета ВАК по экономическим наукам доктор экономических наук, профессор Борис Николаевич Порфирьев отметил, что всего в 2009 г. функционировало 3065 докторских и кандидатских советов. По сравнению с 2007 г. (3424) общее число советов сократилось на 359 ед. При этом количество докторских советов возросло с 2588 в 2007 г. до 2648 в 2009 г., а количество кандидатских сократилось соответственно с 654 до 51 совета.

Однако в 2009 г. 1180 докторских диссертационных советов не провели ни одной защиты докторской диссертации. В то же время ряд советов работали успешно. В 2009 г. 14 диссертационных советов провели более 50 докторских и кандидатских защит, 4 совета – более 60 защит (Воронежская государственная медицинская академия им. Н.Н. Бурденко – 65 защит, Кубанский государственный аграрный университет – 64, Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина – 61, Кемеровский технологический институт пищевой промышленности – 61 защита).

В 2009 г. по всем наукам было защищено 3845 докторских диссертаций. Наибольшее количество приходится на медицинские науки (794), на втором месте находятся технические науки (580), на третьем – экономические (538). Самое низкое количество защит по архитектуре (3), фармацевтическим и ветеринарным наукам (по 20), искусствоведению (25) и географическим наукам (28). Среди защит кандидатских диссертаций (всего 27035) лидируют медицинские науки (4301), за ними идут экономические науки (4228), а на третьем месте находятся технические науки (3934). Меньше всего защищаются кандидатские диссертации по архитектуре (52), фармацевтическим наукам (151) и культурологии (154).

Если брать научные специальности, то в 2009 г. наибольшее количество докторских защит приходится на специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (360 защит), второе место занимает специальность 07.00.02 «Отечественная история» (99), на третьем месте находится специальность 08.00.01 «Экономическая теория» (71). По кандидатским диссертациям также лидирует специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (2933 защит), за ней идет специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» (712), третье место принадлежит специальности 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» (689).

По направлению «Экономика» в 2009 г. функционировало 339 диссертационных советов. По сравнению с 2007 г. (385) их численность сократилась на 46 ед. При этом возросло количество докторских советов – с 252 в 2007 г. до 276 в 2009 г., докторских объединенных – с 36 до 60. В то же время число кандидатских советов снизилось с 87 до 3, а деятельность кандидатских объединенных советов полностью прекращена.

Больше всего (287) диссертационных советов работает по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством». На втором месте (58 советов) находится специальность 08.00.01 «Экономическая теория». Затем идут специальности 08.00.10 «Финансы, денежное обращение и кредит» (49 советов), 08.00.13 «Математические и инструментальные методы экономики» (35 советов), 08.00.12 «Бухгалтерский учет, статистика» (31 совет), 08.00.14 «Мировая экономика» (31 совет).

По экономике наибольшее количество защит в 2009 г. проведено Тамбовским государственным университетом им. Г.Р. Державина (61 защита, в том числе 7 докторских), Удмуртским государственным университетом (соответственно 55 и 3), Санкт-Петербургским государственным университетом экономики и финансов (53 и 10). Всего более чем по 40 защит провели 13 диссертационных советов.

По экономическим специальностям количество защит в 2009 г. распределялось следующим образом. На первом месте идет специальность 08.00.05 (360 докторских и 2933 кандидатские диссертации), затем специальности 08.00.01 (соответственно 71 и 335), 08.00.10 (44 и 420), 08.00.12 (31 и 254), 08.00.14 (16 и 146), 08.00.13 (8 и 115 диссертаций).

По территориям Урала в 2009 г. распределение защит докторских и кандидатских диссертаций по наиболее распространенной специальности 08.00.05 выглядит следующим образом. В Свердловской области проведено 16 защит докторских диссертаций и 45 кандидатских, в Челябинской – соответственно 4 и 35, в Удмуртской Республике – 3 и 52, в Республике Башкортостан – 3 и 26, в Оренбургской области – 2 и 11, в Пермском крае – 0 и 7, в Тюменской области – 0 и 5.

Обращаясь к проблемам текущей работы диссертационных советов, Б.Н. Порфирьев призвал их руководителей, а также научных руководителей соискателей усилить внимание к выбору тем исследований и их редакции. Ведь нередко из предложенного названия трудно уловить защищаемую идею. Было заострено внимание на качестве авторефератов, в том числе указано, что авторы часто упоминают много личностей, работы которых не изучали, а перечень их работ набрали из библиографий в книгах или из Интернета. Много вопросов у Экспертного совета вызывает обоснование положений новизны. Вместо характеристики сути научного приращения, содержащегося в диссертационном исследовании, описывается то, что, по мнению автора, можно отнести к новым результатам. Например, указывается, что предложены «концепции», «принципы», «механизмы» без содержательной оценки новизны концепций, принципов, механизмов. Было сказано, что диссертационным советам, представляющим в ВАК работы, вызывающие неоднократные замечания, будут высказываться замечания, а затем предупреждения. Диссертационным советам не рекомендуется включать в свой состав тех сторонних экспертов, которые уже заняты в более чем двух советах не по месту их основной работы.

В своем выступлении член Экспертного совета академик РАН Павел Александрович Минакир, говоря о выборе темы исследования, подчеркнул, что есть задачи, не имеющие научного содержания, и для их решения не обязательно писать диссертацию. В то же время существуют задачи, требующие специального исследования, уяснения тенденций развития, выявления причинно-следственных зависимостей, выработки дополнительных научных инструментов. Решение такого рода задач предполагает написание диссертаций. Было обращено внимание на излишнее увлечение статистическими методами обработки данных, что нередко выдается за научную новизну. Подчеркивалась повышенная ответственность научного руководителя и диссертационного совета за качество выпускаемого исследования и определенная «презумпция невиновности» соискателя.

Общий вывод, к которому пришли участники совещания, состоял в необходимости повышать требования диссертационных советов к своей деятельности, к научным руководителям, к оппонентам, к ведущим организациям, к соискателям ученой степени, улучшать качество научных исследований, расширять круг публикаций в отечественных и зарубежных журналах. Председателям диссертационных советов рекомендовано обсудить итоги совещания на ученых советах своих вузов и академических институтов.



КОКШАРОВА Вера Владимировна
Профессор кафедры экономики пред-
приятий, кандидат экономических наук

**Уральский государственный
экономический университет**
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 257-33-69
e-mail: bentarask@list.ru

КУЗНЕЦОВА Мария Андреевна
Ведущий экономист

**Территориальный орган Федеральной
службы государственной статистики
по Свердловской области
(Свердловскстат)**

620041, РФ, г. Екатеринбург, ул. Толмачева, 23
Контактный телефон:
e-mail: mashakuzn@ya.ru



Перспективы формирования потребности в персонале организаций Свердловской области

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы управления кадровым потенциалом региона, регулирования и контроля рынка образовательных услуг, выявления потребностей организаций в персонале. Особое внимание уделено рассмотрению демографических и экономических факторов, влияющих на потребность в персонале. Представлен прогноз потребности в дополнительном привлечении персонала до 2015 г. и его источников.

Переход российской экономики на рыночную модель хозяйствования привел к возникновению новой сложной ситуации в сфере занятости населения. Она определяется прежде всего тем, что в этой сфере становление рыночных отношений происходит в условиях социально-экономической и демографической несбалансированности рабочей силы и потребности в ней.

Прогнозирование потребностей рынка труда в этих условиях рассматривает-

ся как важная составная часть механизма управления кадровым потенциалом региона, необходимая для разработки мероприятий по регулированию и контролю изменений рынка образовательных услуг, по стратегическому планированию системы подготовки и переподготовки кадров, ориентированной на спрос.

Для исследования кадровых потребностей организаций были использованы данные Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области.

Характеризуя тенденции социально-экономического развития Свердловской области, необходимо выделить следующие моменты. В целом области удалось минимизировать последствия мирового экономического кризиса, область постоянно развивается. В последнее время наблюдается постоянный рост числа предприятий. Что касается среднесписочной численности работников, то начиная с 2007 г. она неуклонно падает.

На увеличение или снижение численности работников организаций влияет в первую очередь потребность в них. Поэтому встала необходимость рассмотрения изменений потребности работодателей в работниках за последние годы.

В 2009 г. в органы службы занятости организациями и учреждениями была заявлена потребность в 290 тыс. работников, из них 80% – для замещения рабо-



Рис. 1 – Динамика потребности работодателей в работниках, заявленной в государственные учреждения службы занятости населения (на конец месяца)

чих профессий. Динамика потребности работодателей в работниках, заявленной в государственные учреждения службы занятости населения за период 2008–2009 гг., представлена на рис. 1 [4. С. 101]. До мая 2008 г. имела место положительная тенденция, а уже с октября ситуация резко ухудшается. На конец декабря 2009 г. потребность составила 12 тыс. чел., что меньше уровня 2008 г. на 30%.

Нагрузка не занятого трудовой деятельностью населения определяется отношением численности незанятого населения к числу имеющихся вакансий, ее динамика за 2008–2009 гг. представлена на рис. 2 [4. С. 102]. Еще в 2008 г. ситуация на рынке труда была благоприятна – нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию составляла 1 чел., а к концу декабря 2009 г. она составила уже 8 чел.

В сложившейся ситуации вопрос формирования потребности в работниках организаций Свердловской области является актуальным. На потребность в персонале организаций области влияют как демографические (население является основой формирования трудовых ресурсов), так и экономические факторы.

Демографическая ситуация Свердловской области имеет негативные тенденции. Так, по состоянию на 1 января 2010 г. численность населения сократилась по сравнению с уровнем соответствующего периода 1991 г. на 372,0 тыс. чел. (рис. 3) [1. С. 5]. Начиная с 1991 г. население области продолжает неуклонно сокращаться, что в большей мере определяется естественными фак-

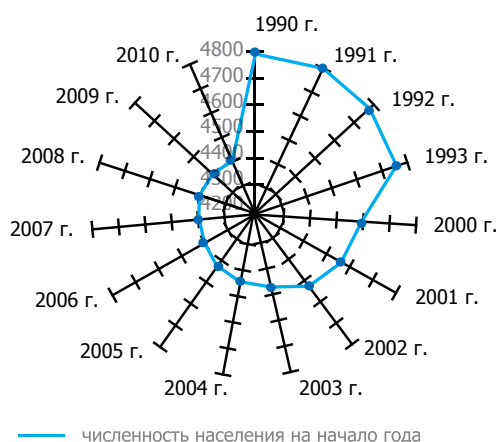


Рис. 3 – Численность постоянного населения области в 1990–2010 гг.



Рис. 2 – Соотношение незанятого населения и вакансий в 2008–2009 гг.

торами, в 2009 г. естественная убыль составила 2,6 на 1 тыс. чел.

По прогнозным оценкам, только до 2010 г. численность лиц, вступающих в трудоспособный возраст, будет превышать численность лиц, выходящих за пределы трудоспособного возраста. Затем начнется противоположный процесс (рис. 4). В последующее пятилетие продолжится сокращение собственного трудового потенциала региона. Общая нагрузка за счет лиц моложе трудоспособного возраста и старше трудоспособного возраста к 2016 г. составит 74 чел., а к 2026 г. – 81 чел. на 100 лиц трудоспособного возраста.

Сложившаяся демографическая ситуация в области имеет следующие тенденции: снижение рождаемости, высокий уровень смертности, миграционный отток населения, рост численности городского населения, старение населения, дисбаланс между численностью старших возрастных групп мужчин и женщин, рост демографической нагрузки на трудоспособное население, снижение трудового потенциала.

На рис. 4 видно, что в ближайшее время последует болезненная депопуляция наиболее здорового центра – ядра рабочей силы [2].

За последнее время на рынке труда также произошли существенные измене-

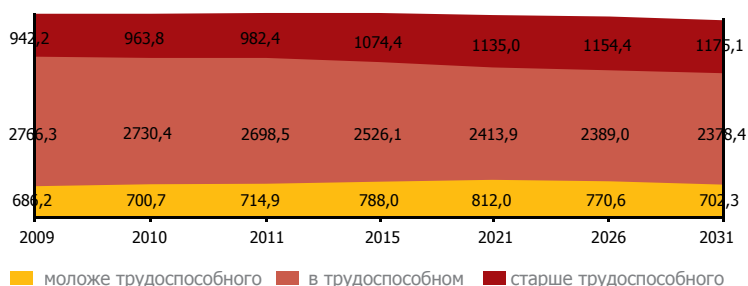


Рис. 4 – Прогноз численности трудоспособного населения, тыс. чел.



Рис. 5 – Динамика численности экономически активного населения, %

ния. Согласно статистическим данным, состав численности населения области в возрасте от 15 до 72 лет по экономической активности за период с 2006 по 2009 г. выглядит следующим образом (рис. 5) [3. С. 40]. Структура экономически активного населения Свердловской области неравномерна. Официально зарегистрировано в 2009 г. в качестве безработных 92 тыс. чел., или 8% экономически активного населения.

Табл. 1 – Прием и выпуск специалистов учебными заведениями области

Показатель	2005	2006	2007	2008	Отклонение, %	
					2008 к 2007	2008 к 2005
Учреждения начального профессионального образования						
Число учреждений, ед.	134	109	105	85	-19,0	-36,6
Принято учащихся, тыс. чел.	23,2	22,3	19,6	23,7	+21,0	+2,2
Подготовлено (выпущено) квалифици- рованных рабочих, тыс. чел.	22,7	22,3	20,7	19,0	-8,2	-16,3
Средние профессиональные учебные заведения						
Число учебных заведений, ед.	86	91	86	84	-2,3	-2,3
Принято студентов, тыс. чел.	32,3	29,8	28,8	26,4	-8,3	-18,3
Выпущено специалистов, тыс. чел.	24,9	25,0	24,5	23,7	-3,3	-4,8
Все высшие профессиональные учебные заведения						
Число высших учебных заведений, ед.	28	30	31	31	0	+10,7
Принято студентов, тыс. чел.	48,8	47,3	51,3	49,5	-3,5	+1,4
Выпущено специалистов, тыс. чел.	39,2	39,6	41,4	40,8	-1,5	+4,1
Государственные и муниципальные высшие учебные заведения						
Число высших учебных заведений, ед.	18	19	20	20	0	+11,1
Принято студентов, тыс. чел.	42,2	40,4	43,4	42,0	-3,2	-0,5
Выпущено специалистов, тыс. чел.	34,5	33,9	34,5	34,0	-1,5	-1,4
Негосударственные высшие учебные заведения						
Число высших учебных заведений, ед.	10	11	11	11	0	+10,0
Принято студентов, тыс. чел.	6,6	6,9	7,8	7,5	-3,8	+13,6
Выпущено специалистов, тыс. чел.	4,8	5,7	6,9	6,8	-1,5	+41,7

При этом основная часть экономически активного населения обладает профессиональным образованием и лишь 30% – общим. Образовательный уровень безработных также остается высоким. Высшим профессиональным образованием в основном обладают занятые в таких видах деятельности, как: образование, государственное управление, финансовая деятельность, а начальным профессиональным – занятые в строительстве, обрабатывающем производстве.

Еще одной необходимостью становится рассмотрение подготовки специалистов образовательными учреждениями области, что в дальнейшем даст возможность определения их востребованности на рынке труда. В табл. 1 представлены данные о числе образовательных учреждений и осуществляемых ими приеме студентов и выпуске специалистов за 4 учебных года [3. С. 69]. Число учреждений НПО и СПО с каждым годом уменьшается, и соответственно снижается количество выпущенных ими специалистов. По учебным заведениям ВПО, напротив, наблюдается ежегодный рост, как по количеству заведений, так и по принятым студентам и выпущенным специалистам. Это напрямую связано с тем, что на сегодняшний день существует все меньше абитуриентов, заинтересованных в получении рабочей специальности.

Еще одной заметной тенденцией в образовании является снижение численности принятых абитуриентов начиная с 2006/2007 уч. г., что объясняется низкой рождаемостью в 1990-е годы. По среднему варианту прогноза данная тенденция будет продолжаться вплоть до 2016 г. и по отношению к 2009 г. снижение составит 30%.

Определив количественный и качественный состав экономически активного населения области, перейдем к анализу потребности на рынке труда. Заявленная потребность в работниках для замещения свободных рабочих мест по отдельным видам деятельности в 2008–2009 гг. представлена в табл. 2. Потребность в работниках сократилась на 2%. В то же время потребность в рабочих составляет 80% от общей потребности. Это напрямую связано с тем, что

массовое стремление к получению высшего образования приводит к перекосам на рынке труда.

К 2009 г. значительно увеличилась потребность в работниках таких отраслей, как сельское хозяйство и промышленность, причем за счет увеличения потребности именно в рабочих. А сокращение потребности в работниках наблюдается в строительстве, в гостиницах и ресторанах, на транспорте и в связи.

На основе имеющихся данных и проведенного анализа нами определен показатель востребованности специалистов, выпущенных в 2009 г. высшими, средними и начальными профессиональными учреждениями Свердловской области, который рассчитывается из соотношения соискателей труда и существующих на рынке рабочих мест (табл. 3). Специалисты, выпущенные в 2009 г., в целом востребованы на рынке труда (показатель имеет значение 0,28), выпускники покрывают лишь 28% вакансий, заявленных работодателями. По отдельным видам деятельности видна диспропорция востребованности. Так, «финансовая деятельность» имеет очень высокий коэффициент востребованности – 7,3, однако рынок перенасыщен специалистами в данной области. А вот специалистов в области сельского хозяйства нехватает – их лишь 9% необходимого числа.

К сожалению, невозможно увидеть полноценную картину востребованности выпускников, так как нет статистической базы, которая позволила бы провести анализ по конкретным специальностям, направлениям, профессиям. Однако полученные результаты обеспечивают возможность оценить структуру профессиональной подготовки в образовательных учреждениях области с позиции соответствия структуре перспективной востребованности рабочих мест в экономике области.

Таким образом, можно сделать вывод, что существуют противоречия, которые определяют положение молодых специалистов на рынке труда. Основными из них являются следующие:

а) разный уровень качества образовательных услуг, предоставляемых ведущими профильными высшими учебными заведениями области, и периферийными вузами;

Табл. 2 – Заявленная потребность в рабочей силе в 2008–2009 гг.

Отрасль экономики	Заявленная потребность в работниках				Отклонение к 2008 г., %	
	2008		2009		всего	в том числе рабочих
	всего	в том числе рабочих	всего	в том числе рабочих		
Всего	278,2	217,5	272,5	223,0	-2,2	+2,5
В том числе:						
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	14,7	13,6	21,2	19,9	+44,2	+46,3
добыча полезных ископаемых	4,2	3,8	5,3	5,1	+26,2	+34,2
обрабатывающие производства	60,2	52,6	81,1	73,8	+34,7	+40,3
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	4,5	3,8	7,0	6,5	+55,6	+71,1
строительство	24,3	21,1	22,9	21,1	-5,4	0,0
оптовая и розничная торговля	31,8	24,4	37,6	19,1	+18,2	-21,7
гостиницы и рестораны	8,9	7,8	6,2	5,5	-30,3	-29,5
транспорт и связь	12,7	10,9	7,9	6,7	-37,8	-38,5
финансовая деятельность	2,6	0,4	2,3	0,2	-11,5	-50,0
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	21,8	16,6	24,1	20,2	+10,6	+21,7
государственное управление и обеспечение военной безопасности	25,6	14,4	18,2	10,8	-28,9	-25,0
образование	34,0	24,9	24,8	20,0	-27,1	-19,7
здравоохранение и предоставление социальных услуг	16,0	9,1	12,3	7,1	-23,1	-22,0
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	16,9	14,1	18,9	16,8	+11,8	+19,1

б) между острой потребностью государственных органов и представителей бизнеса в информации о качестве выпускаемых специалистов при отсутствии статистических критериев, определяющих это качество (индикаторов конечных результатов деятельности вузов);

в) несоответствие структуры подготовки кадров высшей квалификации реальным потребностям рынка;

г) потребность вузов в статистической информации об успешной карьере своих выпускников на фоне отсутствия такой информации.

Проведенный анализ демографических и экономических факторов, оказывающих влияние на формирование потребности в персонале организаций области, позволил убедиться в их непосредственном влиянии на численность работников организаций путем проведения корреляционно-регрессионного анализа. При этом использовались

Табл. 3 – Востребованность выпускников (специалистов), тыс. чел.

Отрасль экономики	Выпуск специалистов	Заявленная потребность в работниках	Востребованность
Всего	76,7	272,1	0,28
В том числе:			
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	1,9	21,2	0,09
добыча полезных ископаемых	1,1	5,3	0,2
обрабатывающие производства	19,9	81,1	0,25
строительство	4,4	22,9	0,2
транспорт и связь	5,4	7,9	0,7
финансовая деятельность	16,8	2,3	7,3
государственное управление и обеспечение военной безопасности	2,4	18,2	0,13
образование	6,0	24,8	0,24
здравоохранение и предоставление социальных услуг	2,7	12,3	0,22
прочие	16,1	93,8	0,17

уравнение множественной линейной регрессии.

Результатом регрессионного анализа экономических факторов стала качественная модель, описываемая уравнением следующего вида:

$$Y = 1826,713 - 0,002X_2 + 0,667X_3, \quad (1)$$

где X_2 – количество предприятий;

X_3 – сальдированный финансовый результат.

Итог регрессионного анализа демографических факторов:

$$Y = 1360,15 + 33,7X_1, \quad (2)$$

где X_1 – миграционный прирост.

Становится очевидным, что чем больше предприятий, тем больше создается новых рабочих мест и соответственно растет численность работников. Миграционный прирост удовлетворяет потребности в дополнительных трудовых ресурсах, необходимых экономике области. А сальдированный финансовый результат организаций позволяет обеспечивать содержание и поддерживать необходимый уровень численности работников.

Результаты проведенного анализа являются важным информационным компонентом для оценки перспективных потребностей экономики области. В табл. 4 представлен прогноз потребности в дополнительном привлечении персонала

в организации Свердловской области до 2015 г., который разработан Правительством Свердловской области в «Программе демографического развития Свердловской области на период до 2025 года (Уральская семья)» (от 27 августа 2007 г. № 530-ПП).

Из табл. 4 видно, что в среднесрочной перспективе области за счет различных источников привлечения потребность в персонале вырастет на 44%. Так, наибольший рост потребности в сравнении с 2009 г. произойдет в отраслях: финансовая деятельность, здравоохранение, транспорт и связь, образование. Причем 91% потребности будет покрываться за счет использования собственных трудовых ресурсов, а за счет привлечения трудовых мигрантов – 9%. Основным источником покрытия потребности в персонале будут являться выпускники, а в тех отраслях, где выпуск специалистов несколько занижен, будут привлекаться другие источники.

Таким образом, в среднесрочной перспективе с учетом преодоления негативных последствий демографического и экономического кризисов потребность в рабочей силе будет продолжать расти во всех отраслях экономики Свердловской области, что непосредственно скажется на ее дальнейшем благоприятном развитии.

При исследовании вопроса формирования потребности в персонале организаций был выявлен ряд проблем, требующих решения. Предложения по их преодолению представлены далее.

При анализе статистической информации было выявлено, что

государственная статистика образования и занятости населения ориентирована в основном на федеральный уровень управления. Потребности регионального и муниципального уровней управления не обеспечиваются статистической базой, что не позволяет провести полноценный анализ потребности в персонале и тем более оценить востребованность выпускников профессиональных учебных заведений экономикой.

Свердловской области необходимо заимствовать опыт других регионов по проведению мониторинга рынка труда выпускников учебных заведений на ре-

Табл. 4 – Прогноз потребности в дополнительном привлечении персонала в организации Свердловской области до 2015 г. по видам экономической деятельности, тыс. чел.

Виды экономической деятельности	2010–2015					Отклонение к 2009 г., %
	Потребность в дополни- тельном привлече- нии персо- нала	Использование собственных трудовых ресурсов			Потребность в дополни- тельном привлечении трудовых мигрантов	
		Привлечение вступающих в трудоспособ- ный возраст	Привлечение выпускников профес- сиональных учебных заведений	Увеличение экономической активности населения		
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	7,2	1,3	4,1	1,2	0,6	+10,8
Добыча полезных ископаемых; обрабатывающие производства; производство и распределение электроэнергии, газа и воды	121,1	20,2	60,4	26,1	14,4	+29,7
Строительство	31,2	8,2	15,6	5	2,4	+36,2
Оптовая и розничная торговля, гостиницы и рестораны	63,6	24,5	23,5	6,6	9	+45,2
Транспорт и связь	20,1	7	10,2	1,3	1,6	+154,4
Финансовая деятельность	7	1,8	5	0,2	0	+204,3
Государственное управление и обеспечение военной безопасности	23,9	1,4	16	6	0,5	+31,3
Образование	59,8	6,9	35,7	14,9	2,3	+141,1
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	34,2	7,3	16,4	9,5	1	+178,0
Прочие	47,7	9,2	27,5	7	4	-17,3
Итого	415,8	87,8	214,4	77,8	35,8	+43,5

Источник: данные Правительства Свердловской области.

гулируемом рынке труда, что позволит оценить в разрезе специальностей (профессий) и учебных заведений профессионального образования:

- объемы обращений выпускников в службу занятости населения;
- объемы трудоустройства выпускников при посредничестве службы занятости, в том числе по специальности (профессии), полученной в учебном заведении;
- уровень безработицы среди выпускников.

Аналитические данные по результатам мониторинга довольно полно отображают реальное положение выпускников на регистрируемом рынке труда.

Для обеспечения экономического роста Свердловской области должна быть создана единая система оценки потребности в высококвалифицированных кадрах, сопряженная с государственным заказом на подготовку специалистов для стратегически важных и отраслеобразующих предприятий.

Такая система должна распространяться на районы, на отдельные административно-территориальные образования и на отдельные предприятия.

Что касается системы оценки потребности в кадрах отдельных предприятий, то здесь предлагается использование

традиционного подхода к планированию потребности в персонале. Анализ потребности в кадрах позволит предприятиям избежать ошибок в процессе отбора и найма персонала, а также решить проблему текучести кадров и обеспечить успешное будущее организации.

ИСТОЧНИКИ

1. Демографическая ситуация в Свердловской области в 2005–2010 годах: аналитический обзор / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области. Екатеринбург, 2010.
2. Прогноз численности населения Свердловской области до 2031 года / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области. Екатеринбург, 2009.
3. Свердловская область в цифрах: стат. справ. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области. Екатеринбург, 2010.
4. Социально-экономическое положение Свердловской области. Январь–декабрь 2009 года: аналитический обзор / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области. Екатеринбург, 2010.



ВОРОНИН Борис Александрович
Заведующий кафедрой права,
доктор юридических наук, профессор

Уральская государственная сельскохозяйственная академия
620075, г. Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42
Контактный телефон: (343) 371-57-92
e-mail: voroninba@yandex.ru



Правовые проблемы развития сельскохозяйственного производства и малых форм хозяйствования на селе (на примере Свердловской области)

Аннотация

Автор рассматривает острую проблему обеспечения продовольственной безопасности в Свердловской области, обозначает пути ее решения и указывает на необходимые меры по обеспечению эффективного развития крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных потребительских кооперативов.

После принятия Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации (Указ Президента РФ № 120 от 30 января 2010 г.) органы государственной исполнительной власти и местного самоуправления субъектов РФ начали разработку мероприятий по реализации Доктрины. Такая работа проводится и в Свердловской области.

Для понимания ситуации, в которой находится сегодня сельское хозяйство области, приводим цифры, отражающие уровень аграрного производства в Свердловской области в 1990 г. (см. таблицу). Этот год – начало современной земельной и аграрной реформы.

Объемы мяса в области согласно пороговым медицинским показателям должны составлять:

- мясо птицы – 154 тыс. т;
- свинины – 35 тыс. т;
- говядина – 137 тыс. т;
- прочее – 4 тыс. т.

Итого: 330 тыс. т в убойном весе.

В 2009 г. мяса птицы в убойном весе произведено 78,8 тыс. т, или 52,2% от расчетной потребности; мяса свинины – 28,8 тыс. т, или 82,3% от расчетной потребности; мяса КРС – 30,8 тыс. т, или 22,5%. Итого в убойном весе – 138,4 тыс. т. Молока в 2009 г. произведено 39,9% от расчетной потребности.

Если рассматривать обеспеченность основными продуктами животноводства, основываясь на медицинских нормах, причем пороговых по нижнему уровню, то получается что мяса и мясопродуктов необходимо производить в год порядка 330 тыс. т в убойном весе или около 700 тыс. т в живом весе, имея в виду, что выход мяса в процентах от живого веса в среднем у говядины – 42%, свинины – 55%, конины – 60%, мяса птицы – 65–70%.

Молока необходимо по минимуму производить 1 млн 400 тыс. т. Собственной рыбной продукции в объеме рациональных норм необходимо иметь 114 тыс. т. В 2009 г. получено 841 т рыбы, или 0,7% от расчетной потребности. Обеспеченность овощами собственного производства в области в 2009 г. составила 27% от расчетной потребности.

Исходя из вышеизложенной аналитики и должна строиться областная программа развития сельскохозяйственного производства, которое обязано максимально обеспечить продовольственную безопасность населения Свердловской области.

Имеющиеся в настоящее время

стратегические программы развития сельского хозяйства области свидетельствуют о том, что темпы прироста объемов сельскохозяйственной продукции не обеспечивают в полном объеме медицинские показатели.

Так, в Стратегии социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 г. планируется достичь производства:

- зерна – 1,5 млн т;
- картофеля – 1100 тыс. т;

Показатели аграрного производства в Свердловской области в 1990 и 2009 гг.

Показатели	1990	2009
1. Количество сельскохозяйственных предприятий и организаций	1056	348
2. Количество пашни, обрабатываемой сельскохозяйственными предприятиями и организациями, тыс. га	1566,7	909,0
3. Поголовье крупного рогатого скота, в том числе коров, тыс. гол.	861,4 344	284 78
4. Урожайность зерновых, ц/га	15,3	17,1
5. Валовой сбор зерновых и зернобобовых культур, тыс. т	1088,3	670
6. Валовой сбор картофеля, тыс. т	913,1	805,1
7. Валовой сбор овощей, тыс. т	226,7	167,4
8. Производство продуктов животноводства: • скота и птицы на убой в живом весе, тыс. т; • молока, тыс. т; • яиц, млрд шт.	185,8 1087,2 1629,0	196,2 534,8 1200

- овощей – 400 тыс. т;
- молока – 800 тыс. т;
- скота и птицы на убой в живом весе – 270 тыс. т.

Область по-прежнему не будет самообеспечена в необходимых объемах продукцией животноводства – молоком и мясом.

Каковы пути решения проблемы?

Во-первых, следует продолжить строительство новых крупных животноводческих комплексов молочного и мясного направления, а также продолжить реконструкцию и модернизацию существующих ферм. Крупные комплексы с современным технологическим оборудованием и новыми технологиями выращивания сельскохозяйственных животных и птиц целесообразно закрепить в качестве подсобных хозяйств за холдинговыми компаниями, банками и другими прибыльными бизнес-структурами. Подсобные сельские хозяйства промышленных предприятий во время войны и в последующие годы, когда колхозы и совхозы не смогли в полном объеме обеспечить продовольствием население страны, внесли заметный вклад в решение продовольственной проблемы.

Сегодня, когда мировой финансово-экономический кризис

создал, в определенной степени, нестабильность в финансировании российской аграрной экономики, сельские подсобные хозяйства, уже рыночных предпринимательских структур, смогут реально стать ведущими агрохолдингами. Примером может служить Уральская горно-металлургическая компания, построившая молочный комплекс в с. Патруши и теплицы для выращивания овощей в закрытом грунте в пос. Садовый и продолжающая работу в этом направлении.

Необходимо и расширение ассортимента производимой животноводческой продукции. Для чего наряду с фермами молочного и мясного направления и птицефабриками по выращиванию кур строить новые фермы по промышленному выращиванию гусей, индюков, овец, кроликов и других сельскохозяйственных животных и птиц. Это вроде бы всем понятно, но какого-либо заметного организованного движения в данном направлении в области пока не наблюдается.

Во-вторых, необходимо вовлечь в процесс развития областного сельского хозяйства население сельских населенных пунктов. В Свердловской области

743 тыс. чел. проживают в сельской местности, но лишь 37 тыс. чел. (по данным Террстата на 1 января 2010 г.) заняты на работе в сельскохозяйственных предприятиях и организациях. Практически почти 300 тыс. потенциально трудоспособного населения отчуждены от профессиональной трудовой деятельности в сельском хозяйстве. В области числится 1843 сельских населенных пункта. В настоящее время в большинстве из них сельскохозяйственного производства нет. И в отдельных случаях возрождение там крупного производства просто нецелесообразно как с экономической, так и с социальной (демографической) точки зрения.

И эта ниша должна быть заполнена малыми формами хозяйствования на селе.

Основной организационно-правовой формой малого аграрного предпринимательства должно стать крестьянское (фермерское) хозяйство. Федеральный закон № 74-ФЗ от 11 июня 2003 г. «О крестьянском (фермерском) хозяйстве» разрешает создавать КФХ одному гражданину или совместно с членами семьи, родственниками и собственниками. Крестьянское (фермерское) хозяйство – это хозяйство семейно-трудового типа.

По закону № 264-ФЗ от 29 декабря 2006 г. «О развитии сельского хозяйства» крестьянские (фермерские) хозяйства отнесены к категории сельскохозяйственных товаропроизводителей и имеют право на пользование всеми механизмами государственной финансово-экономической поддержки. Поэтому

надо перестать заниматься «чичиковщиной» и числить в области около 900 крестьянских (фермерских) хозяйств, из которых фактически работающих в сельском хозяйстве не наберется и половины, а заняться серьезно работой по развитию фермерства на Среднем Урале.

Именно фермерские хозяйства должны быть настроены на развитие новых видов аграрного производства.

Заброшенные небольшие поля и бывшие сенокосные угодья могут быть использованы для мясного и молочного коневодства, козоводства и овцеводства, пчеловодства. Фермерство как нельзя лучше подходит для выращивания гусей, уток, индюков, перепелов и другой живности, включая и рыбу. Настоящее, а не отчетное развитие крестьянских (фермерских) хозяйств позволит реально привнести в продовольственный фонд Свердловской области дополнительные продукты питания и по объемам и по ассортименту. Фермерство будет также обеспечивать трудовую занятость и повышение благосостояния жителей малых деревень.

Во всем мире существуют крупные фермы и миллионы малых фермерских хозяйств. И все они на основе кооперации не только обеспечивают продовольственную безопасность своего государства, но и поставляют продукцию на экспорт. Нет другого пути и у нас.

Крупные современные комплексы и хозяйства должны работать вокруг крупных населенных пунктов и на больших полях. А крестьянские (фермерские) хозяйства должны прочно занять свою нишу в малых деревнях, участвуя кроме сельскохозяйственного производства и в несельскохозяйственных видах экономической деятельности: лесное хозяйство, агротуризм, сервис, разработка нерудных общераспространенных материалов (песок, гравий, щебень, торф, сапропель, глина и др.), заготовка дикоросов и изделий из недревесной продукции леса и т.д.

Что касается личных подсобных хозяйств, то по закону № 112-ФЗ от 7 июля 2006 г. «О личном подсобном хозяйстве» ЛПХ – некоммерческая организация. Поэтому все ЛПХ, имеющие товарную

направленность, должны быть преобразованы в крестьянское (фермерское) хозяйство. А дедушки и бабушки – владельцы ЛПХ – пусть занимаются выращиванием для своего пропитания овощей и садово-ягодных культур. Излишки же этой продукции должны закупать сельскохозяйственные потребительские кооперативы, созданием которых надо также серьезно заниматься.

Необходимо, наконец, определить роль и место в этой работе системы потребительской кооперации. С одной стороны, эта система, насчитывающая свыше 170 лет существования в России, имеет свои учебные заведения высшего и среднего профессионального образования, она обладала, и частично обладает до сих пор, объектами производственной, перерабатывающей, заготовительной и иной инфраструктуры, а с другой стороны, система потребительской кооперации исключена из государственной финансовой поддержки, в отличие от создаваемых на голлом месте сельскохозяйственных потребительских кооперативов.

Для того чтобы обеспечить действительно эффективное развитие крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных потребительских кооперативов, необходимо, на наш взгляд, принять следующие меры.

1 Решить проблему получения кредитов в коммерческих банках. Сегодня банки требуют залога имущества, поручителя с заработной платой не менее 30 тыс. руб. ежемесячно, наличие кредитной истории и другие обременения, что неподъемно для многих существующих фермеров и особенно для начинающих. В области должен быть выработан механизм гарантий перед банками, чтобы все желающие развивать сельскохозяйственное производство могли получить кредиты.





2 Необходимо переориентировать фермеров с производства зерна на другие виды сельскохозяйственной деятельности, так как зерноводство влечет за собой приобретение большого количества сельскохозяйственной техники, оборудования, складов и др. Вдобавок к этому – проблема с реализацией произведенного зерна.

3 В областном бюджете необходимо предусмотреть субсидирование не только молока, но и другой продукции фермерских хозяйств (коневодства, рыбоводства, пчеловодства, птицеводства, кролиководства и др.).

Крупные комплексы максимально должны финансироваться промышленными холдингами и другими бизнес-структурами. А областной бюджет надо переориентировать на финансовую поддержку именно крестьянских (фермерских) хозяйств – на развитие малого предпринимательства на селе.

У личных подсобных хозяйств требуется лишь гарантированно закупить выращенную продукцию.

4 Необходимо принять областной закон, разрешающий передавать фермерским хозяйствам заброшенные или не функционирующие фермы, склады, гаражи и другие объекты производственной инфраструктуры. Сегодня практически во всех сельских населенных пунктах имеются такие здания и сооружения, но чтобы их запустить в работу, требуется такое количество бумаг и согласований, что отпадает всякая охота заниматься этими делами, и у людей теряется вера во власть.

Что интересно, когда на глазах у всех уровней власти разбирали, разворовывали фермы и другие здания, никто не вмешивался в этот процесс. Но как только у людей появилось желание заняться сельскохозяйственным производством на заброшенных объектах, то целая толпа чиновников встала на их пути.

Для примера такой ситуации можно привести фермера С.А. Куприянова из с. Киприно Невьянского городского округа. Фермер выкупил у находящегося в процедуре банкротства СПК «Коневский» 2 животноводческие фермы. Но сегодня не может их оформить в собственность, так как оказалось, что в свое время фермы не были учтены БТИ, что они находятся на землях населенного пункта и т.д. Уже почти три года С.А. Куприянов обивает пороги невяньских чиновников, а сейчас решил бросить фермерство, хотя у него в настоящее время имеется 180 овец. И такое положение практически везде.

Еще трагикомичнее выглядит проблема передачи имущества, в том числе сельскохозяйственных животных, в агрофирме «Артемовский». В результате племенной работы в 2009 г. молочная ферма вышла на удой 9400 кг. Но поскольку имущество находится в конкурсной массе проходящего процедуру банкротства бывшего хозяйства, арбитражный управляющий пытается выставить все имущество на торги. То есть на глазах будет разрушено и разворовано высокоэффективное хозяйство, и вряд ли оно возродится вновь. Разве это разумный подход к решению возникшей проблемы? Ведь очевидно, что закон «О несостоятельности (банкротстве)» не учитывает в полном объеме особенности сельского хозяйства, однако все слепо пытаются выполнять эти неразумные нормы.

5 Надо, наконец, решить проблему земельных отношений в сельском хозяйстве. Ведь на сегодня в области не вовлечено в производство свыше 500 тыс. га пашни, которые на глазах у всех зарастают древесно-кустарниковой растительностью и скоро земли сельхозназначения необходимо будет переводить в категорию земель лесного фонда. Выход в этой ситуации может

быть только один – передавать в долгосрочную аренду земли эффективно работающим на них сельскохозяйственным товаропроизводителям с правом последующего выкупа в собственность.

Межевание полей ранее бывших у колхозов и совхозов можно проводить на основе землеустроительной документации, которая имеется еще с 1970–1980 годов.

И самое главное, надо реально передать Минсельхозпроду области право на управление землями сельскохозяйственного назначения. Минсельхозу России такое право передано постановлением Правительства РФ еще в 2008 г., но до сих пор эта работа проводится не очень заметно. На наш взгляд, в Свердловской области целесообразно ввести специальный отдел в Минсельхозпрод, который бы осуществлял мониторинг, учет и управление землями сельхозназначения. По нашему мнению,

есть необходимость принятия областного закона «О развитии сельского хозяйства в Свердловской области», в котором были бы прописаны все правила и нормы, способствующие действительно позитивному социально-экономическому развитию сельских территорий и главного звена – аграрного производства.

6 Необходима и реформа системы управления сельским хозяйством. Органы местного самоуправления должны вернуться в аграрную сферу. Управления сельского хозяйства и продовольствия должны быть в структуре муниципальных образований. Начальник этого управления может занять должность первого или просто заместителя главы муниципального образования. Почему-то раньше и земская управа, и райисполкомы справлялись с управлением земельными ресурсами и сельским производством, а сегодня им не дают достаточных полномо-

чий в этой сфере. Именно управления сельского хозяйства и продовольствия МО должны системно заниматься развитием малого предпринимательства на селе и развитием наряду с аграрной экономикой несельскохозяйственных видов деятельности, способствующих трудовой занятости сельского населения.

Министерство же сельского хозяйства и продовольствия области должно в основном выполнять функции:

а) выработки аграрной политики в области и ее нормативно-правового обеспечения;

б) информационно-консультационного обслуживания сельскохозяйственных товаропроизводителей и сельских жителей;

в) подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров начального, среднего и высшего профессионального образования для села и закрепления их в сельскохозяйственных организациях и предприятиях;

г) развития аграрной науки, внедрения инноваций и проведения научно-технической политики в сельском хозяйстве;

д) экономического взаимодействия с союзами и ассоциациями в АПК в качестве специально уполномоченного органа государственной исполнительной власти в части расходования бюджетных средств;

е) ведения мониторинга балансов продовольствия, производимого в области и в рамках региональной кооперации (УрФО – Большой Урал и др.), и регулирования рынка агропродовольственной продукции;

ж) государственного контроля (надзора) за состоянием и качеством сельскохозяйственной деятельности.

7 Необходимо также реанимировать Комплексную про-



грамму социально-экономического развития территорий сельских населенных пунктов в Свердловской области на период 2008–2015 гг. (Уральская деревня). Всплеск эмоций в сельском мире области, вызванный принятием в 2007 г. этой целевой Программы, на сегодня практически затих. А жители сельских населенных пунктов поняли, что их в очередной раз использовали в избирательной компании.



мощью мигрантов, вахтовым или иными способами.

8 Свердловская область не участвует в реализации целевой программы «Развитие типовых семейных молочных животноводческих ферм на базе крестьянских (фермерских) хозяйств на 2009–2010 годы». По-видимому, следует разобраться в этой ситуации и включиться в реализацию такой программы. Тем более что семейные фермы в КФХ будут давать органическую продукцию и опять же решать проблему с трудовой занятостью на селе и пополнять продовольственный фонд области. Главным при органическом животноводстве является не количество продукции, а ее качество. Поэтому такое животноводство должно вестись не индустриальными, а традиционными крестьянскими методами на экологически чистых фермах.

9 На наш взгляд, целесообразно создать при Правительстве области совет из аграрных специалистов, ученых, фермеров, руководителей крупных аграрных структур, представителей союзов и ассоциаций АПК.

Задачей этого общественного формирования будет выработка предложений и рекомендаций для руководителей области по вопросам развития сельского хозяйства и сельских территорий, а также осуществление мониторинга реализации целевых программ и проектов в аграрной сфере и на агропродовольственном рынке.

10 Требуется пересмотреть механизм приобретения жилья для молодых специалистов, так как в настоящее время по разным причинам ежегодно не осваиваются десятки миллионов рублей, выделяемых из областного и федерального бюджетов на эти цели. Было бы целесообразно выделение субсидий сельскохозяйственным товаропроизводителям на возмещение

затрат на строительство жилья для молодых специалистов хозяйством или принимая жесткое юридическое решение о выделении финансовых средств муниципальным образованиям на расходы, связанные с инженерной подготовкой площадки и строительством жилых домов.

11 С приходом министра сельского хозяйства РФ Е.Б. Скрынник в стране началось строительство агрогородков с самой современной инфраструктурой. Свердловская область и в этой программе не принимает активного участия. Можно было бы начать строительство такого агрогородка на землях, расположенных в п. Студенческий Белоярского городского округа, где находится учебно-опытное хозяйство «Уралец». В построенных жилых домах могли бы жить выпускники Уральской ГСХА и работать в Учхозе, в агротехнопарке и других инновационных структурах. Здесь же можно было бы разместить региональный оптовый продовольственный рынок, ибо имеется хорошая логистика для товаропродвижения из Челябинской, Курганской и Тюменской областей.

И это далеко не исчерпывающий перечень направлений развития сельскохозяйственной деятельности и обеспечения продовольственной безопасности в Свердловской области. Нужна лишь политическая воля для системного решения задач, связанных с возрождением сельского хозяйства и развитием сельских территорий. И самое главное, нужна открытая информация о всех управленческих решениях в этой сфере. **У**

Но ведь диалектика такова, что все равно органам власти всех уровней рано или поздно придется вернуться к решению проблемы социально-экономического развития сельских территорий. В противном случае села и деревни окончательно превратятся в дачные поселения, а работать в аграрном производстве и обеспечивать продовольственную безопасность населения области придется с по-

ИВЛЕВА Ирина Владимировна

Ассистент кафедры региональной и муниципальной экономики,
магистр экономикиУральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 251-96-76
e-mail: ivleva_irina@mail.ru

МЕГАПОЛИСЫ – ядра инновационного развития страны и ее регионов

Аннотация

В статье анализируются дефиниция, феномен и тенденции развития мегаполисов в нашей стране и за рубежом в пространственном аспекте. Рассматриваются причины тенденции стремительной мегаполизации и перспективы инновационного развития нашей страны.

На всем протяжении своей истории города были площадками непрерывных и стремительных изменений. Исторически города наделяют национальные экономику, политику и общество тем, что мы называем центральностью. Города обеспечивают «экономические выгоды от агломерирования», высокую концентрацию различных ресурсов.

Ученые доказали, что концентрация людей и деятельность акторов в городе зависит от соотношения между центростре-

мительными (экономическими выгодами от скопления) и центробежными силами (затратами от скопления или неэкономичности) (рис. 1).

Была предложена концепция так называемого «города оптимального размера – от 50 до 200 тыс. жителей и, в широких пределах, – от 10 до 400 тыс. жителей» [1]. Ее сторонники считали, что рост городов выше определенных пределов снижает эффективность производства и ухудшает условия жизни. Отсюда делался вывод о необходимости «всемерно ограничивать рост крупных городов».

Однако в современных условиях не вызывает сомнений утверждение, что будущее регионов, стран и континентов задается и формируется в мегаполисах. Мегаполисы становятся «лабораториями будущего», двигателями прогресса, фокусами позитивных изменений.

Как отмечал Ю.Л. Пивоваров, «"урбанистический ковер" Земли становится разнообразнее

и интереснее, но его главные "узоры", доминанты мировой урбанизации, все более определяют крупные и сверхкрупные городские системы – агломерации и мегаполисы» [6. С. 20].

Мегаполисы – это один из этапов функционального и пространственного развития урбанизации. Основные этапы эволюции урбанизации можно представить следующим образом: город – крупный город – мегаполис – агломерация – урбанизированный район – урбанизированная зона – мегалополис.

В периодических изданиях в наше время можно встретить громкие и броские заголовки: «мегаполизация – тенденция XXI века» или «за мегаполисами – будущее» и др.

Итак, что же такое мегаполисы, почему они возникли и какую роль они играют в жизни регионов и страны?

Нельзя не согласиться с тем, что большие города очаровывают нас. Именно это обаяние всегда привлекало людей в города: чем больше город, тем сильнее его привлекательность [16].

Проблема мегаполиса занимает особое положение среди проблем общепланетарного типа.

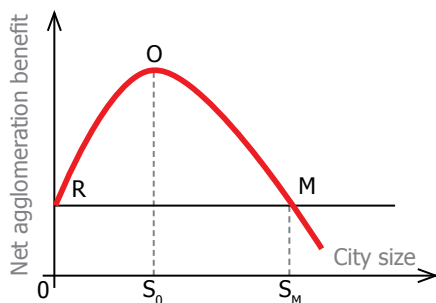


Рис. 1 – Размер города: оптимум против максимума (S_0 – оптимальный и S_M – максимальный размеры города)

С одной стороны, мегаполисы – основа растущей общественной производительности труда, с другой – источник экологического кризиса.

Организация «Проект мегаполисов» отмечает 4 наиболее значимые трансформации в мировом пространстве [15]: переход из села в города, с севера на юг, от формального к неформальному сектору, от городов к мегаполисам (рис. 2).

Термин «мегаполис» (сверхкрупный или мегагород) был предложен экспертами ООН в 1970-е годы для обозначения особо крупных городских агломераций с численностью населения 8 млн чел. и более. В 1990-е годы ООН подняла порог до 10 млн чел., следуя за практикой таких организаций, как Азиатский банк развития.

Возникновение и развитие мегаполиса можно охарактеризовать как стремление человека минимизировать затраты своего труда, улучшить и умножить связи, улучшить условия перемещения людей в пространстве. Страна уже распадается на отдельные мегаполисы (социально-экономические урбанизированные системы), раз-

деленные часто большими, почти безлюдными пространствами [13].

Однако сам по себе феномен мегаполиса (города-гиганта) не нов. Его возникновение исследователи относят к Древней Греции (Мегаполис в 370 г. до н.э.).

История урбанизации указывает на то, что исторически Рим был первым гигантским городом (во время рождения Христа город насчитывал от 750 тыс. до 1,5 млн чел.). В течение многих веков этот размер города был уникален. Однако все изменилось в XIX веке с началом процессов индустриализации. В 1900 г. Лондон был самым большим городом в мире с населением более чем 6 млн чел. Пятьдесят лет спустя самым большим был Нью-Йорк с населением 12 млн чел. Сегодня это Токио с 35 млн чел. [16].

Феномен мегаполисов может быть охарактеризован измерениями пространственной структуры, которую предложили Мейджерс и Баргер. Ученые предполагают два измерения [14]:

1 полицентричность/моnocентричность – наличие нескольких взаимосвязанных друг с другом центров либо преобладание одного доминирующего центра;

2 централизация/дисперсия – степень, до которой население сконцентрировано в центрах (рис. 3).

Другими словами, мегаполисы – это форма пространственной организации страны, описываемая верхней частью графика, имеющая характеристики моно-/полицентричности и централизации.

Современность часто называют эпохой больших городов. Как свидетельствуют данные ООН,

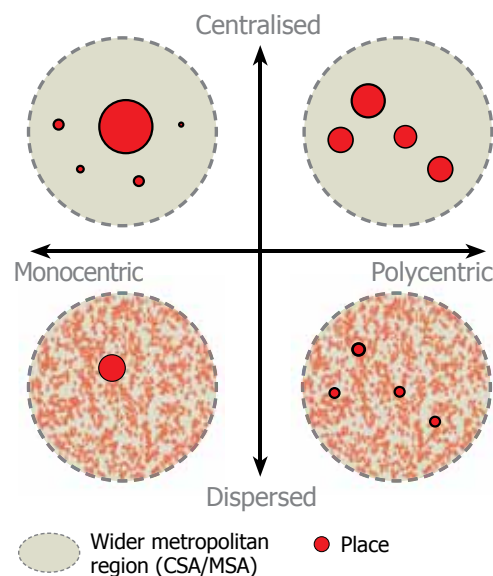


Рис. 3 – Измерения региональной городской формы

при неуклонном росте абсолютного числа городов все большее количество населения в мире аккумулируют крупные мегаполисы. В середине XX века городами-миллионерами могла похвастаться каждая седьмая страна, в настоящее время – уже каждая третья [11].

Поражает и динамика развития мегаполисов на мировой арене. На основании данных ООН, в 1950 г. было 2 мегаполиса (Нью-Йорк и Токио), в 1980 г. – 5 (из которых 2 были в менее развитых странах), в 2005 г. – 20 (15 из них – в менее развитых странах). Ожидается, что в 2015 г. будет 22 мегаполиса, 16 из которых будет располагаться в менее развитых странах.

Эксперты приходят к выводу, что глобальную экономику в ближайшем будущем будут развивать мегаполисы, а не страны [2].

Наглядной иллюстрацией роста мегаполисов является увеличение высоты небоскребов (рис. 4).

В России мегаполисы – это города с населением более 1 млн чел., т.е. мегаполис и город-миллионник – синонимы.

Тенденция к мегаполизации в нашей стране также набира-

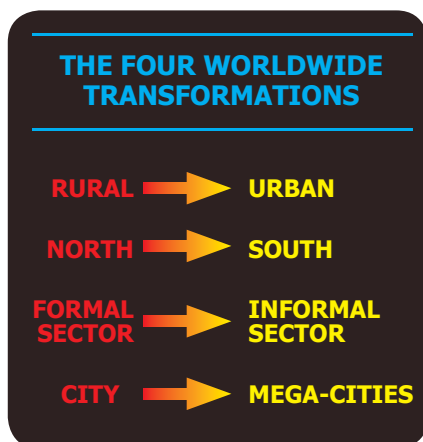
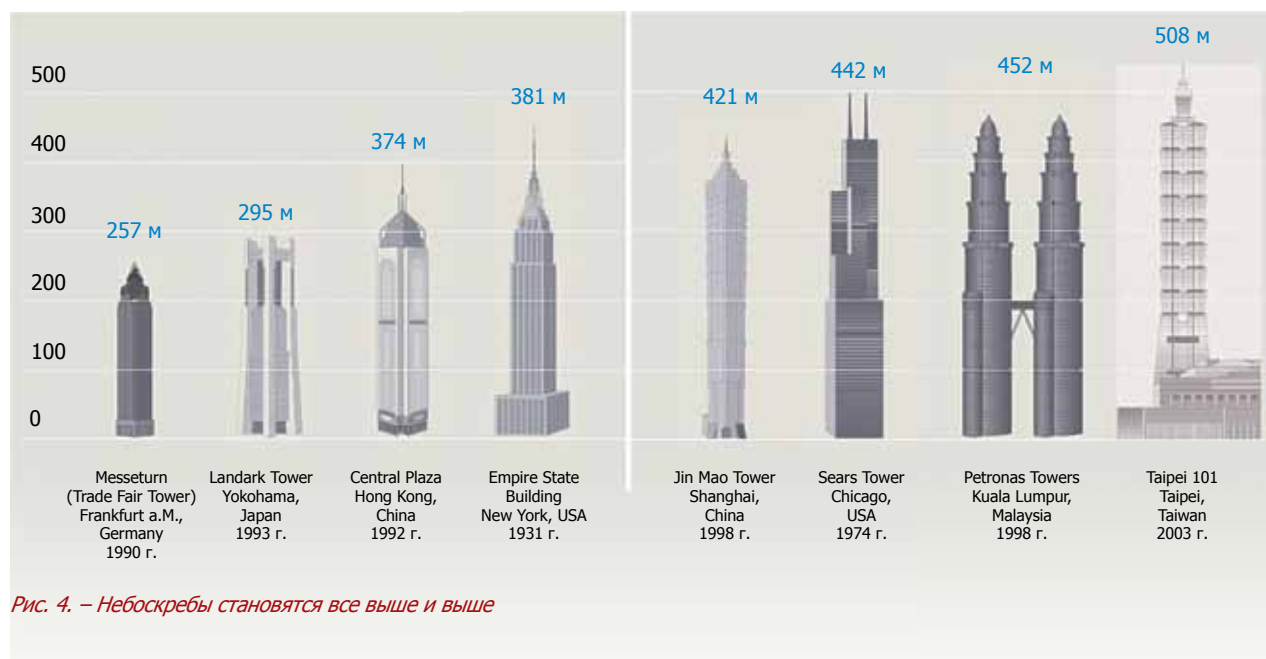


Рис. 2 – Фундаментальные трансформации, произошедшие в мировом пространстве



ет темп. Причем увеличивается не только их число, но и размер (см. таблицу).

Сложность услуг, которые требуется произвести, неопределенность рынков, на которых они действуют, возрастающее значение скорости во всех сделках – вот совокупность условий, которые дают новый импульс к мегаполизации, агломерированию и более сложным формам урбанизации. Соединение компаний, талантов, экспертиз в огромном числе специализированных отраслей приводит к тому, что по набору функций городская среда становится похожей на информационный центр. Пребывание в городе можно сравнить с нахождением в крайне интенсивном и плотном информационном потоке [9].

Мегаполисы – это воплощение единства противоположностей: с одной стороны, дифференциация видов деятельности, с другой – их интеграция; с одной стороны, концентрация производства, непроизводственной сферы и населения, с другой – их рассредоточение [3].

Мегаполисы – это настоящие «лидеры» научно-технического, экономического и социального прогресса, плацдармы для на-

роднохозяйственного подъема окружающих районов [10]. Мегаполисы в России, по выражению Г.М. Лаппо, это приводные ремни модернизации страны [4].

Однако наряду с позитивной ролью, которую выполняют мегаполисы, отмечается и негативная. Города-гиганты изображаются как «главные глобальные области риска», которые стимулируют кризис, социальную дезорганизацию, политические волнения, естественные и искусственные бедствия из-за самой высокой концентрации людей и чрезвычайной динамики развития.

Организация «Проект мегаполисов» [15] указывает на то, что мегаполисы в мире образуют цепь, которая направлена на ускорение решения общих городских проблем за счет кооперации, коммуникации и распространения инноваций. Акцент делается на кооперации, а не на изоляции.

В настоящее время для нашей страны динамичное формирование и развитие мегаполисов – это единственный шанс войти в «клуб передовых стран», догнать и обогнать их за счет запуска инновационных процессов,

способствующих модернизации экономики и пространства.

Обобщая вышеизложенное, можно отметить, что за рубежом наиболее эффективны и инновационно активны самые высокие уровни развития урбанизации – мегалополисы. В России ситуация несколько иная. Ввиду нахождения нашей страны на более низкой ступени развития и отсталости от развитых стран, прежде всего в экономической сфере, именно мегаполисы являются теми опорными узлами в экономическом пространстве страны, стартовыми площадками, на которых генерируются идеи и осуществляется их практическое применение, способствуя модернизации экономики регионов и экономического пространства страны в целом.

В дальнейшем, по мере повышения уровня экономического развития регионов России, локомотивами дальнейшего развития будут становиться агломерации, урбанизированные районы и зоны, аналогичные зарубежным мегалополисам.

В заключение можно привести высказывание А.И. Трейвиша: «С пространством России нужно считаться. Главным средством

Динамика населения городов-миллионеров России, тыс. чел. [6, 7, 8]

Город	1939	1959	1970	1979	1989	2000	2008	2009
Москва	4183	5810	7022	7933	8769	8389	10470,3	10509,0
Санкт-Петербург	3015	2900	3513	4073	4460	4694	4568,1	4581,9
Нижний Новгород	644	942	1170	1344	1438	1357	1274,7	1272,5
Новосибирск	404	886	1161	1312	1437	1399	1390,5	1397,2
Екатеринбург	423	779	1025	1211	1365	1266	1323,0	1332,3
Самара	390	806	1038	1193	1254	1156	1135,4	1134,7
Омск	289	581	821	1014	1148	1149	1131,1	1129,1
Уфа	273	689	875	1030	1082	1091	1021,5	1024,8
Челябинск	258	547	780	978	1142	1083	1092,5	1093,7
Казань	398	647	869	993	1094	1101	1120,2	1130,7
Пермь	306	629	850	999	1091	1010	987,2	985,8
Ростов-на-Дону	510	600	189	934	1019	1013	1048,7	1049,0

организации и контроля этого пространства все-таки служили и служат его главные центры (мегаполисы). Их сети, системы от него неотделимы, они стали его ключевой частью и, можно сказать, его "делают", обладая в то же время собственным строением, логикой и инерцией» [12].

Только постоянное внимание, мониторинг различных тенденций, явлений, процессов, компонентов, «варящихся и кипящих» в огромном котле мегаполиса, позволяют правильно оценить, предвидеть перспективы урбанизации и мегаполизации, которые будут приемлемы для всех социальных групп и слоев, для всех потребителей интенсивного развития рыночной экономики и социальной сферы нашей страны и регионов.

ИСТОЧНИКИ

1. Давидович В.Г. О развитии сети городов СССР за 40 лет // Вопросы географии. География городов и сельских поселений. Сб. 45. М., 1959.
2. Кувшинова О., Кравченко Е. О городах-

моторах роста экономики. Новые центры // Ведомости. 2009. 9 ноября.

3. Лаппо Г.М. Города на пути в будущее. М.: Мысль, 1987.

4. Лаппо Г., Полян П., Селиванова Т. Городские агломерации России // Демоскоп. 2010. № 407–408. (www.demoscope.ru).

5. Пивоваров Ю.Л. Городские системы: исходные понятия, эволюция, перспективы // География в школе 2001. № 6.

6. Пивоваров Ю.Л. Урбанизация России в XX веке // География в школе. 2002. № 5.

7. Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов. 2008: стат. сб. / Росстат. М., 2008.

8. Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации. 2008: стат. сб. / Росстат. М., 2009.

9. Сассен С. Глобальный город: введение понятия // Глобальный город: теория и реальность / под ред. Н.А. Слукки. М.: ООО «Аванглион», 2007.

10. Светличный Б.Е. Город в современном мире. М.: Стройиздат, 1978.

11. Слукка Н. Глобальный город // Эксперт. 2008. № 15 (604) (www.expert.ru).

12. Трейвиш А.И. Центр, район и страна. Инерция и новации в развитии российского крупногородского архипелага // Крупные города и вызовы глобализации. Смоленск, 2003.

13. Яновский В.В. Огни бо-о-ольшого города заманчиво манят... // Российское предпринимательство. 2007. № 5. Вып. 2.

14. Meijers E.J., Burger M.J. Spatial Structure and Productivity in U.S. Metropolitan Areas. Режим доступа: <http://www.regional-studies-assoc.ac.uk/events/2009/apr-leuven/papers/Meijers.pdf>

15. Режим доступа: <http://www.megacitiesproject.org/network.asp>

16. Munich Re, Megacities – Megarisks. Trends and challenges for insurance and risk management. Режим доступа: http://www.preventionweb.net/files/646_10363.pdf



REVIEW OF THE ISSUE № 9–10 (13–14)

TO METHODOLOGY OF REGIONAL ECONOMY

by Pavel A. Minakir

Meeting with professors, teachers, doctoral candidates, post-graduate students, undergraduates and students of URGEU

Contact Info:

Pavel A. Minakir

The Doctor of Economics, the academician of the Russian Academy of Sciences, the director

Institute of economic researches ДБО the Russian Academy of Sciences 680042, the Russian Federation, Khabarovsk, street Pacific, 153

Phone: (4212) 72-52-25

Site: <http://www.ecrin.ru/>

E-mail: minakir@ecrin.ru

INTELLECTUAL MIGRATION AS THE PRINCIPAL FACTOR OF THE COUNTRY'S RESEARCH AND ACADEMIC POTENTIAL FALL

by Mariya I. Plutova

Summary. The article deals with the intellectual migration process as a factor of academic potential formation and growth.

Key words. Intellectual migration, academic potential, researchers market, technological researchers.

References. 1. Supyan V.B. "Brain's drain": The world and Russian trends // *Tchelevok I trud*. 2003. №7. 2. Supyan V.B. Science and education in the USA: the main priorities at the economics knowledge development // USA-Canada: economics, politics and culture. 2008. №6. 3. Stepanov Yu. Brains drain // *Delovye lyudi*. 2006. №108. P.12-14. 4. Dus Yu.P. Specialists and researchers migration in the world economy. Novosibirsk, 2006. 5. Migration and security in Russia. Interdialect. M., 2000. P.138. 6. Velikhov Ye.P., Betelin V.B. Industry, innovations, education and science in Russian Federation // *Vestnik Rossiiskoi Akademii nauk*. 2008. v.78. №6. 7. Pavlenko Yu. Science and research potential as knowledge source: research and development organization and management // *Management theory and practice problems*. 2008. №11.18. Poisk. 2008. November. 28 №48/1018.19 *Rossiiskaya gazeta*. 2008. October 30. 8. Fedotov V. Russia – an international center of labour migration // *Tchelevok I trud*. 2008. № 7. 9. Intellectual-creative potential in Russia // <http://www.futureyou.ru/> 10. Kuptsov V.I. Value orientations in modern high education // *Cultures dialog and civilizations partnership*. VIII International Likhachev readings, May 22-23, 2008. S. Petersburg.

Contact Info:

Mariya I. Plutova

Junior lecturer of Labour Economics and Personnel Management Department The Ural State University of Economics

620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta / Narodnoi Voli, 62/45, of.668

Phone: (343) 221-17-57

E-mail: cafedraETR@usue.ru

EDUCATION ECONOMICS

by Vladislav M. Sologubov

Summary. The article contains a brief description of contemporary higher education issues in the world and its relationship to the economy. Alleged existence of a critical link between education and the economy. Described the situation in the education systems in the U.S., Germany, France and Russia. For Russia offered to renounce the concept of "state diploma and move toward private ownership of educational institutions.

Key words. Education level, economic efficiency of education, adult literacy, productivity, competitiveness.

Contact Info:

Vladislav M. Sologubov

Head of Finance and Credit Dept., Cand. Sc. (Ec.), Professor Ural Technical Institute of Communications and Informatics

Siberian State University of Telecommunications and Informatics

620109, RF, Ekaterinburg, ul. Repina, 15

Phone: (922) 124-29-13

E-mail: noyabrsk06@list.ru

THE CZECH REPUBLIC – THE RUSSIAN FEDERATION INTERRELATIONS DEVELOPMENT

by Vaclav Petricek

Summary. The Czech republic being a serious consumer at Russian raw materials, energy carriers above all, possessing a remarkable transit potential is seen as an important Russia trade-economic partner in Central and East Europe. The article deals with Russian-Czech trade-economic cooperation development dynamics since 2004 up to 2009.

Key words. Turnover dynamics, trade-economic cooperation, import, export, turnover balance, investments dynamics.

Contact Info:

Vaclav Petricek

Head of the board of Commercial and industrial chamber across the CIS countries, Cand. Sc.

Commercial and industrial chamber across the CIS countries

190 00, Czechia, Prague 9, str. Frejova, 27

Tel.: +420 266 721 816

Факс: +420 266 721 813

E-mail: petricek@komora.cz

APPLYING OF BUSINESS RULES MANAGEMENT SYSTEMS FOR DECISION-MAKING SUPPORT IN STRATEGIC CORPORATE MANAGEMENT

by Roman R. Veynberg, Ilya N. Moskovoy

Summary. In the modern world rapid response to changing market conditions, modeling and managerial decision-making are fundamental elements of strategic management. Business processes in strict corporate structure are well established and immutable, but difficult for holistic perception. Business rules management system gives opportunities to simplify company's management with minimal resources, bringing up corporate management to a whole new level.

Key words. Corporate management, business rules, strategic management, managerial technologies, decision-making support systems, information systems, balance score cards, key performance indicators, corporate information systems, innovations.

References. 1. Zabolotin Y.M., Kulapov M.N., Odegov J.G. Psychology and Human Resource Management // *Vestnik of Plekhanov Russian Academy of Economics*. № 2. 2005. 2. Thompson Ml. A.A. and Strickland III A.J. Strategic Management. Concepts and situations for analysis, 12th edition. Williams Publishing Group, 2007. 3. Cotis T. Investment in BRMS Delivers Rapid ROI: Innovations Software technologies, 2007. 4. Prabhakar Bhogaraju – Business Rules Management Systems Maximizing Value with an Enterprise-Level Strategy / *Decision Management at Summit Point* Gr. 2009. 5. Source: http://www.oracle.com/global/ru/cranag/feb2008/feb_08_engels4-63-65.pdf 6. Source: <http://public.dhe.ibm.com/common/ssi/pm/spl/nms14104usen/TMS14104USEN.PDF>

Contact Info:

Roman R. Veynberg

Teaching assistant, Faculty of Informational Systems in Economics and Management

Plekhanov Russian Academy of Economics

117997, RF, Moscow, Stremjannyj pereyok, 36

Phone: (495) 958-24-10

E-mail: veynberg@gmail.com

Ilya N. Moskovoy

Postgraduate student of Faculty of Informational Systems in Economics and Management

Plekhanov Russian Academy of Economics

117997, RF, Moscow, Stremjannyj pereyok, 36

Phone: (495) 958-24-10

E-mail: marktravkin@gmail.com

DEMOGRAPHIC PROCESSES CHANGES IN THE URAL FEDERAL DISTRICT IN 2009 AND THE FIRST HALF OF 2010

by Aleksey P. Tchernyadev

Summary. The article presents demographic processes analysis in the Ural Federal District in 2009 and the first half of 2010. The author deals with the trends influencing the demographic indexes.

Key words. Population migration, population natural decrease, population natural growth, birthrate, deathrate, migration growth.

Contact Info:

Aleksey P. Tchernyadev

Associate Professor of Economic Statistics,

Honored Economist of the Russian Federation, State Councillor of the second class

The Ural State University of Economics

620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta / Narodnoi Voli, 62/45

Phone: (343) 251-96-76

E-mail: aia87@mail.ru

CONTROL SYSTEMS: OPTIMIZATION AND EFFICIENCY (ADVICES TO AN UPRAVLENETS)

by Eugene A. Korolev

Summary. Based on the generalized management expertise in the field of economics, public administration and against the background of management theory and organization theory in the article discusses the practical issues of streamlining and improving the effectiveness of management systems and management. The article suggested is the second one in the series "Advises to an upravlenets".

Key words. Management, organization, objectives, functions, structure and management efficiency.

References. 1. Bogdanov A.A. Tectology: Total organization science / International Institute of Alexander Bogdanov. M.: "Finance", 2003. p. 32.

Contact Info:

Eugene A. Korolev

Professor, Dr. Sc. (Ec.)

The Ural State University of Economics

620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta 62/Narodnoi Voli, 62/45

Phone: (343) 251-96-76

E-mail: korolev@mprso.ru

TRAINING SPECIALISTS IN INDUSTRIAL SECURITY AND LABOUR PROTECTION IN THE URAL REGION

by Grigory P. Kasperovich, A.I. Yermolaev, E.I. Tchernyayvskiy, V.V. Tokmakov

Summary. The article dwells upon actual problems of training and retraining qualified cadres in the sphere of mining deposits industrial security.

Key words. Mining, labour protection, industrial security, jobs attestation in labour conditions.

Contact Info:

Grigory P. Kasperovich

The Dean of Civil protection faculty, Cand. Sc. (sociology), General-Colonel. II Academic Building, USMU, Social Protection Institute

The Ural State Mining University

620144, RF, Yekaterinburg, per. Universitetskyy, 9.

Phone: (343) 257-27-61

E-mail: IGZ@ursmu.ru

HUMAN RESOURCES EFFECTIVE GOVERNANCE – THE WAY TO THE REGION INNOVATIVE DEVELOPMENT

by Svetlana B. Ginieva, Alena E. Fedorova

Summary. The paper presents an analysis of specialists poll results in the sphere of human resources governance for Sverdlovskaya oblast municipal entities. The analysis was held within the project to set up an association of managers and experts in the field of human resources governance

Key words. Human resources governance, HR-specialists, personnel management, a personnel manager, a public organization of experts in the sphere of personnel governance.

Contact Info:

Svetlana B. Ginieva

Cand. Sc. (Ec.), assistant-professor of Labour economics and Personnel Governance Dept.

The Ural State University of Economics

620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta 62/Narodnoi Voli, 62/45

Phone: (343) 221-17-57

E-mail: ginsb@yandex.ru

Alena E. Fedorova

Cand. Sc. (Ec.), assistant-professor of Labour economics and Personnel Governance Dept.

The Ural State University of Economics

620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta 62/Narodnoi Voli, 62/45

Phone: (343) 221-17-57

E-mail: dekan_2002@mail.ru

PERSONNEL POLICY PECULIARITIES IN STATE CORPORATIONS

by Tatyana Yu. Zemtsova

Summary. The author dwells upon new approaches to human resources governance in state corporations resulting in considerable changes of cadres training concepts that of innovative activity immigration as well as vocational and creative potential development and administrators reserve formation.

Key words. A corporation, state corporation personnel, human resources governance strategy, personnel policy, security culture, cadre reserve.

Contact Info:

Tatyana Yu. Zemtsova

Personnel Management Department, labour economist

Private share-holding partnership "Novouralsk research-design centre"

624130, RF, Novouralsk, ul. Dzerzhinskaya, 2.

Phone: (34370) 7-90-08

E-mail: Zemtsova-Tatyana@mail.ru

PERSPECTIVES OF SVERDLOVSKAYA OBLAST PERSONNEL DEMANDS FORMATION

by Vera V. Koksharova, Mariya A. Kyznetsova

Summary. The article deals with the region personnel potential governance, educational services market regulation and control, determination of organizations personnel demands. A special attention is drawn to demographic and economic factors which influence these demands. A respective forecast is made up 2015.

Key words. Labour market, employment, personal demand, demographic situation, vocational education, statistic criteria, migration, mode, forecast.

References. 1. Demographic Situation in Sverdlovskaya oblast for 2005-2010. Analytical review / Territorial Body of the State Statistics Federal service in Sverdlovskaya oblast. Yekaterinburg, 2010. 2. Sverdlovskaya oblast population amount forecast up to 2010 // Territorial Body of the State Statistics Federal service in Sverdlovskaya oblast. Yekaterinburg, 2009. 3. Sverdlovskaya oblast in figures. Statistical directory // Territorial Body of the State Statistics Federal service in Sverdlovskaya oblast. Yekaterinburg, 2010. 4. Sverdlovskaya oblast socio-economic situation January-December 2009: Analytical review. Territorial Body of the State Statistics Federal service in Sverdlovskaya oblast. Yekaterinburg, 2010.

Contact Info:

Vera V. Koksharova

Professor of Enterprises Economics Dept., Cand. Sc. (Ec.)

The Ural State University of Economics

620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta / Narodnoi Voli, 62/45

Phone: (343) 257-33-69

E-mail: bentarask@list.ru

Mariya A. Kyznetsova

A leading economist

A territorial Body of Federal Service of State Statics in Sverdlovskaya oblast

620041, RF, ul. Tolmacheva, 23.

E-mail: mashakuzn@ya.ru

LEGAL PROBLEMS OF AGRICULTURAL PRODUCTION AND SMALL BUSINESS COUNTRY-SIDE DEVELOPMENT

by Boris A. Voronin

Summary. The author deals with an acute problem of food safety provision in Sverdlovskaya oblast, signs the ways of its solution and shows necessary steps to effective development of farms and agrarian consumers cooperatives.

Key words. Food safety, agriculture farming, agrarian reform, a personal plot.

Contact Info:

Boris A. Voronin

Head of Law Dept., Dr. Sc. (Law), professor

The Ural state agricultural academy

620075, RF, Yekaterinburg, ul. Karl Liebknecht, 42

Phone: (343) 371-57-92

E-mail: voroninba@yandex.ru

MEGACITIES – KERNELS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE COUNTRY AND ITS REGIONS

by Irina V. Ivleva

Summary. In article analyzed the definition, a phenomenon and tendencies of megacities development in our country and abroad in spatial aspect. The reasons of a prompt megapolitization tendency and prospects of innovative development of our country are considered.

Key words. Urbanization, megacities, economic space transformation, innovative development, economy modernization.

References. 1. Davidovich of Century About development of a network of cities of the USSR for 40 years // *Geography Questions*. Geography of cities and rural settlements. C6. 45. M., 1959. 2. Kuvshinova O. E. Kravchenko. ... about cities – motors of growth of economy. The new centers // "Sheets", on November, 9th, 2009 (Demoskop № 397 – 398, 9 – on November, 22nd 2009). 3. Lappo G.M. Towns on a way to the future. M.: Thought, 1987. With. 110. 4. Lappo G., Glades P., Selivanov T. City agglomerations of Russia // *Demoskop* № 407 – 408, on January, 25th – on February, 7th 2010 (www.demoscope.ru). 5. Ju. L. City's Brewers of system: initial concepts, evolution, prospects // *Geography at school* № 6, 2001. With. 27. 6. Ju. L. Urbanization's Brewers of Russia in the XX-th century // *Geography at school*, 2002 №5. With. 20. 7. Regions of Russia. The basic social and economic indexes of cities. 2008: statistics / Rosstat. M., 2008. 8. Regions of Russia. The basic characteristics of subjects of the Russian Federation. 2008: statistics / Rosstat. M., 2009. 9. Sassen With. A global city: concept introduction. (It is published in: The Global city: the theory and a reality / Under the editorship of N.A.Sluki. - TH.: Open Company "Авантгард", 2007, with. 9-27). 10. Svetlichnyj B. E. A city in the modern world. M., Stroyizdat, 1978. With. 12. 11. Sluka N. Global city // *The Expert*, 14 – on April, 20th 2008 № 15 (604) (www.expert.ru). 12. Tretyak A.I. center, area and the country. Inertia and innovations in development Russian largest archipelago. 13. Yanovsky V.V. Lights of the largest cities is invitingly attract... // *The Russian business* №5, 2007, release 2. With. 76. 14. E.J. Meijers and M.J. Burger. Spatial Structure and Productivity in U.S. Metropolitan Areas // <http://www.regional-studies-associac.uk/events/2009/apr-leuven/papers/Meijers.pdf> 15. <http://www.megacitiesproject.org/network.asp> 16. Munich Re. Megacities – Megarisks. Trends and challenges for insurance and risk management // http://www.preventionweb.net/files/646_10363.pdf

Contact Info:

Irina V. Ivleva

The master of economy, the assistant to chair of regional and municipal economy

The Ural State University of Economics

620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta 62/Narodnoi Voli, 62/45

Phone: (343) 251-96-76

E-mail: ivleva_irina@mail.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 языках;
- 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

«Интеграция науки, образования и производства – стратегия развития инновационной экономики»

nvp@usue.ru

Подписка по каталогу
Агентства «Роспечать».
Подписной индекс
37263



ISSN 2218-5003

