



РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ (РАНХиГС)
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Тульский филиал

Межвузовская научно-исследовательская лаборатория
«Системы гибридного интеллекта»

ИННОВАЦИИ В ЭКОНОМИКЕ, УПРАВЛЕНИИ, ОБРАЗОВАНИИ: МОЛОДЫЕ ТАЛАНТЫ – БУДУЩЕЕ РОССИИ

*Материалы межвузовской студенческой
научно-практической конференции*

Москва - Тула
Издательство ТулГУ
2016

УДК 005.591.6
ББК 65.011.151

И-66 **Инновации в экономике, управлении, образовании: Молодые таланты – будущее России: Материалы межвузовской студенческой научно-практической конференции / Под науч. ред. д.т.н., проф. Ю.Н. Арсеньева, к.п.н., доц. Т.Ю. Давыдовой. – М. – Тула: Изд-во ТулГУ, 2016. – 236 с.**

ISBN 978-5-7679-2880-0

Исследуются проблемы, концепции, принципы и методы управления знаниями, организации и реализации инноваций, инвестиций в процессах обучения и развития человеческих ресурсов на уровне народного хозяйства, бизнеса, культуры, высшего образования. Рассмотрены методы и модели оптимизации ресурсов в экономике, менеджменте и безопасности, применения информационных технологий в различных прикладных областях.

Для органов управления образованием, государственных и муниципальных служащих, предпринимателей и бизнесменов, аспирантов, магистрантов и студентов высшего образования.

*Печатается по решению Ученого совета
Тульского филиала Российской академии
народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации*

© Авторы материалов, 2016
© Тульский филиал РАНХиГС, 2016
© Издательство ТулГУ, 2016

ISBN 978-5-7679-2880-0

СЕКЦИЯ 1. ИННОВАЦИИ, ИНТЕЛЛЕКТ, УПРАВЛЕНИЕ

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

М.Г. Авилава, 3 курс, гр. 2, МО, Тульский филиал РАНХиГС
Научный руководитель – д.т.н., проф. Ю.Н. Арсеньев

Рассматриваются особенности компетентностного подхода в управлении человеческими ресурсами организаций разного уровня и назначения.

Ключевые слова: компетенция, управление компетенциями, управление человеческими ресурсами, компетентностный подход, карта компетенции, портфель компетенции, управление эффективностью, стратегия организации.

В условиях рыночной экономики достижение конкурентных преимуществ является необходимым условием для успешного развития организации. Поэтому ориентация современного менеджмента на управление человеческими ресурсами вполне оправдана. На сегодня наиболее актуальным является управление человеческим потенциалом и, в частности, компетенциями [1-6].

Компетенция – личностная способность сотрудника решать определенный класс профессиональных задач, а также формально описанные требования к индивидуальным характеристикам, профессиональным качествам, знаниям, умениям сотрудников. Совокупность компетенций и опыта, требуемых для эффективного выполнения поставленных задач формируют компетентность.

Компетентностный подход сегодня популярен в связи с его практической направленностью. Обучение основывается на деятельности, которой человек собирается впоследствии заниматься. Обучающимся субъектам передаются лишь те знания и навыки, требующиеся для формирования необходимых компетенций, ведется их психологическая подготовка, развиваются личностные качества, формируются установки и алгоритмы эффективной деятельности. Таким образом, обучение становится целевым и комплексным.

Специалисты, обученные в рамках компетентностного подхода, могут эффективно выполнять конкретный круг работ в рамках компетенции, поэтому более уверенно чувствуют себя на рынке труда и легче адаптируются, получив работу. Компетентностный подход реализуется как в системах формального образования – школа, начальное, среднее профессиональное и высшее образование, повышение квалификации, так и в корпоративном обучении.

Современный менеджмент ориентирован на стратегическое управление человеческими ресурсами. В свою очередь, создание системы управления компетенциями позволяет превратить трудовые ресурсы в стратегический актив. Управление компетенциями – особый подход к управлению человеческими ресурсами, цель которого - поддержание и развитие ключевых компетенций, необходимых для достижения стратегических целей организации.

Такое отношение к человеческим ресурсам российских компаний позволяет в полном объеме реализовать интеллектуальный капитал своих сотрудников и превратить его в непосредственную производительную силу.

Процесс управления компетенциями включает в себя четыре этапа:

1. Определение и описание компетенций, необходимых для успешного стратегического развития компании.

На данном этапе руководством компании выделяется четыре вида (ключевые, управленческие, профессиональные и личностные) компетенций, которыми должны обладать сотрудники. Ключевые (базовые, корпоративные) компетенции прямо отражают ценности компании. Они должны присутствовать у всех сотрудников компании независимо от уровня и специфики их деятельности. На их основе строится модель компетенций, позволяющая обеспечивать конкурентоспособность и стратегическое развитие организации. К ключевым компетенциям можно отнести: ноу-хау, корпоративную культуру, брендинг и т.д. Можно сказать, что ключевые компетенции – один из главных нематериальных активов организации.

Управленческими (менеджерскими, лидерскими) компетенциями должны обладать руководители разных уровней. К таким компетенциям относят: управление конфликтами, стратегическое мышление, знание психологии и т.п.

К профессиональным (техническим) компетенциям относят совокупность знаний, умений, установок и форм поведения, которыми должны обладать сотрудники, занимающие определенную должность для выполнения поставленных задач на требуемом уровне качества. Эти компетенции ложатся в основу профилей компетенций для разных категорий и ролей сотрудников.

Личностные компетенции отражают умения, качества и способности, в той или иной степени необходимые для любой успешной деятельности независимо от ее специфики. Такие компетенции признаются необходимыми для всех сотрудников организации. Уровень их освоения зависит от конкретной должности. Личностные компетенции обусловлены тем, как человек строит отношения с другими людьми, как ставит перед собой цели, как решает задачи и обращается с информацией, какой уровень саморегуляции ему доступен.

2. Формирование профилей компетенций разных специалистов и уровней персонала организации. Профиль компетенции – перечень компетенций, которыми должен обладать сотрудник, занимающий конкретную должность или работающий в конкретном подразделении. Профили компетенций включают базовые и профессиональные компетенции сотрудника, а также уровень овладения ими в зависимости от специфики выполняемой им работы. Очевидно, что степень развития всех компетенций у опытных сотрудников и новичков, управленцев и рядовых работников различная, поэтому при формировании профилей компетенций особо важно формализовать уровень развития компетенции для разных уровней персонала - от «начинающего» до «мастера», а также указывать, кто и когда должен переходить на новый уровень.

3. Разработка общеорганизационной модели компетенций в соответствии с направлениями и целями развития компании. Модель компетенций содержит

в себе общий перечень компетенций с их подробным описанием, обладание которыми необходимо для всего персонала организации. Можно сказать, что модель компетенций - отражение общеобязательных стандартов деятельности и норм компании.

Грамотно разработанная модель компетенций позволяет реализовывать управление по компетенциям, обеспечивающее согласованность и целенаправленность корпоративного обучения, рекрутинга, карьерного планирования, оценки персонала, управления талантами, знаниями и планирования преемственности.

4. При разработке модели компетенции опираются на ряд принципов:

- привлечение сотрудников компании (как можно более широкий круг заинтересованных лиц), что позитивно сказывается на мотивации персонала и последующей адаптации модели, а также на ее практической применимости;

- предоставление информации (при составлении модели компетенции сотрудникам необходимо предоставлять максимально полную информацию о том, зачем и как разрабатывается данная модель, для чего она будет применяться, что конкретно изменится для сотрудников компании). Хорошая информированность и вовлеченность персонала снижает естественное сопротивление изменениям. С другой стороны, детальной информацией об особенностях деятельности организации обладают именно сотрудники. Происходит обмен сведениями, выгодный обеим сторонам, и это сотрудничество благосклонно скажется на организации;

- создание релевантных компетенций (выбранные компетенции и их описание должны отражать конкретную специфику работы организации, всю целостную систему ее деятельности). При формулировании компетенции следует избегать чрезмерной ее конкретизации, не теряя при этом общей сути, учитывать демографический фактор, составлять модель компетенции, применимую для всех членов компании. Модель компетенции связана со стратегией организации, поэтому в нее должны включаться компетенции, имеющие долгосрочное значение, а не только текущее. Тогда персонал благосклоннее отнесется к предстоящим изменениям, а сама модель компетенции будет наиболее точной и уместной для конкретной организации. Модель компетенций применима и при оценке эффективности сотрудников, их материального и нематериальногоощрения (форма, уместность и объем причитающихся вознаграждений);

- планирование обучения и развития сотрудников, найм нового персонала, основанные на разработанных моделях и профилях компетенций. Модели компетенции, разработанные в организации, часто используют в управлении эффективностью персонала, включающем мониторинг, оценку и коррекцию выполняемой сотрудниками работы.

К основным целям управления эффективностью в организации относятся:

- исправление низкого качества исполнения (определение необходимости тренинга по развитию навыков исполнения сегодняшней роли);

- мотивирование персонала на освоение высоких стандартов исполнения (постановка амбициозных, объемных целей, обеспечение позитивной поддержки);
- вознаграждение достойного уровня исполнения (повышенная оплата, премии, гранты и др.);
- утверждение заявленных ценностей и культуры организации;
- определение необходимости обучения и развития персонала для исполнения им более сложных ролей;
- последовательное планирование развития карьеры сотрудников;
- контроль исполнения и выявление достижений организации и сторон деятельности, нуждающихся в развитии.

В рамках компетентного подхода обучение и развитие персонала представляет овладение компетенциями, необходимыми для эффективной деятельности организации, включающими в себя знания, умения, ценности, установки, модели поведения и пр. На основании выработанной в организации модели ключевых компетенций строится система корпоративного обучения. Работа такой системы позволяет проводить глубокий анализ потребности в обучении, выявлять актуальный уровень развитости требуемых компетенций, планирование дальнейшего обучения в зависимости от того, насколько и как этот уровень отличается от эталонного уровня. Наличие моделей и профилей компетенции в организации значительно упрощает процесс обучения и развития при отражении в них конкретных требований, предъявляемых к сотрудникам.

Отбор персонала связан с оценкой претендентов относительно требований организации независимо от того, входит ли они в штат или нет. Главная цель отбора - расстановка кадров на конкретные должности и роли для повышения вклада в работу компании.

Применение компетентного подхода позволяет сделать процесс отбора более прозрачным, технологичным и управляемым. При четком представлении о необходимых компетенциях отделу кадров проще формировать процесс отбора и внутренних кадровых перестановок.

В процессе рекрутинга персонала используют карты компетенций, в которых описаны характеристики идеального кандидата, свойственные ему формы поведения, личностные и профессиональные качества, способности, умения, опыт. Карты компетенций применяются для оценки соответствия компетенций претендента с компетенциями, требуемыми в компании. Таким образом, служба кадров подбирает персонал в соответствии с профилем и моделью компетенции организации, а значит, сможет принять на работу «готового» специалиста, который сможет быстро усвоить корпоративную культуру организации, разделить ее ценности и выполнять свои обязанности в соответствии с принятыми в ней стандартами эффективности. К тому же карта компетенций ускоряет процесс поиска кандидатов, так как предложения будут поступать от людей, считающих себя соответствующими приведенному портрету.

Таким образом, система управления компетенциями полезна для организации в целом. Компания, применяющая этот подход, структурирует свою деятельность в управлении персоналом и получает данные для анализа.

Поиск, отбор и найм новых сотрудников, их обучение и развитие, оценка эффективности, планирование повышений, перестановок и преемственности, определение порядка поощрений и компенсаций основываются на совершенно определенных критериях, исходящих из моделей и профилей компетенций. С другой стороны, сотрудники получают точные ориентиры продвижения в организации, ибо основания для повышений, вознаграждений, оценок, полученных за аттестацию и обучение, им абсолютно ясны. Таким образом, компания сможет перейти к прозрачной системе управления человеческими ресурсами.

Разработка модели компетенций, конечно, задача не слишком простая: она требует от организации значительных аналитических и интеллектуальных усилий. Но если сделать все правильно (описать структуру компетенций, действительно отражающую специфику деятельности организации), то результатом будет универсальный инструмент, способный упорядочить всю систему управления человеческими ресурсами и значительно облегчить достижение важнейших целей бизнеса. Управление компетенциями выступает сегодня действенным инструментом повышения эффективности человеческих ресурсов, превращения их в стратегический актив компании, обладающий высоким уровнем ликвидности.

Литература

1. Уидет С. Руководство по компетенциям / С.Уидет, С.Холлифорд. - М.: ГИППО, 2008. - 228с.
2. Духнич Ю. Профессиональные компетенции [Электронный ресурс] – Режим доступа – [URL:http://www.smart-edu.com/obuchayuschayasya-organizatsiya/all-learning-organization/professionalnye-kompetentsii.html](http://www.smart-edu.com/obuchayuschayasya-organizatsiya/all-learning-organization/professionalnye-kompetentsii.html)
3. Арсеньев Ю., Давыдова Т. Управление компетенциями в высшем образовании. – Германия: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2016. – 206 р.
4. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю., Жданова Н.И., Сушков Н.А. Компетенциями в профессиональном образовании. – М. – Тула: Изд-во ТулГУ, 2014. – 200 с.
5. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю. Образование, экономика знаний и подготовка кадров. – М. – Тула: Изд-во ВЗФЭИ, ТулГУ, 2011. – 326 с.
6. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю. и др. Управление проектами и принятие решений. – М. – Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. – 244 с.

ОСОБЕННОСТИ ДУХОВНОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

А.Н. Аксенова, 1 курс, гр. ГСО1501, ГМУ, Тульский филиал РАНХиГС
Научный руководитель – к.ф.н., доцент Е.Б. Спириденков

Исследуются возрастающие возможности влияния информационных технологий для интеллектуального и культурного развития личности. Выявлены проблемы духовного развития человека, связанные с интернет-зависимостью, необходимость совершенствования системы воспитания и образования с учётом новых требований и проблем информационного общества.

Ключевые слова: информационное общество, глобализация, адаптация личности, номофобия, интернет-зависимость.

Общество постоянно развивается, в истории известны такие его типы, как традиционное, индустриальное и постиндустриальное, на современном этапе становится актуальным философский анализ «информационного» общества. Почему же современному обществу присвоено название «информационное»? В XIX веке общество проходит через глобальные процессы, которые имеют особую значимость в развитии человечества. Теперь центральное место занимает информация, информационные ресурсы, а также знания. Все чаще используются наукоёмкие высокоэффективные технологии, более широко использование и применение научных знаний. Следовательно, новое общество не только информационное, но и основанное на знаниях. На его возникновение повлияла глобализация, информатизация и научно-техническая революция. Изменяется основа общества, привычная жизнь людей и их деятельность и т.д. Следовательно, изменяется и сам человек, его мировоззрение, место и роль в мире. Возможно, это самые масштабные изменения в истории общества.

В информационном обществе возрастает роль человека. Он становится и движущим фактором этого общества, и основным фактором риска. В центре этого общества находится информация. Таким образом, она становится не только объектом, но и результатом труда, т.е. информация является самым ценным продуктом. Увеличивается количество специалистов, чья работа связана с этой высшей формой знания. У человека появляется всё больше возможностей в профессиональном росте, повышении своей квалификации, а также в интеллектуальном и культурном развитии. Активно осваиваются новые способы улучшения качества человеческой жизни и экономии времени, бесценного и невозполнимого ресурса. Все государственные организации стараются развивать электронные ресурсы, которые значительно сокращают время нахождения в очередях и оформления различных документов. Одним из ярких примеров является «Портал государственных услуг».

Компьютеризация и развитие мобильной связи позволяют связаться с человеком на расстоянии нескольких тысяч километров, и даже находясь на разных континентах. В этой связи у человека проявляется ранее неизвестный феномен: искажение традиционных представлений о расстоянии, пространстве и времени. Значительная экономия времени достигается с помощью того, что любой удаленный объект становится доступным в считанные минуты.

Безусловно, человек всегда являлся важным фактором развития общества,

но в новом, современном обществе это является главнейшим фактором. Это требует определенного осознания. Основное внимание общества должно быть сконцентрировано на проблемах становления и формирования личности, использования человеческого потенциала, развития людей в различных сферах жизнедеятельности. Для решения данных проблем необходимо совершенствовать систему воспитания и образования с учётом новых требований и проблем информационного общества.

Будущее приближается слишком стремительно и радикально меняет привычное существование индивида. Как же себя ощущает человек в этом обществе? Психологически очень сложно перестроиться с уютного образа жизни для понимания и принятия новой реальности, которая уже существует. Из-за этого обостряется уже не новая проблема – проблема человека в изменяющемся мире.

Личность не успевает вовремя адаптироваться к изменению мира. Иногда не успев привыкнуть к одному нововведению, необходимо обращать внимание и адаптировать к другому. Это оказывается крайне сложно, в результате чего сознание человека не может представить четкое и ясное будущее. Как следствие появляется проблема формирования образа и восприятия будущего [1].

Будет ли успевать человек изменять себя в соответствии с переменами? Это зависит только лишь от личностных качеств человека: коммуникабельность, сила воли, возможность запоминания новой информации, умение приспособливаться к различным ситуациям и т.д.

В настоящее время система ценностей значительно искажена и практически нежизнеспособна. Всё чаще мы видим, что для человека важнее и более приоритетны материальные блага, нежели духовные. А также, к сожалению, тенденцией становится делать что-либо ради своих целей, а не ради общества. В обществе остаётся всё меньше людей способных помогать другим.

Информационные технологии предоставляют ряд новых возможностей, влияющих на развитие обществ, но и влекущих за собой такую проблему как порабощение людей. Всемирная сеть интернет создавалась для того, чтобы любые книги и статьи были всегда доступны, было легче получить практически любую справку, улучшить систему образования и т.д. А в итоге информация «грязная», не фильтруется, многая информация искажена, не соответствует действительности. Также одной из проблем стало появление социальных сетей. С одной стороны, у людей есть возможность связаться с любым человеком на любом расстоянии, а с другой – общество стало зависеть от интернета.

Появилось 8 новых болезней, связанных с интернетом и техникой: интернет-зависимость, киберболезнь, номофобия и т.д. Например, номофобия – это страх остаться без мобильного телефона или вдалеке от него [2]. Действительно, если посмотреть на прохожих, особенно на молодое поколение, то можно увидеть, что каждый второй держит в руках драгоценный гаджет. Его потеря может расцениваться как трагедия, потому что он содержит большое количество информации, которая больше нигде не хранится. Потерять телефон, значит, потерять память, по мнению многих жителей мира.

В обществе растёт число граждан, имеющих интернет-зависимость. Ин-

тернет-зависимость – это навязчивое стремление использовать Интернет и избыточное пользование им, проведение большого количества времени в сети [3]. Чаще всего люди прячутся за социальными сетями, пытаются спрятать свои недостатки, потому что там можно стать кем угодно, одеть любую маску, там легче самореализоваться, чем в реальной жизни.

Информационное общество, по моему мнению, является еще сырым, несовершенным. Необходимо сформировать новую структуру духовных ценностей, так как в современном мире можно говорить о таком феномене, как обнищание человеческой души. Всё чаще можно услышать словосочетание «общество потребления», потому что общественное сознание изменилось, и теперь люди всё чаще потребляют, чем создают.

Таким образом, информационное общество от других отличается глобализацией и информатизацией человечества. Ему свойственны быстрые, стремительные и кардинальные перемены, среди которых можно найти как положительные (улучшение качества жизни, развитие науки и наукоёмких видов деятельности, рациональное использование человеческого времени и т.д.), так и отрицательные (различные зависимости от интернета, искажение ценностной системы, различные психологические феномены и т.д.) [4-5].

Некоторые проблемы, возникающие в новом обществе, обостряются и выступают в роли глобальных проблем человечества, которые подвергают опасности развитие мира.

Работникам всех сфер жизни необходимо обратить внимание на особенности данного общества и учитывать их при любых профессиональных решениях. Особое внимание необходимо уделить образованию и воспитанию.

Человек оказывается в самом центре этого общества, и от него зависит и развитие, и разрушение современного человечества. Впервые человек выступает и в качестве объекта, и в качестве субъекта деятельности. А также он может рассматриваться как инструмент управления обществом. Мировоззрение, ценностные ориентиры, культурные и этические принципы и многое другое серьезно влияет как на вид и структуру информационного общества, так и на возможность его дальнейшего существования.

Литература

1. Журнал «Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса». Вып. 1, 2008.
2. Википедия, Номофобия [Электронный ресурс] - <https://ru.wikipedia.org/wiki/Номофобия>
3. Википедия, Интернет-зависимость [Электронный ресурс] - <https://ru.wikipedia.org/wiki/Интернет-зависимость>
4. Сковрцов Л.В. Информационная культура и цельное знание.- М.: Изд-во МБА, 2011. - 440 с.
5. Баева Л.В. Электронная культура: опыт философского анализа// Вопросы философии, 2013, № 5.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В ЭПОХУ ГЛОБАЛИЗАЦИИ И НЕОБХОДИМОСТИ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

С.К. Баранова, 1 курс, гр. ГЗВО15, ГМУ, Тульский филиал РАНХиГС
Научный руководитель – д.т.н., проф. Ю.Н. Арсеньев

Рассматриваются вопросы управления в эпоху глобализации и системного кризиса.

Ключевые слова: управление, экономика, инновации, инвестиции, человеческие ресурсы, развитие, благосостояние.

В настоящее время все страны, заглядывая в перспективу, планируют сценарии своего развития. Сравнительно недавно инвестиционный банк Goldman Sachs опубликовал сценарий, согласно которому при условии сохранения устойчивых, даже невысоких темпов экономического роста, Россия к 2050 году станет одной из самых богатых стран по показателю ВВП на душу населения. По уровню благосостояния она обойдет ряд стран Западной Европы. О готовности России к реализации такого сценария, ее состоянии и возможных рисках подробно обсуждается в [1-10]. Рассмотрим эти особенности.

В 2000-2008 гг. российская экономика росла, а затем до сегодняшнего момента столкнулась со стагнацией. Однако в 2040-2050 гг. Россия столкнется с двумя серьезными вызовами:

- с достижением уровня благосостояния развитых стран и выходом на технологическую границу, что потребует серьезной перестройки государственных и частных институтов, а их отсутствие помешает ее развитию;
- с институциональной трансформацией, быстрым ростом экономик других развивающихся стран, также выходящих на технологическую границу.

Глобализация создает возможности для развития, но одновременно усиливает конкуренцию и связанные с этим риски. Поэтому будущее России во многом зависит от быстроты ее реакции на риски и использования возникающих возможностей. Ей следует решить ряд важных проблем: устранить зависимость бюджетных доходов от цен на нефть, осуществить структурную перестройку экономики, исключить влияние негативных последствий мирового финансового рынка. Достичь уровня передовых стран к 2030 г. Россия сможет на основе модели догоняющего развития, используя их опыт, заимствуя технологии, адаптируя существующие технологии, переходя к росту за счет инноваций. Но такой переход потребует изменений в структуре экономики и сложившихся институциональных формах.

Для догоняющего развития и развития на технологической границе нужны разные институты. В странах догоняющего развития, в которых не сформировалась должная система защиты контрактов, для ускорения экономического роста можно использовать вертикально интегрированные структуры, которые с переносом технологий справляются удовлетворительно. В странах, вышедших на технологическую границу, должна быть апробированная система защиты контрактов с гибкими формами для экспериментирования и инноваций при наличии высокоразвитой финансовой системы, позволяющей диверсифицировать риски инновационной деятельности.

Для стран, находящихся на технологической границе, важна оценка влияния политических факторов на их экономический рост. Сегодня эффективно развивающиеся страны, находящиеся на технологической границе, - это, прежде всего, развитые либеральные демократии. В России большинство институтов для успешного развития на технологической границе (судебная и финансовая системы, сфера деловых услуг, в т.ч. юридических и консалтинговых, гибкие формы занятости), пока существуют в зачаточном состоянии. Функционирование у нас жесткой институциональной системы обусловлено высоким уровнем коррупции и взаимного недоверия экономических агентов, но она своих главных целей - снижения коррупции, создания атмосферы доверия - пока не достигла, в итоге по уровню коррупции занимает рейтинговые места в конце списка стран. Избыточный формализм и сегодня способствует сохранению теневых практик во взаимодействии бизнеса и населения с государственными органами. Поэтому уже сейчас необходимо думать о замене этих институтов адекватными, отвечающими развитию инноваций. Они должны быть достаточно гибкими, чтобы страна могла использовать возможности, предоставляемые глобализацией и хеджировать возникающие в этой связи новые риски.

России со своей рабочей силой, считающейся более дорогой, чем в Китае и Индии, следует найти свою нишу в производстве товаров более высокого качества, причем конечных товаров, пользующихся как высоким внутренним спросом, так и в кооперационных производственных цепочках со странами-партнерами. Целесообразно ориентироваться на производстве компонент или промежуточных изделий, проектировании товаров с преимуществами НИОКР.

Сегодня в мире прикладные НИОКР, связанные с доводкой продукции с учетом специфики местного спроса, переносятся в страны, организующие само производство. Индия нашла свою международную специализацию в сфере услуг, связанных с инкрементными инновациями. России с ее небольшим внутренним спросом и потенциальным объемом внутреннего производства следует искать свою нишу на стадиях инновационного процесса, касающихся фундаментальных исследований, формирования принципиальных идей продукта. Ей лучше не заниматься доводкой продукции до окончательного соответствия вкусам потребителя или технологическим возможностям производителя.

Развитие коммерческого инновационного сектора в РФ требует: создания эффективной финансовой системы для действенных инновационных отраслей, способной диверсифицировать инновационные риски деятельности; изменения отношения органов государственного управления к риску с созданием институтов, стимулирующих эксперименты, инновации, усиливающих конкурентное давление на поставщиков-монополистов; развития новых отраслей специализации, способностей быстрой перестройки своей экономической структуры, повышения качества продукции в условиях ужесточения конкуренции со стороны традиционных и новых зарубежных производителей. диверсификации экономики, учитывая ее нынешнюю структуру и наличие факторов производства. Сегодня экономики стран мира диверсифицируются в направлении товаров, предъявляющих похожие требования к используемым ресурсам.

Исследования ученых показали, что российский экспорт находится на периферии поля товаров, и расстояния до ближайших товаров от существующей экспортной корзины очень велики, поэтому естественная, или «органическая», диверсификация российской экономики чрезвычайно затруднена. При сложившейся структуре экономики следует искать инструменты стимулирования инвестиций в производство, как ближайших товаров, так и находящихся в агломерациях, в которых можно легко осуществлять диверсификацию, но эти инвестиции сопряжены с риском из-за неясности их коммерческой прибыльности. Необходимы государственные институты, поддерживающие гибкость структуры экономики РФ, стимулирующие экспериментирование, повышение производительности бизнеса и государства, а также институтов поддержки бизнеса:

- стимулирование прихода инноваций в новые отрасли и сферы деятельности и их достаточное инвестирование, что связано с повышенным риском;
- снижение информационных проблем при вхождении бизнеса, как в новые сферы деятельности, так и в процессе текущей работы в них;
- формирование системы защиты контрактов и прав собственности для отстаивания своих интересов в условиях высокой неопределенности и рисков, а также механизмов финансирования рискованных проектов;
- создание системы подготовки и переподготовки кадров, приобретения компетенций для быстрой адаптации к потребностям новых сфер деятельности.

Исследования инвестиционного климата в России показывают, что такие институты находятся в состоянии зародыша, и вряд ли скоро удастся сформировать институциональную среду, стимулирующую инновации, соответствующую уровню развития стран, находящихся на технологической границе.

Литература

1. Журнал «Вопросы экономики» – М.: Экономика, № 5, 2008.
2. Журнал «Экономика России: XXI век» - М.: Экономика, 2010.
3. Ясин Е.Г. Российская экономика: истоки и панорама рыночных реформ. - М.: ГУ-ВШЭ, 2009.
4. Виноградов В.В. Экономика России. - М.: Юристъ, 2009.
5. Стратегия и проблемы устойчивого развития России в XXI веке/ под ред. А.Г. Гранберга. - М.: Экономика, 2009.
6. Управление социально-экономическим развитием России: концепции, цели, механизмы / Рук. авт. коллектива Д.С. Львов, А.Г. Поршнева. - М.: Экономика, 2008.
7. Модернизация экономики России / под ред. Е.Г. Ясина. - М.: ГУ-ВШЭ, 2011.
8. Бандурин В.В., Рачич Б., Чатич М. Глобализация мировой экономики и Россия. - М.: Мир, 2011.
9. Управление экономикой / под ред. Б.А. Райзберга, Р.А. Фатхутдинова. - М.: Экономика, 2011.
10. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю. Инновации, инвестиции, интеллект: потенциал, капитал, модели. – М. – Тула, Изд-во ТулГУ, 2013.

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ

Е.С. Внукова, 3 курс, гр. 2, МО, Тульский филиал РАНХиГС

Научный руководитель – д.т.н., проф. Ю.Н. Арсеньев

Исследуется сущность организационного потенциала предприятия, его составные элементы. Рассматриваются тенденции организационных структур и положение ценностей в компании.

Ключевые слова: организационный потенциал, потенциал предприятия, система.

Термин "организационный потенциал" часто фигурирует в литературе, касающейся должностей сотрудников организации, инвестиций, производства, менеджмента. Организационный потенциал (от лат. "*potentia*" - значение силы, возможности) обеспечивает превращение организации в единую систему, включающую совокупности средств, условий ведения деятельности, поддержания или сохранения конкретного состояния объекта, предмета и т.п. [1].

Потенциал организации зависит от совокупности потенциалов многих направлений производственно-трудовой, информационно-маркетинговой, организационно-управленческой, финансово-экономической, инвестиционной, научно-технической, интеллектуально-инновационной и другой деятельности.

Рассматривая организацию как сложную систему, можно выделить ряд элементов и направлений ее деятельности. Так, в подсистеме "Производственная деятельность предприятия" обращаются взаимодействующие технические средства труда, оборудование, инструменты, процессы и технологии производства, а также технологическая подготовка, энергетическое, техническое, материальное и иное обеспечение. Подсистемой "Управление" обеспечивается планирование; контроль; регулирование и т.д. В работе предприятия любая из подсистем имеет многочисленные связи с внутренними и внешними подсистемами.

При формировании потенциала организации следует изучать как всю систему в целом, так каждую из подсистем организации: производственную; организационную; трудовую; экономическую; информационную и т.д.

Из перечисленных подсистем потенциалов организации складывается потенциал организации в целом. Наиболее важным показателем, который очень обширно и доступно поясняет состояние всей организации, является уровень потенциала [2]. Условием оценки уровня потенциала может быть нахождение:

- количественных и качественных состояний всей системы и её подсистем, расчет их конкретных абсолютных или относительных значений;
- соответствующих действий, которые должны быть направлены на достижение повышения уровня потенциала.

Ранее организационный потенциал фирмы определялся как совокупность следующих взаимосвязанных элементов: руководство, структура, информация, системы и процедуры, технологические процессы, системы ценностной ориентации. Данное определение предложил И. Ансофф, исследовавший эволюцию организационных структур и тенденции их развития (рис. 1).

Если происходит преобразование одного из вышеуказанных элементов, то это не означает преобразование всей системы предприятия. Всегда какое-

либо преобразование организационного потенциала логично начинать с самих сотрудников. За этим должны следовать преобразования системы ценностей, действующей на предприятии, перестройка информационных потоков, остальных элементов.

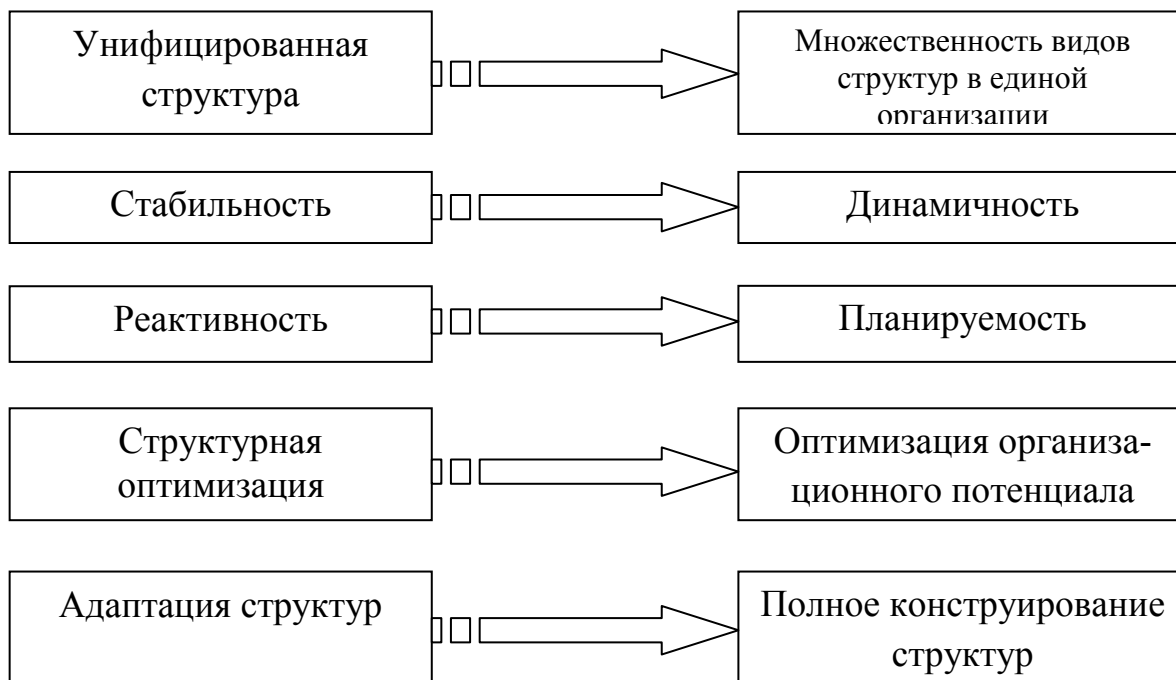
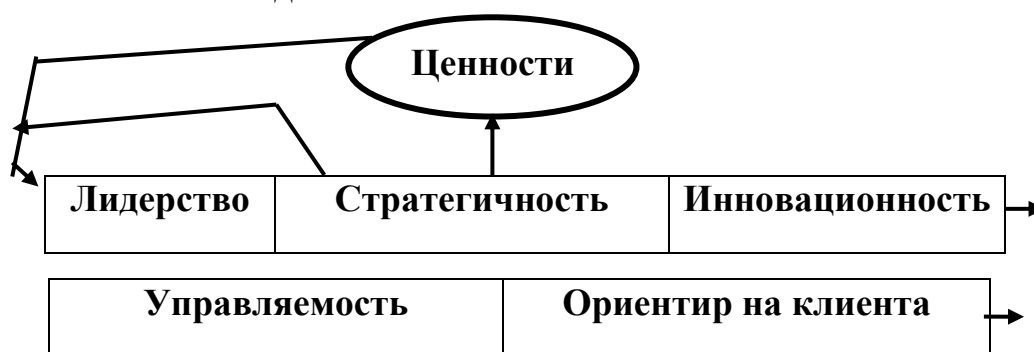


Рис. 1. Основные тенденции в изменении организационных структур

На вопрос «что первично при становлении предприятия - человек или система ценностей?» с точностью наоборот ответил президент Национального института сертифицированных консультантов по управлению (НИСКУ) А.И. Пригожин. По его мнению, на предприятии на первом месте стоят ценности организации, которые в последующем составят цели. «Цели задаются ценностями и определяют их» [3]. Человек на предприятии должен находиться по своему определению. При этом ценности определяют цели не непосредственно, а через некоторое звено - убеждения. Ценности – это всего лишь теоретические представления, а человек нацелен действовать в конкретных и разных условиях, средах, обстоятельствах. У каждого своего предприятия есть свои какие-то базовые ценности, которые установлены самой природой, без обеспечения которых предприятие просто развалится. К таким ценностям в основном относят управляемость и ориентированность на клиента. Причем если эти две ценности не будут реализованы, то предприятие вынуждено будет покинуть рынок. Нужно выделять также не только базовые ценности, но и такие, которые способствуют развитию организации на ближнюю и дальнюю перспективу. Так как базовые ценности мало способствуют развитию фирмы, то предметом для выбора становятся ведущие ценности, которые будут развивать предприятие. К ним можно отнести инновационность, лидерство, стратегичность и т.п. (рис. 2).

Таким образом, самое главное для предприятия - это ценности, а также культура предприятия, как основа организационного потенциала, совокупность управленческого персонала, системы ценностей, систем и процедур. Определе-

ние организационного потенциала есть нечто большее, чем формирование всех элементов из-за обладания им системными свойствами.



Цели

Убеждения

Ведущие ценности

Базовые ценности

Рис. 2. Положение ценностей в компании

К системным свойствам организационного потенциала предприятия следует отнести:

- способы разделения задач (при точной декомпозиции и достаточной специализации задач потенциал может достичь высокой эффективности, но при этом лишиться гибкости). Агрегированные, нечетко поставленные задачи способствуют повышению возможности творчества во вред эффективности;

- способы взаимосвязи задач (правильное разделение задач обеспечивает функциональную стабильность, а интеграция повышает гибкость предприятия);

- культуру организации, общие нормы, ценности, модели реального вознаграждения, материальные стимулы (если культура не стремится к изменению, это повышает эффективность, но не дает простора для гибкости);

- структуру обязанностей внутри и между функциями, способы возникновения этих полномочий (авторитарная структура способствует повышению стабильности и эффективности; разделение обязанностей повышают возможность перемен при снижении эффективности).

Потенциал организации - комплексное понятие, зависящее от многих факторов, он характеризуется системностью и может включать все доступные показатели работы предприятия.

Литература

1. Толковый словарь русского языка. В 4 т./ Под ред. Д.Н. Ушакова. — М.: Сов. энциклопедия; ОГИЗ; Гос. изд-во иностр. и нац. слов, 1935-1940.

2. Кузнецов В.В., Арутюнова Л.М. Организационный потенциал предприятия. — Ульяновск: Изд-во УГТУ, 2007.

3. Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. М.: Изд-во «Дело», АНХ, 2010.

ПОЛИТИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ЛИЧНОСТИ

Н.А. Говоров, 3 курс, гр. 2, МО, Тульский филиал РАНХиГС
Научный руководитель – д.т.н., профессор Ю.Н. Арсеньев

Рассматриваются вопросы формирования и развития потенциала человека в сфере государственного и политического управления.

Ключевые слова: политический потенциал, потенциал человека и гражданина, участие в жизни страны, образование, воспитание и развитие молодежи.

Прежде чем попытаться раскрыть понятие «политический потенциал личности», необходимо определить понятие «потенциал» - с лат. *potential* – возможность, сила. Существует масса определений потенциала применительно к разным сферам жизнедеятельности человека. Наиболее близким к рассматриваемому нами потенциалу является потенциал человека, как имеющиеся у него возможности, духовный и физический запас сил индивидуума, необходимые для достижения конкретной цели.

Потенциал - это возможности объединений людей или общества в целом, государства или международных организаций эффективно осуществлять возложенные на них функции для развития и достижения более высоких целей.

Что касается конкретной личности, с учётом данных выше определений под потенциалом в первую очередь подразумеваются возможности конкретного человека, его интеллекта, образования, силы духовной и физической, применяемой для достижения конкретной цели. Они зависят от задатков, которые были развиты в ходе формирования, становления и развития человека как личности, на развитие и становления которого влияют как внутренние, так и внешние показатели [1-6].

К внутренним показателям можно отнести состояние здоровья, наличие у индивидуума интересов, увлечений, занятий, работы, т.е. то, что обычно называется смыслом жизни, то чем конкретный человек дорожит, что он готов отстаивать в ходе всей своей жизни. Внешние показатели отчасти проистекают из внутренних факторов (состояние здоровья, психики), влияющих на его интересы, увлечения, работу и т.д. Одновременно внешние показатели формируют интеллектуальные способности личности, образованность, информированность, его психологическое состояние, чувство ответственности за порученное дело.

Неразрывно с понятием "потенциал" связано понятие "возможность". Имея, например, хороший слух и задатки музыканта без возможности их развития, потенциал, заложенный в индивидууме, не будет раскрыт. И, напротив, при создании определённых условий потенциал человека будет полностью реализован в действительности. Другими словами, когда потенциал подкреплён определёнными условиями для его раскрытия (возможностью), появляется реальная перспектива достижения поставленных целей, что в свою очередь становится уже новой возможностью для более высоких результатов.

Учитывая, что молодёжь в силу своего стремления к справедливости, новому и прогрессивному является наиболее активной средой, раскрытие её поли-

тического потенциала является важной задачей для целей построения более сильного государства и, как следствие, повышения благосостояния народа.

Различные статистические исследования показывают, что доля молодёжи, участвующей в политической жизни страны, в частности, в избирательных компаниях, крайне низка. Это, впрочем, отражает мировую тенденцию деполитизации молодёжи, нежелание связывать себя ограничениями, проистекающими из понятия "партийная дисциплина", а также имеющейся возможности реализовать себя через другие формы активной общественной жизни, например, волонтерство.

В связи с описанной ситуацией количество молодёжных политических организаций снижается, а объединений разного толка и узкой направленности и конъюнктуры, наоборот, растёт. Это, впрочем, позволяет таким объединениям более оперативно откликаться на различные общественные и политические вызовы в стране и мире.

Исключение из активного участия в жизни страны активной молодёжи грозит в последующем серьёзными политическими, экономическими и социальными проблемами. Потребность в передаче опыта руководства экономикой и страной в целом, формирование преемственности в политическом курсе жизненно необходима для целей построения истинно социального государства (ст. 7 Конституции РФ). Если учесть, что с 90-х гг. и до 2005 года в стране образовалась демографическая "яма", на плечи молодёжи ложится ответственность по обеспечению достойной жизни старшего поколения.

В связи с продолжающимся процессом глобализации участие молодёжи в политической и экономической жизни страны в России и на международной арене крайне актуально. Неотложной задачей является вовлечение подрастающего поколения в активную работу, формирование у не ценностных ориентаций через взаимодействие с государственными органами, партийными движениями, с лицами, принимающими решения на различных уровнях. Примером такого вовлечения молодёжи в политическую и экономическую жизнь служит создание молодёжных правительств разного уровня, органов самоуправления в учебных заведениях и т.п.

С учётом того факта, что любому политическому движению необходимо постоянное обновление, образ партии должен быть привлекательным, отвечать запросам времени, быть понятным и привлекательным для представителей различных профессий. Важнейшим в раскрытии политического потенциала является воспитание молодежи путем разъяснения целей, стоящих перед тем или иным движением, методов и инструментов, с помощью которых можно эффективно достигать поставленные цели. Ясность понимания задач и методов их достижения в значительной своей части является побудительным фактором для участия молодежи в политической жизни страны.

Одним из факторов активизации политического потенциала человека является принятие им ответственных решений, выражающих запросы большинства населения страны, что, в свою очередь, расширяет социальную базу конкретного политического движения.

Для целей активизации политического потенциала важно осознавать, что индивидуум своими способностями может влиять на принимаемые решения, понимать то, что благодаря личному участию будет скорее достигнута конкретная цель. Напротив, при участии в политическом движении и уяснении для себя, что от участника политического движения всё равно ничего не зависит, ведет его к безразличию и апатии в жизни.

Фактором раскрытия политического потенциала личности является понимание индивидуумом сути политической и идеологической системы, общественного устройства, происходящих изменений в общественной и политической жизни страны, толерантного отношения к другим политическим движениям, постоянное изучение и анализ информации о событиях и фактах из окружающего личность мира.

Раскрытие политического потенциала личности возможно через формирование общественного мнения конкретным политическим движением. Следует понятно разъяснять суть программных документов в средствах массовой информации, раскрывать через своих представителей на местах свои концепции, идеологические установки и ценности до органов государственной власти и общественности. Учет мнений граждан по злободневным вопросам общественной жизни позволит вовлекать больше граждан в свои ряды, влиять на работу организаций различных форм и направленности.

Таким образом, раскрытие политического потенциала личности как человека и гражданина является важной составной частью жизнедеятельности государства и общества, возможностью проведения эволюционных изменений, соответствующих вызовам настоящего времени, построения правового, социального, более справедливого и демократичного общества, обеспечивающим гражданам и обществу качественные гарантии, изложенные в Конституции Российской Федерации.

Литература

1. Сухомлинский В.А. О воспитании. – М.: Изд-во «Педагогика», 1982.
2. Выготский Л.С. Умственное развитие детей в процессе обучения. – М.: Педагогика, 1935.
3. Гримак Л.П. Резервы человеческой психики: Введение в психологию активности. - М.: Политиздат, 1989.
4. Мир русской культуры. Энциклопедический справочник». - М.: Изд-во «Вече», 2000.
5. Российское государство и социально-экономические вызовы современности: Сб. статей Междунар. науч.-практ. конф. В 2-х т. – М.: Проспект, 2015.
6. Арсеньев Ю.Н., Разумовская Т.И., Пастух Т.А., Давыдова Т.Ю. Формирование интеллектуального потенциала страны и подготовка профессионалов в сфере государственного и муниципального управления // Государственная молодежная политика: история и современность. Матер. II Междунар. науч.-практ. конф. (21 мая 2015 г.) / Под ред. П.А. Меркулова. – Орёл: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2015. С. 87-91.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

В.С. Данильчева, 3 курс, гр. 2, МО, Тульский филиал РАНХиГС
Научный руководитель – д.т.н., проф. Ю.Н. Арсеньев

Рассматриваются особенности развития интеллектуального потенциала человека, его способностей и компетенций.

Ключевые слова: интеллект, потенциал, источники и факторы развития.

Интеллект и интеллектуальный потенциал служат частями одного целого, но данные термины нельзя считать тождественными.

Понятие интеллект (лат. *intellectus* – понимание, познание; *intellectum*) сводят то к общей биологической функции, то к мобильности формальных операций, то к речевому мышлению, личностным смыслам и к общей способности к размышлениям. В последнем случае интеллект относится к категории сознания. В свою очередь, интеллектуальный потенциал представляет собой связь потенций и тенденций, ресурсов и резервов субъекта с движущими силами интеллекта, с мотивационно-потребностной сферой и общими способностями человека, с энергетическим обеспечением творческой продуктивности человека в процессе деятельности.

Разумеется, интеллектуальный потенциал – это системное свойство, имеющее множественное и разноуровневое определение. Раскрыть данный вид потенциала возможно с помощью анализа взаимосвязей: «интеллект – процессы жизнедеятельности» или «интеллект – личность». Интеллектуальный потенциал формируется и накапливается в ходе развития человека как личности, индивида, субъекта деятельности и индивидуальности. Интеллектуальный потенциал подразумевает своеобразное опережающее отражение реальности, качественно новые элементы и запасы функций, требующиеся для продвижения системы интеллекта на новый уровень функционирования.

Россия относится к техногенной цивилизации и потому ее потенциал необходимо рассчитывать согласно общим тенденциям цивилизационного развития. Сегодня в отечественной философской литературе основным вектором развития является переход от индустриального общества к постиндустриальному, которое иногда называют «обществом знания». Главной составляющей в этих условиях становится носитель научного знания: ученый, специалист, профессионал и т.п. Такой подход повышает роль учреждений по производству и распространению знания - университетов, научных институтов и др.

На сегодняшний день достижение и поддержание должного уровня цивилизационного развития, ставится в прямую зависимость от интеллектуального потенциала общества. Уровень интеллектуального потенциала коллектива или отдельного работника определяется его способностью решать в своей области задачи, относящиеся к переднему краю науки.

Все люди имеют свой личный, в т.ч. и интеллектуальный потенциал. Работника называют специалистом, если он обладает необходимыми знаниями и навыками, т.е. определенным потенциалом, позволяющим ему качественно выполнять свою работу. Потенциал всегда связан с ожиданиями. Например, если

сотрудник не оправдал ожидания, это означает, что либо не были соблюдены необходимые для эффективной деятельности условия, либо его потенциал расчитан неверно.

Об интеллектуальном потенциале можно говорить применительно к различным сферам жизнедеятельности общества. Однако, в нынешних условиях для России развитие наукоемкого производства, в основе которого лежит современная технология, является приоритетной проблемой, поэтому предпочтение будет отдано анализу интеллектуального потенциала, связанному с динамикой научно-технологического базиса общества.

Основные выводы анализа интеллектуального потенциала [1-4]:

- масштаб термина «интеллектуальный потенциал» различен (он применим как к индивиду, группе людей, так и всему населению страны);

- уровень и качество образования являются основой интеллектуального потенциала;

- данный вид потенциала представляет целостное образование и выполняет интегративную функцию по отношению к своим составляющим, что подразумевает невозможность рассмотрения компонентов самих по себе вне взаимосвязи с другими (например, наука вне связи с образованием и т.п.).

Для современной России вопросы сохранения, увеличения и эффективной реализации ее интеллектуального потенциала имеют жизненно важное и даже «судьбоносное» значение, так как служит источником ее научно-технологического прогресса и формирования постиндустриальной «экономики, основанной на знании».

Проанализируем статистические данные по интеллектуальному потенциалу современной России на начало XXI века: 99% российского населения владеет грамотой; в государственных вузах РФ обучалось 4270 тыс. студентов, в негосударственных вузах - 470,6 тыс.; профессорско-преподавательский состав государственных вузов насчитывал свыше 265 тыс. чел. Данные показатели говорят о высоком уровне образования в нашей стране даже по сравнению с развитыми странами, такими как Германия, Япония, Франция и т.д. РФ по этому показателю находится на третьем месте в мире.

Основная проблема образования в России – это недостаточное финансирование. И как следствие, уход из науки хороших специалистов, ослабление исследовательской активности, слабый приток новых кадров, отток научных работников за рубеж и т.д. В России показатель финансирования ниже среднемирового (5% от ВВП). Вследствие недофинансирования зарплата учителей и преподавателей вузов недопустимо низкая. Впоследствии принятые необходимые меры позволили несколько улучшить положение преподавателей. Государство обратило внимание и на учеников: проводится диспансеризация детей школьного возраста, увеличены расходы на обеспечение школ необходимым оборудованием и учебниками и др.

Серьезно снизился престиж работы в сфере научных исследований. По результатам опросов в России наиболее привлекательной профессией считается предпринимательство (50%); 15% и 14% соответственно набрали журналисты и

торговцы. В то время как ученые, военнослужащие и инженеры занимали последние места с результатами 5%, 4%, 2 %. Несмотря на это, в научной сфере работа продолжается. Сегодня в России функционирует более 2,6 тыс. научно-исследовательских организаций. Появились новые источники финансирования за счет сотрудничества с предпринимательским сектором и иностранными фирмами. Подробнее об источниках, условиях и механизмах формирования, применения и развития интеллектуального потенциала сказано в [4-11].

В целом на данный момент времени российская наука находится в режиме выживания, однако для эффективного увеличения интеллектуального потенциала населения нашей страны необходимо создать действительно хорошие условия для деятельности научных работников, и заниматься этим должно, в первую очередь, государство.

Эта поддержка имеет несколько направлений, но главное — повышение финансирования. По мнению экспертов из РАН, для нормального функционирования НИОКР, расходы государства должны быть увеличены не менее чем в три раза. Разумеется, нельзя забывать о создании благоприятного климата для научно-исследовательской деятельности в правовом, социально-экономическом и социокультурном плане.

Литература

1. Келле В.Ж. Инновационная система России. - М.: Едиториал УРСС, 2003. – 148 с.
2. Реан А.А., Бордовская Н.В., Розум С.И. Психология и педагогика. - СПб.: Питер, 2002. - 432 с.
3. Крылов А.А. Психология. - М.: ПРОСПЕКТ, 2002. - 584 с.
4. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю. Инновации, инвестиции, интеллект: потенциал, капитал, модели. – М. – Тула, Изд-во ТулГУ, 2013. – 446 с.
5. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю. Системы гибридного интеллекта. Экономика. Управление. Образование. – М.: Высшая школа, 2008. - 546 с.
6. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю. Образование, экономика знаний и подготовка кадров. – М. – Тула: Изд-во ВЗФЭИ, ТулГУ, 2011. – 320 с.
7. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю., Жданова Н.И. Компетенции в профессиональном образовании. – М. – Тула: Изд-во ТулГУ, 2014. – 200 с.
8. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю. и др. Управление проектами и принятие решений. – М. – Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. – 244 с.
9. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю., Нефедова С.В. Интеллектуальные системы и информационные технологии: бизнес, финансы, инвестиции, управление. – М. – Тула: Изд-во ТулГУ, 2010. – 286 с.
10. Арсеньев Ю.Н., Киселев В.Д., Давыдова Т.Ю. Управленческие решения. В 2-х т. – М. – Тула: Изд-во ОРАГС, т. 1, 2009. 421 с. Т. 2, 2010. 409 с.
11. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю., Минаев В.С. Синергетика, когнитология, комплексная безопасность: системы «природа – общество – человек». – М. - Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. – 308 с.

МАРКЕТИНГОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

А.А. Заводова, 3 курс, гр. 2, МО, Тульский филиал РАНХиГС

Научный руководитель – д.т.н., проф. Ю.Н. Арсеньев

Маркетинговый потенциал информирует об уровне конкурентоспособности товара, показывает, востребован ли товар на рынке. Выделяют три вида критериев маркетингового потенциала. Также существует три способа оценки уровня маркетингового потенциала.

Ключевые слова: конкурентоспособность, полевое исследование, лабораторное исследование, аналитическое исследование, производственная группа, аналитическая группа, коммуникационная группа.

Маркетинговый потенциал фирмы обусловлен переходом России к рыночной экономике. В плановой экономике не было ожесточенной конкуренции за покупателя и острой необходимости анализа внешней ситуации. С появлением рыночной экономики произошли существенные изменения. Анализ рынка стал неотъемлемой частью успеха предприятия при знании потребностей и удовлетворении пожеланий покупателей в своем сегменте.

Под потенциалом фирмы подразумевают целую систему, включающую ряд ее составных структурных элементов: производственный или торговый потенциал; финансово-кредитный потенциал; имидж фирмы; товарные ресурсы и качество товара; научно-технический потенциал; инвестиционный потенциал; трудовые ресурсы; управленческий и информационно-аналитический потенциал; бенчмаркинг, представляющий собой несколько составляющих, главной из которых является маркетинговый потенциал.

Маркетинговый потенциал – совокупная способность маркетинговой системы предприятия обеспечивать постоянную конкурентоспособность предприятия, экономическую и социальную конъюнктуру его товара (услуги) на рынке. Это достигается благодаря планированию и проведению эффективных маркетинговых мероприятий в области исследования спроса, товарной, ценовой, коммуникативной и сбытовой политики, а также организации стратегического планирования, контроля поведения товара, конкурентов и потребителей на рынке [1-3].

Маркетинговый потенциал подразумевает под собой совокупность следующих компонентов: исследования рынка, товара, каналов сбыта; стимулирование сбыта и реклама, ценообразование; нововведения; коммуникационные связи и информация; маркетинговый бюджет и его исполнение; маркетинговые планы и программы. Все компоненты маркетингового потенциала можно разделить на производственную, аналитическую и коммуникационную группы.

Компоненты аналитической группы связаны с изучением рынка, конкурентов, желаний потребителей. Компоненты производственной группы связаны с ценообразованием и со сбытом готовой продукции. Коммуникационная группа включает в себя компоненты, связанные с рекламой, составлением общественного мнения и увеличением продаж. Проведенные анализы способствуют закреплению товара на рынке, повышению репутации фирмы в целом, увеличивается сбыт продукции, проводятся корректировки для снижения затрат, увели-

чивается прибыль. Из этого можно сделать вывод, что маркетинговый потенциал важная составляющая потенциала фирмы в целом и заслуживает особого внимания со стороны руководства.

Главной целью определения маркетингового потенциала фирмы является повышение конкурентоспособности. Для этого необходимо оценить собственные силы (силы компании), способность противостоять в конкурентной борьбе, то есть определить уровень конкурентоспособности.

Определение уровня конкурентоспособности на рынке заключается в объективном сопоставлении собственных сил и сил конкурента. Завышение собственных возможностей в данной ситуации может привести к провалу и потере прибыли. Нельзя и недооценивать конкурента, ведь в случае поражения в этой «войне» фирма рискует многим, если не сказать, что всем.

На уровень конкурентоспособности влияет огромное количество факторов, учесть которые просто необходимо для анализа. Важную роль играют имидж компании и качество выпускаемой продукции, два взаимосвязанных критерия. Если товар выдержит конкурентную борьбу, то он займет определенную рыночную нишу и будет приносить прибыль компании, тем самым, повышая имидж и укрепляя конкурентоспособность фирмы в целом.

Оценка маркетингового потенциала существенно затрудняется из-за ряда факторов, подразделяемые на внутренние и внешние факторы [2].

К внутренним факторам можно отнести: нехватку средств на развитие маркетинга на предприятии; отсутствие информационного обеспечения в отделе маркетинга; непонимание руководством значимости маркетинга в деятельности предприятия; низкий уровень компетенции сотрудников отдела маркетинга; отсутствие достаточной мотивации службы маркетинга.

К внешним факторам относятся: несовершенство законодательства в области регулирования деятельности предприятия; отсутствие объективной информации о рынке; интернационализация предприятия; неустойчивость производственно-хозяйственной деятельности контрагентов.

При оценке маркетингового потенциала задействованы следующие критерии: наличие/отсутствие исследований на предприятии; ценовая политика; методы продвижения и стимулирования; реальная доля рынка предприятия; сбор, обработка и анализ информации о конкурентах; изучение потребностей покупателей, предсказание будущих тенденций; анализ рекламной эффективности. Существует ряд способов оценки маркетингового потенциала фирмы.

1. Полевые маркетинговые исследования. Суть метода - аналитики изучают потребности покупателей и по критериям сопоставляют со своей продукцией. С помощью этого метода можно определить, насколько товар соответствует запросам потребителя, какие недостатки и какие достоинства у товара, а также продумать способы приближению товара к «идеалу».

2. Лабораторные маркетинговые исследования. С помощью данного метода можно определить, как реагирует покупатель на товар, эмоциональное влияние товара. Оценивается внешний вид товара, его упаковка и возникающие у покупателя ассоциации и ощущения. Известен ряд способов определения

эмоций покупателя: мониторный, физиологический, словесный. В первом случае анализ производится в момент покупки по мимике покупателя. Во втором случае проводятся изучение головного мозга с помощью энцефалограммы. В третьем случае проводится анкетирование, где покупатель сам оценивает товар. Опросы могут касаться исключительно своего товара (нравится/не нравится), а могут заключаться в том, чтобы потребитель расставил приоритеты из предложенных вариантов. С помощью такого анкетирования можно определить место товара на рынке.

3. Аналитическое моделирование [3]. Этот способ показывает субъективные оценки качества товара. Опросы потребителей помогают определить, что именно привлекает в товаре, а что – отталкивает. Потребитель может оценить товар не в целом, а по каждому из его качеств. Это дает аналитикам больше информации о мнениях и потребностях покупателей и помогает под них подстроиться. Различают две модели аналитической оценки: модель Розенберга, модель с идеальной точкой. Модель Розенберга представляет собой опрос, благодаря которому можно выяснить, насколько данный товар пригоден для удовлетворения индивидуальных потребностей. После чего полученная пригодность товара в конкретных случаях суммируется и получается общая картина удовлетворения продуктом различных целей и мотивов. При модели идеальной точки создается «идеальный товар» и сопоставляется с реальным оцениваемым товаром. По удалению от идеального товара делаются выводы о соответствии товара запросам потребителей.

Руководство обычно предпочитает определенный способ оценки, основываясь на проводимую предприятием политику. В зависимости от целей фирмы большее внимание в анализе отдается тем или иным критериям. В большинстве случаев главным критерием маркетингового потенциала является уровень сбыта. Информация доступна и наглядна, вывод очевиден: чем выше уровень сбыта продукции, тем больше товар востребован на рынке.

Литература

1. Котлер Ф. Основы маркетинга. Краткий курс. - М.: ИД " Вильямс", 2008. - 656 с.
2. Ассэль Г. Маркетинг: принципы и стратегия. Школа бизнеса Стерна. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 804 с.
3. Хруцкий В.Е., Корнеева И.В. Современный маркетинг: настольная книга по исследованию рынка. М.: Инфра-М, 2013. - 717 с.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ В ИННОВАЦИОННОЙ СФЕРЕ МЕНЕДЖМЕНТА

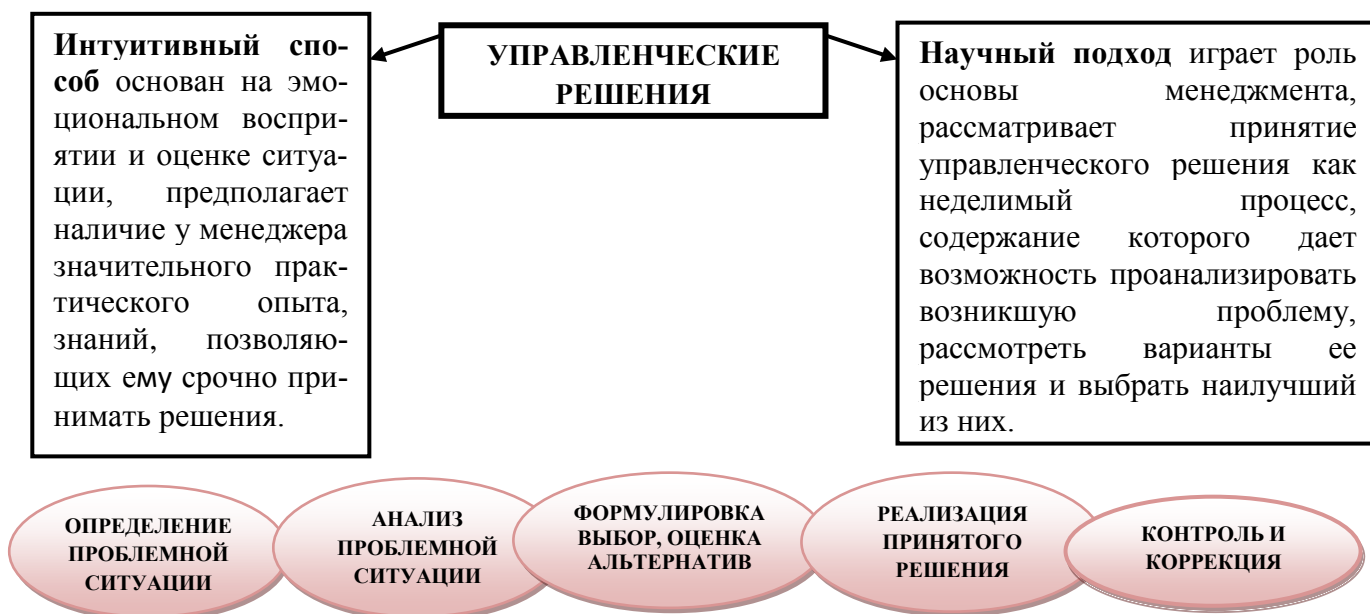
К.Г. Звягина, 2курс, гр. 8, ГМУ, Тульский филиал РАНХиГС
Научный руководитель – д.т.н., проф. Ю.Н. Арсеньев

Рассматриваются особенности разработки и принятия управленческих решений в инновационной сфере менеджмента, функции управленческого решения, вступление его в силу.

Ключевые слова: инновационный менеджмент, менеджер инновационной деятельности; управленческое решение, этапы и стадии принятия управленческого решения.

Принятие решений - неотъемлемая часть любой управленческой деятельности. В инновационном менеджменте принятие решений является заключительной процедурой, ведущей к возможным положительным и отрицательным результатам. Процедура принятия решения требует от менеджера полноты информации, компетентности, характеризуется принятием на себя риска и ответственности. В общем виде инновационный менеджмент - это система подготовки и принятия решений, направленных на создание, поддержку и развитие инновационного потенциала, конкретного предприятия, конкретной организации в частности.

Менеджер инновационной деятельности – лицо, способное решать необычную, ранее не встречающуюся экономическую, техническую или организационную проблему. Основное время менеджер тратит на подготовку, принятие и реализацию управленческих решений. Навыки в искусстве применения взвешенных решений отличает компетентных менеджеров от дилетантов или начинающих руководителей. Управленческое решение - это результат конкретной управленческой деятельности менеджера. Управленческие решения в инновациях могут применяться как интуитивно, так и на основе научного подхода (см. рисунок).



Методы и этапы разработки и исполнения управленческих решений

Основные требования к управленческим решениям:

- целевая направленность (решения должны достигать поставленных целей);
 - иерархическая субординация (решения должны соответствовать делегированным полномочиям);
 - обоснованность (решения должны объективно и научно обоснованы);
 - адресность (решения должны ориентироваться в пространстве-времени);
- Они направлены на определенного исполнителя и ограничены во времени; обеспеченность (решения должны предусматривать необходимые ресурсы, устанавливать источники их получения); директивность (решения должны обязательно реализоваться в плановом порядке).

Управленческие решения в инновационном менеджменте можно разделить на группы. Дифференциация их по предмету выделяет концептуальные и исполнительские решения. Концептуальные решения направлены в будущее и охватывают все предметные функции инновационного менеджмента - планирование, организация, контроль, формирование целей и идей. Исполнительские решения подготавливаются и осуществляются менеджментом среднего и нижнего уровня, носят рутинный характер и направлены на исполнение концептуальных решений.

По признаку повторяемости выделяют разовые и повторяющиеся решения. Разовые решения направлены на перспективу и используются в форс-мажорных условиях. Повторяющиеся (программированные) решения используются в штатных ситуациях, применяются по строгим технологическим схемам, имеют исполнительский характер. По форме принятия решений повторяющиеся делятся на индивидуальные и коллективные. Выбор зависит от проблемы и принятого решения. Индивидуальная форма направлена на оригинальные подходы. Коллективная форма предпочтительна при принятии разовых решений.

Принятие решений в инновационном менеджменте представляет собой циклический процесс с тремя фазами: определение проблемы решения, формирование альтернатив, принятие и реализация решения. Управление инновационными процессами как предмет исследования прошло в своей эволюции четыре основных этапа. На первом этапе реализовывался факторный подход с рассмотрением оценочных критериев для каждого составляющего компонента соответствующего менеджмента. В то время применяли по большей части экстенсивные методы развития, дающие количественное увеличение научно-технического потенциала.

Второй этап обеспечивал развитие функций инновационного менеджмента, акцентируясь на изучении типов управления и процесса принятия решений.

На третьем этапе применяли системный подход, позволявший анализировать объект инновационной деятельности (предприятие, организацию и др.) как систему внутренне взаимосвязанных компонентов, ориентированную на достижение конкретных целей с учетом принципа обратной связи.

Четвертый этап соотносился с ростом популярности ситуационного подхода к пониманию целей, смысла и содержания инновационного менеджмента, позволяющего вести анализ факторов внешней и внутренней среды, систематизацию и оптимальное сочетание разных моделей поведения инновационного менеджера или эффективных управленческих решений.

В теории и практике менеджмента используют ряд методов формирования управленческих решений, в т.ч. моделирования инновационных процессов, прогнозирования, синтеза деревьев целей, анализа ситуаций и др. Их применение направлено на формирование возможно большего количества допустимых альтернатив решения проблемы, удовлетворяющих принятым ограничениям при достижении поставленной цели. Принятие решения включает сравнительную оценку допустимых вариантов с выбором наилучшего по заданным (установленным) критериям, предусматривает организацию контроля процесса его реализации и оценку фактических результатов исполнения предусмотренных решением мероприятий.

Литература

1. Веснин В.Р. Менеджмент для всех. - М.: ЮНИТИ, 2013. – 456 с.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. – Минск: Гардарики, 2014. - 236 с.
3. Лapidус В.А. Инновационный менеджмент. - М.: Новости, 2014. 432 с.
4. Фрайлингер К., Фишер И. Управление изменениями в организации. - М.: Книгопечатная палата, 2015. - 264 с.
5. Эддоус М., Стэнфилд Р. Методы принятия решений. – М.: Банки и биржи, 2014. – 248 с.

РЕСУРСНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЕГО ПРИМЕНЕНИЕ

Н.В. Красильникова, 3 курс, гр. 2, МО, Тульский филиал РАНХиГС
Научный руководитель – д.т.н., проф. Ю.Н. Арсеньев

Рассматриваются особенности ресурсного потенциала и его применения в процессы производственной деятельности предприятия.

Ключевые слова: ресурсный потенциал, результативное и ресурсное направление.

Изучение научной литературы по данной тематике позволяет констатировать: ресурсный потенциал предприятия - это сумма имеющихся интегрированных и взаимодействующих видов ресурсов, использование которых приносит экономическую выгоду. Различают два вектора исследований ресурсного потенциала – ресурсное и результативное. Первое направление рассматривает ресурсный потенциал в качестве совокупности хозяйственных ресурсов, оценка этого потенциала сводится к подсчету стоимости доступных ресурсов, а степень эффективности использования ресурсного потенциала выводится как отношение итогового результата к количеству примененных ресурсов.

Второе результативное направление представляет ресурсный потенциал как способность всей хозяйственной системы осваивать и перерабатывать ресурсы для общественной выгоды, при этом оценка ресурсного потенциала подразумевает собой оценку величины максимального оборота в условиях, при которых хозяйствующий субъект способен произвести в определенном количестве и конкретного уровня качества ресурсы.

Ресурсный потенциал раскрывается в процессе жизнедеятельности любой компании, состоящей в энергичном и целенаправленном влиянии персонала фирмы на средства и объемы труда, итогом которых становятся новые продукты и услуги. При использовании ресурсного потенциала значительным шагом считается реализация готовых товаров и услуг вследствие получения прибыли предприятием, также закрепление его на освоенных рынках и освоение новых.

Ресурсный потенциал компании может увеличиваться или уменьшаться в процессе ее функционирования и развития. Уменьшается ресурсный потенциал в том случае, когда минимизируются собственные ресурсы, при этом сокращаются материальные ресурсы, не получаемые в достаточном количестве для их компенсации. Такая ситуация может возникнуть и вследствие продолжительного падения спроса на товары компании.

Переходя к классификации ресурсного потенциала, следует отметить, что по степени влияния на производственную деятельность элементы ресурсного потенциала делятся на пассивные и активные. В состав активных элементов ресурсного потенциала входят ресурсы, напрямую связанные с экономической деятельностью, т.е. основные производственные и непроизводственные фонды; человеческие ресурсы, вовлеченные в деятельность компании; нормативные запасы в сфере производства и обращения продукции; научно-техническая информация, используемая в производстве. К пассивной части ресурсного потенциала организации относятся те ресурсы, которыми обладает эта организация, но в данный момент не использует их, например, сверхнормативные запасы; результаты научных и технических разработок; неиспользуемые человеческие ресурсы [1-3].

Деление ресурсного потенциала на активные и пассивные части важно с позиции теории и практики деятельности, что позволяет объективно оценивать имеющиеся ресурсы, степень эффективности их использования, выявлять интенсивные и экстенсивные резервы повышения эффективности производительности организации.

Классификацию ресурсного потенциала производят по ряду признаков. По времени использования его подразделяют на фактический и перспективный. Фактический – это достигнутый на данный момент уровень использования ресурсного потенциала. Такое деление помогает выявить, в какой степени эффективности находится ресурсный потенциал предприятия через сравнение фактического с перспективным потенциалом, определить потенциальные возможности хозяйствующей системы.

Для осуществления производственно-хозяйственной деятельности каждое предприятие должно располагать определенным имуществом, принадлежащим

ему на правах собственности. Все виды такого имущества в совокупности называются активами (ресурсами) предприятия. Однако в составе всей экономической социальной системы можно выделить следующие виды ресурсов: технологические; материальные; кадровые; пространственные; информационные; финансовые; управленческие. В совокупности все эти виды ресурсов представляют собой возможность достижения предприятием поставленных целей. В свою очередь это может означать лишь то, что, имея в своем распоряжении любые виды ресурсов (сырье, материалы, станки, инвентарь, кадры, специалисты соответствующей квалификации, научные сотрудники, производственные помещения, дороги, логистика, прочие ресурсы) производственная система способна в разной степени удовлетворять постоянно изменяющиеся нужды и запросы потребителей и потенциальных покупателей.

Рассмотрим подробнее материальные ресурсы организации.

Материальные ресурсы – это предметы труда, которые образуют материально-вещественную субстанцию готового продукта и изменяют в процессе производства свою форму, а также способствуют производственному процессу. Материальные ресурсы включают в себя сырье, материалы, полуфабрикаты, комплектующие изделия, вспомогательные материалы, запасные части, топливо и энергия, инструмент, малоценные и быстроизнашивающиеся предметы. Любому предприятию, даже тем, которые выпускают небольшой ассортимент продукции, для непрерывного производственного процесса требуются десятки и сотни наименований элементов материальных затрат.

Большая часть оборотных фондов непосредственно обслуживает процессы обращения и производства товаров – производственные основные фонды. Та часть оборотных фондов, которая не используется в обращении и производстве продукции относится к непроизводственным основным фондам.

Категорией «основные фонды» оперируют в большей степени в экономике. В сфере финансов зачастую выделяют такое понятие как «основные средства» («основной капитал»), т.е. денежные средства, вложенные в основные фонды. Хотя понятия «основные фонды» и «основные средства» тесно взаимосвязаны, но есть их существенное различие, основанное на том, что стоимость основных фондов в процессе оборота раздваивается. На протяжении ряда кругооборотов они продолжают функционировать, сохраняя свою натуральную форму. В отличие от них основные средства авансируются на весь срок функционирования основных фондов, но их стоимость возвращается по частям (после реализации каждой партии товаров) по мере износа.

Положением по бухгалтерскому учету «Учет основных средств» ПБУ 6/01 (утв. приказом Минфина России № 26-н от 03.03.2003) для учета имущества в составе основных средств требуется единовременное выполнение условий:

- использование основных средств при производстве продукции (оказании услуг) в целях удовлетворения управленческих нужд организации на длительной базе (свыше 12 мес.);

- не предполагается дальнейшая перепродажа основных средств организацией;

- учет их возможности и способности приносить предприятию экономическую выгоду в будущем.

Значительную часть оборотных средств организаций составляют денежные средства, вложенные в фонды обращения, которые включают в себя следующие элементы: запасы готовой продукции, товарные запасы, денежные средства на счетах, в кассе, в пути, дебиторскую задолженность.

На величину оборотных средств предприятий и скорость их оборота могут повлиять многие факторы: масштаб деятельности предприятия (малые, средние, крупные); характер деятельности; длительность производственного цикла; география потребителей и поставщиков; платежеспособность потребителей; количество и разнообразие потребляемых видов ресурсов.

Виды оборотных средств организации можно подразделить по нескольким основным признакам: по принципу организации планирования; по источникам формирования; по характеру использования.

Подводя итог, можно сказать, что материальные ресурсы составляют основную часть ресурсного потенциала организации. Однако современный технологический уклад повышает значимость информационных ресурсов, которые, в отличие от материальных элементов ресурсного потенциала, не расходуются в процессе производства.

Литература

1. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю., Жданова Н.И., Сушков Н.А. Управление проектами и принятие решений: Эффективность, надежность, качество, безопасность: Монография. – М. – Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. – 244 с.

2. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю., Минаев В.С. Синергетика, когнитология, комплексная безопасность: системы «природа – общество – человека»: Монография. – М. – Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. – 308 с.

3. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю. Моделирование интеллектуально-производственного потенциала и капитала субъектов хозяйствования: теория, методология, практика: Монография. – М. – Тула: Изд-во ТулГУ, 2013. 399 с.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КОМПАНИЙ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

А.А. Коновалова, 1 курс, маркетинг, филиал ФУ в г. Туле
Научный руководитель – д.т.н., проф. Ю.Н. Арсеньев

Рассматриваются особенности социальной ответственности российских компаний и методы оценки эффективности их деятельности.

Ключевые слова: социальная ответственность, корпорации, методы оценки, эффективность деятельности.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) сегодня - важная тема, обсуждаемая в деловом мире, что обусловлено заметным ростом роли бизнеса в развитии общества, повышением требований к открытости фирм в деловой сфере, осознающих, что достичь успеха ведения бизнеса при его локальном функционировании просто невозможно. Именно КСО сегодня становится характерной чертой деятельности ведущих компаний, направленной на достижение социального благополучия, заботу о сотрудниках, охрану окружающей среды, заботу о других заинтересованных сторонах: инвесторы, акционеры, поставщики, потребители и т.п. В КСО можно выделить [1-4]:

- внутреннюю КСО, ограничивающуюся пространством компании и ее персоналом, корпоративной культурой, принятием социальных обязательств, норм и ценностей поведения работников и руководителей;

- внешнюю КСО, ориентирующую компанию на развитие территории и на местных сообществ.

Социальная ответственность бизнеса многоуровневая. Первый (базовый) уровень предполагает исполнение таких обязательств, как своевременная выплата заработной платы, оплата налогов, расширение рабочего штата, создание новых рабочих мест. Второй уровень - обеспечение работников адекватными условиями жизнедеятельности, профилактическим лечением, повышением квалификации работников, развития социальной сферы, строительства жилья. Третий (высший) уровень предполагает благотворительную деятельность. В целом КСО, с одной стороны, позволяет компании выстроить конструктивный диалог с разными секторами общества, с другой, стать эффективным инструментом саморазвития компании.

Реализация КСО позволяет компаниям иметь экономические, имиджевые и репутационные преимущества: рост доверия, формирование позитивного мнения в целевой аудитории потребителей, структурах власти, широкой общественности; привлечение внимания СМИ; расширение возможностей заключения выгодных контрактов с поставщиками, партнерами; личных контактов и др.

В оценке КСО применяют ряд методологических подходов: методика Ваддок и Грейвса, равных значимостей, методика Туркерса, методология, предложенная Руфом, Муралидхаром и Полом.

Процесс оценки КСО в последние м случае включает: выбор или идентификацию ключевых направлений измерения КСО; оценку их относительной значимости; оценку результативности деятельности компаний по выбранным направлениям; коррекцию оценки результативности с учетом выбранных направлений измерения КСО.

Методологическая основа данного подхода - метод иерархического анализа АНР (Analytic Hierarchy Proces), включающий три основных этапа: декомпозицию исследуемого объекта; сравнительный анализ; синтез [4].

В процессе декомпозиции исследуемых объектов выделяется 8 основных направлений, 5 из них – общие (трудовые отношения, отношения с потребителями, местными сообществами, соблюдение прав женщин и меньшинств, забо-

та об экологии), а три – частные (военные контракты, контракты с партнерами, использование ядерной энергии).

Определение значимости выбранных направлений анализа ведется на основе анкетирования стейкхолдеров, имеющих интересы, права или требования. В опросах должны участвовать госслужащие, руководители некоммерческих организаций и бухгалтеры по управленческому балансу. Оценка важности отдельных направлений изменения КСО проводится методом парных сравнений. Этот подход имеет следующие ограничения: при росте числа показателей, используемых для оценки направлений КСО, возрастает сложность аналитических процедур и время, требуемое для анализа. Выбор для анализа лишь 8 направлений изменения КСО теоретически слабо обоснован, а получаемые оценки важности отражают мнение лишь трех групп стейкхолдеров, участвующих в исследовании. Отсюда получаемые оценки эффективности КСО зависят от конкретики ситуаций.

Пока значимость направлений КСО - предмет научных дискуссий. Методы исследования оценок эффективности КСО пока не способны учесть все изменения в значимости выбора направлений социальных инвестиций, в специфике текущих ситуаций, динамике предпочтений стейкхолдеров. Но нельзя уповать на это и складывать руки.

Литература

1. Иванов В.Н., Гладышев А.Г., Патрушев В.И. Основы социального управления. - М.: Высшая школа, 2001.

2. Саймон Г. Теория принятия решений в экономической теории и науке о поведении // Теория фирмы. – СПб.: Экономическая школа, 1995.

3. Арсеньев Ю.Н., Шелобаев С.И., Давыдова Т.Ю. Организационное поведение. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 399 с.

3. Ruf В., Muralidhar К., К. Paul. The development of a systematic, aggregate measure of corporate social performance. Journal of Management. 1998.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Е.А. Крутикова, 1 курс, гр. ГСО 1501, ГМУ, Тульский филиал РАНХиГС

Научный руководитель – к.ф.н., доцент Е.Б. Спириденков

Исследуется сложный и противоречивый процесс глобализации. Выявляются противоречия, связанные с процессом глобализации. Показана необходимость утверждения в условиях глобализации философии взаимопонимания, в контексте диалога Запада и Востока, Севера и Юга.

Ключевые слова: глобализация, культурная идентичность, конфликт различных культур и цивилизаций, традиции и жизненный уклад.

Сегодня ни одной страной и ни одним обществом социальные группы и индивиды не воспринимаются как замкнутые и обособленные феномены. Каж-

дый из нас включен во всеобщие взаимоотношения и взаимообусловленность. Общественная взаимосвязь, взаимовлияние и взаимоотношения являются закономерностью достаточно сложных и противоречивых процессов глобализации.

Глобализация – это всеобщий и многосторонний процесс культурной, идеологической и экономической интеграции государств, государственных объединений, национальных и этнических единств, что представляет собой сопутствующее явление цивилизации.

А.С. Панарин, один из российских философов, считает, что глобализацию определяют как «процесс ослабления традиционных территориальных, социокультурных и государственно-политических барьеров, некогда изолировавших народы друг от друга, но в то же время предохранявших от неупорядоченных внешних воздействий, и становление новой, беспротекционистской системы международного взаимодействия и взаимозависимости» [1]. На сегодня нет общепризнанного определения процесса глобализации. В разных обществах, регионах, научных дисциплинах он имеет свой исключительный смысл, и процесс глобализации еще нуждается в серьезном теоретическом осмыслении.

Глобализация затрагивает все грани и стороны жизнедеятельности современного человека и, конечно, влияет на формирование личности. Поэтому вопрос развития личности в условиях глобализации, несомненно, актуален.

Вопросы, связанные с глобализацией современного мира, изучены в работах многих философов и ученых. С момента, когда процесс глобализации стал очевидным и весьма ощутимым, стало появляться все больше и больше мнений, теорий, концепций, нашедших свое отражение в научных трудах тех людей, которые занимались вопросом глобализации. Среди таких работ можно выделить «Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования» Даниелла Белла, а также «Информационная эпоха: экономика, общество, культура» Мануэля Кастельса, которые также связывают свои концепции будущего общества с процессами глобализации.

Как и любой процесс, глобализация имеет позитивную и негативную составляющие. С одной стороны, у личности в ходе процесса глобализации складываются новые ценностно-смысловые ориентиры. Также возникают новые межличностные отношения, благодаря которым связь между различными народностями и странами становится более близкой и тесной.

С другой стороны, глобализация приносит бóльшую выгоду одним странам и является катастрофой для других. Она может повлиять на утрату самобытности и специфичности малочисленных народов и национальностей [2].

Представители таких народов боятся, что в условиях глобализации будут изменены их традиции, жизненный уклад. Ведь одной из важнейших потребностей человека является его принадлежность к какой-либо социальной группе, конфессии или политической ориентации. Но культурная идентичность является самой главной. Действительно, именно она определяется ментальность, образ жизни человека. Глобализация открывает двери для реализации новых возможностей государств в разных сферах, но она также способствует утрате прежних обычаев и традиций, многообразие и различность культур сокращает-

ся. Нация создает, сохраняет и передает последующим поколениям свою культуру как символ реализации своего права на существование. Нация проявляет себя в разных сферах: обычаи и ценностные ориентации, язык и письменность, религия и искусство. Высшую функцию нация должна видеть в своем существовании, постоянно заботиться об укреплении своей суверенности.

Глобализация меняет не только экономические и политические процессы, но и воздействует на мировоззрение человека, в результате чего у людей могут возникнуть конфликты, связанные с идеологией и культурой, психологическое напряжение, стрессы. Но, как уже сказано ранее, особенно сильно процесс глобализации влияет на культуру личности и культурную сферу жизни общества.

Культура должна быть постигнута в качестве главного аспекта глобализации, а не простой реакции на неё. При этом не следует считать, что глобализация культуры – это установление культурного однообразия во всемирном масштабе. Этот процесс включает в себя культурные столкновения и противоречия. Конфликты и столкновения различных культур и цивилизаций – главный фактор современного мира. В условиях глобализации необходима новая философия – философия взаимопонимания, рассмотренная в контексте диалога Запада и Востока, Севера и Юга. Человечество должно обогатить глобальный диалог, так как нам надо многому научиться друг у друга в поисках истины и мудрости. Мы должны найти гармонию между разнообразием и единством, индивидуальной свободой и общественным благом, краткосрочными планами и долговременными целями [3].

Возможность специфичных культур к самосохранению не отрицается. Но реализуется эта возможность только при абсолютной значимости национальной культуры для мирового сообщества, для других государств и народов; для этого данная культура должна быть не только богатой внутренне, но и воспринимаемой, поддерживаемой и нужной миру – тогда мировое сообщество будет заинтересовано в ее сохранении, как общем достоянии. Но для выполнения этого условия у народов должна быть способность к восприятию иной национальной культуры. Такая способность предполагает наличие в воспринимаемой культуре общечеловеческого содержания, причем настолько большого, чтобы для других народов стала реальной возможностью увидеть эти общечеловеческие идеи сквозь призму своего национально-культурного восприятия [4].

Явление глобализации вместо того, чтобы породить обогащение национальных культур и культуру самого человека, превращается в форму практически полного обезличивания культур. При этом страдают все культуры. Глобализация не считается ни с культурой человека, ни с самобытным мировоззренческим культурным содержанием разных стран.

В современном мире и так происходит много изменений, к которым человек иногда не успевает даже приспособиться. А ввиду явления глобализации это еще больше приводит к психологической напряженности человека. Ведь мы все с рождения усваиваем те или иные ценности, а с ускорением процесса глобализации в культурной сфере не каждый из нас сможет приспособиться к чему-либо новому и принять для себя новые ценности, изменить мировоззрение и

уклад жизни. Ведь каждый человек должен сохранять и продолжать сложившиеся в своей стране традиции, обычаи, духовный опыт, помнить историю своих предков, национальные танцы, костюмы и другие элементы культуры.

Но если процесс глобализации будет ускоряться, и одни страны будут постоянно доминировать над другими, то история вторых будет понемногу забываться. А это неправильно. Такого нельзя допускать. Роль, которую играет память в жизни личности, в историческом бытии общества и нации, исполняет культура. Культура – это своеобразная форма памяти, которая передается сквозь поколения, и посредством которой культурная жизнь нации сохраняет свою самобытность, последовательность и единство. Социальный опыт людей передаётся из поколения в поколение не по крови, а посредством культуры, и именно в этом смысле можно назвать культуру негенетической памятью. Отказ от национальной культуры и принятие другой культуры в ходе явления глобализации означает разрыв памяти и потерю собственной самобытности.

Исследования и научные работы, посвященные процессу глобализации и его влиянию на общество и личность, до конца не выявили всю сущность этого процесса. Поэтому он требует дальнейшего изучения и осмысления. Явление глобализации вызывает неоднозначные и противоречивые оценки и мнения. Одни философы и ученые считают, что глобализация оказывает отрицательное влияние на формирование личности и культуры. Другие же говорят о том, что глобализация помогает в открытии новых горизонтов в отношении между людьми [5]. Какой бы точки зрения каждый из нас ни придерживался, в любом случае, глобализация не должна мешать развитию каждой страны и нации. А наоборот, должна помогать им в их культурном продвижении.

Литература

1. Панарин А.С. Искушение глобализмом. – М.: Эксмо-Пресс, 2002.
2. Семененко И.С. Глобализация и социокультурная динамика: личность, общество, культура. // Полис, 2003, № 4.
3. Гринин Л.Е. Глобализация и национальный суверенитет // История и современность. 2005, № 1.
4. Малахов В.С. Национальное государство, национальная культура и культурный суверенитет // Вопросы философии, 2011, № 9.
5. Федотова В.Г. Единство и многообразие культур в условиях глобализации // Вопросы философии, 2011, № 9.

РЕЛИГИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОЛИТИКИ

А.Г. Кузнецова, ГМУ, ГСО15-01, Тульский филиал РАНХиГС
Научный руководитель – канд. филос. наук, доц. А.Г. Митюков

Рассматривается возможность использования религии для достижения политических интересов и необходимость исключения такой возможности в современной политической практике и пути решения данной проблемы.

Ключевые слова: политика, религия.

Высказывание известного русского философа И.А. Ильина (1883-1954) может дать пищу для размышлений о соотношении государства, политики и религии. Оно гласит: «Церковь и государство взаимно инородны – по установлению, по духу, по достоинству, по цели и способу действия. Государство, пытающееся присвоить себе силу и достоинство церкви, творит кощунство, грех и пошлость. Церковь, пытающаяся присвоить себе власть и меч государства, утрачивает достоинство и изменяет своему назначению.... Церковь не должна брать меч – ни для насаждения веры, ни для казни еретика или злодея, ни для войны.... В этом смысле церковь "аполитична", задача политики не есть ее задача, средства политики не суть ее средства, ранг политики не есть ее ранг».

В современном мире политически заинтересованные группы довольно часто используют религию для эффективного воздействия на большие массы населения. Это явление присуще многим странам, с разным уровнем экономического, культурного и иного развития, где население имеет разное вероисповедание. Результатом такого воздействия являются межгосударственные и межэтнические конфликты и войны. При этом не всегда они возникают на почве религиозных противоречий. Зачастую политика – это подстрекатель религиозных конфликтов. Наблюдая за религиозными войнами, которые начались внезапно и без реальной на то причины, многие задаются вопросом: почему? Потому что кому-то это выгодно, а именно политически заинтересованным лицам.

Религия может быть использована как средство достижения и сохранения власти двумя путями. Во-первых, физическое принуждение, насилие или угроза насилием, во-вторых, моральное воздействие. Для современного мира вопрос зависимости политических действий и религии стоит довольно остро, так как политические интересы нагло скрываются под пролитой кровью невинных людей, якобы, за религиозные разногласия. Именно поэтому данная тема является актуальной и важной для многих людей и стран. Раскроем недопустимость в современных условиях использования религии для реализации политических интересов и привлечь внимание людей к этой исключительно важной проблеме с целью её скорейшего решения.

Испокон веков мы видим взаимодействие религии и государства в различных плоскостях. В средние века религия активно участвовала в управлении государством, а, следовательно, в политике. Она навязывала государственным деятелям церковные каноны, навязывала свою веру другим народам. Например, ярким примером такого подхода стали крестовые походы. В марте 1095 г., когда закончился Клермонский собор, папа Урбан II, инициатор крестовых походов, объяснил их причину религиозной необходимостью, а именно - исключить хранение святынь христианства (в частности Гроба Господня) в руках неверных. Однако за этим стояли и другие причины. Среди которых можно выделить беспокойство католической церкви по поводу роста силы и могущества турок-сельджуков в районе Ближнего Востока и Малой Азии, а также желание многих феодалов обогатиться за счёт других территорий. Так появилось множество добровольцев стать воинами Христовыми.

Несмотря на реальные личные мотивы правящих сил, царила уверенность в сражении за святое дело. Казалось бы, крестовые походы помимо реализации материальных интересов, должны были укрепить авторитет церкви, но их влияние оказалось противоречивым. Если в первый период крестовых походов авторитет папы укреплялся, в священной войне против мусульман он взял на себя роль лидера, то позже в период четвертого похода авторитет был подорван, так как деловые интересы затмевали религиозные каноны. Оценивая эту ситуацию, можно согласиться с тем, что «манипулирование религией должно быть осмотрительным и аккуратным, так как небрежность в этом вопросе способна привести к негативным последствиям и для политики, и для религии» [1].

В области религиозного дурмана современный мир от средневековья ушел недалеко. ИГИЛ – «Исламское государство Ирака и Леванта», представляется миру как организация, основанная на идеологии радикального исламизма, но действия этой организации, насилие и жестокость означают то, что далеко не религия её основа, а скорее геополитические и политические цели. ИГИЛ затмила своими действиями всем известную «Аль-каиду», эта террористическая организация держит в страхе весьма обширные территории Ирака, Сирии и запугивает Европу. Подконтрольные игиловские группировки участвуют в боевых действиях в Ливане, Афганистане, Алжире, Пакистане, Ливии, Египте, Йемене, Нигерии и других странах.

Боевики чрезмерно жестоки и стремительны, они приобщили к себе как обычных людей, так и военных с опытом, в их руках огромная часть современного оружия и военной техники. Вопрос финансов для ИГИЛ не является большой проблемой, так как организация захватила банки с огромным количеством денежных банкнот и слитков золота, наладила торговлю нефтью и людьми. И если ранее западные СМИ определяли её как очередное религиозное противостояние с небольшими перестрелками, то в настоящее время, после терактов во Франции и США уже не у кого нет сомнений в том, что это самая крупная террористическая организация в мире. ИГИЛ представляет собой серьёзную угрозу не только для ближневосточного региона, но и мира в целом.

Если рассматривать ИГИЛ как группу верующих, отстаивающих свои права, то нет нужды искать подвох в материальной стороне дела. Но если посмотреть на все происходящее и рассматривать её как группировку прикрывающуюся религией, чтобы найти оправдание своим жестоким действиям, то ситуация принимает совсем другое значение. Очевидно и то, что всё произошедшее сильно ослабило исламскую религию, а в головах народа появилась мысль, что вмешательство Запада – вполне допустимое явление. Как нам представляется, здесь скрывается ответ на вопрос «кому и зачем это надо?».

На первый взгляд ИГИЛ и Запад кажутся однозначно врагами, но на самом деле боевая группировка поддерживается третьими государствами (Турция, Саудовская Аравия, Катар), которые сотрудничают с западными структурами. И в этом сотрудничестве кроется нечто большее, чем стремление отстаивать религиозные понятия. Практически нескрываемый аргумент – усиление оборонной промышленности Запада за счёт ИГИЛ [2].

Политический раскол на Украине также показал, как можно использовать церковную политику, чтобы разорвать братские узы между русским и украинским народами. Это тоже было необходимо кому-то, чтобы настроить дружественные народы друг против друга, при этом политики нагло использовали религиозные чувства верующих для достижения своих целей. В своём интервью Ольга Четверикова, кандидат исторических наук, доцент МГИМО, упомянула роль Ватикана в произошедшем. Он, по её словам, «реализует стратегию не просто раскола православных на Украине, но и их перехода под свой контроль». На Украине произошёл раскол церкви, после чего во главе Украинской Православной церкви оказался Филарет Денисенко, как выяснилось сотрудничающий с тем самым «Правым сектором» и членами партии «Свобода». Председатель Союза православных граждан Валентин Лебедев сказал, что патриарх Филарет «в реальности – раскольник, давно отлученный от Церкви». Так же он благословлял террористов в целях свержения власти.

И если во время встречи в феврале 2016 г. Патриарха Московского и всея Руси Кирилла и Папы Римского Франциска в совместной декларации они призвали свои церкви не поддерживать дальнейшее развитие конфликта на Украине. Совершенно иная картина наблюдалась во время визита Папы Римского Иоанна Павла II в Киев в июне 2001 г., когда он говорил о обновлении выбора, сделанного в 988 г. князем Владимиром. Обновленным православием, по мысли католиков, является униатство, которое сохраняет православную обрядность, но признает главенство Папы.

Как видим, вопрос более чем важный, но чтобы разобраться в нём как следует, необходимо понимать сложную систему участия религии в протестах и сравнить разные случаи. События в Египте и Сирии, например, показывают, что религия является важной частью политического взаимодействия. Ислам, как доминирующая религия в этом регионе, используется в качестве инструмента борьбы за власть и территорию со стороны заинтересованных лиц и как инструмент борьбы за свободу и справедливость со стороны народа. Сложность сегодняшнего момента заключается в том, что это происходит одновременно.

Таким образом, религия с давних времён и до сегодняшнего дня остается отдельной сферой жизни общества, которая оказывает значительное влияние на мировоззрение народа, а впоследствии и на его политическое поведение. Чем и пользуются политические деятели, хотя очевидно то, что они должны обходить стороной вариант манипуляции религией, так как это может вызывать резкое недовольство народа. Политики, в этой части, нарушающие морально-этические нормы, теряют поддержку у определенной части людей, в дальнейшем и религия, использованная ими, может претерпеть негативное отношение народа. Поэтому изучение данной проблемы может помочь в решении религиозных конфликтов. В этом случае важным является выбор оптимальных мер по их недопущению, а в случае возникновения определение наиболее правильных путей решения.

Первое и самое основное средство воздействия на политиков, манипулирующих религией должен стать закон, который должен стоять на защите веру-

ющих и просто мирных жителей. Всех, кто «играет» с религией и пытается использовать её силу для привлечения людей к терроризму и насилию, в обязательном порядке должны быть привлечены к уголовной ответственности, то есть вполне допустимо введение против них правовых санкций. Для непосредственных виновников должны быть приняты самые жесткие наказания (считать такие действия тягчайшим преступлением против человечества). Разработка и введение такого законодательства может быть предметом обсуждения основных структур ООН, возможно и создание международного трибунала.

Другой способ решения этой проблемы – это своевременная и эффективная работа авторитетных религиозных деятелей внутри общества. Необходимо дать понять народу, что по сути врагов у него нет. Все враги – это лишь иллюзии, установки и образы на основе религиозных понятий, искусственно созданные заинтересованными политиками и фундаменталистски мыслящими представителями религии. Такие представления в сознании верующих людей будут создавать ощущение моральной безопасности и физической защищённости. А если человек глубоко осмыслит и поймёт, что никто не покушается на его права, вероисповедание и религиозные чувства, то у него не будет нужды отстаивать их насильственным путём.

Еще один вариант решения данной проблемы, использование «четвёртой власти» общества. То есть воздействовать на сознание людей можно и нужно через СМИ. С их помощью необходимо сделать людям «прививку» любви, мира и добра. Нужно научить людей уважать другие народы, другие вероисповедания и конфессии. Возникающие межрелигиозные противоречия можно решать за круглым столом, используя активную информационную поддержку СМИ. Таким образом, исключение манипулирования религией в политических интересах сегодня – одна из важнейших задач, требующая усилия многих стран и народов.

Литература

1. Восканян С. С., Ермакова С. С. Религия как инструмент политического манипулирования: исторические аспекты и современность // Исламоведение, 2013.
2. Яхьяев М. Я. Причины радикализации Ислама в современном мире // Исламоведение, 2012.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА: СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ, АДАПТАЦИЯ, ОБУЧЕНИЕ И ПЕРЕПОДГОТОВКА

И.М. Линьков, 4 курс, гр. 50, МО, Тульский филиал РАНХиГС
Научный руководитель – к.т.н., доцент А.В. Моисеев

Исследуются вопросы адаптации, обучения, переподготовки персонала частных и государственных организаций. Рассматриваются теоретические вопросы основных положений в обучении, активные методы обучения, связанные с проблемным обучением. Показано, что достижение цели адаптации персонала связано с использованием методов, вовлекающих персонал в процесс обучения.

Ключевые слова: адаптация персонала, образовательные организации, методики и технологии обучения, активные методы обучения, творчество в обучении, профессиональная подготовка, оценивание эффективности обучения, степень достижения результатов обучения, персонал, обучающиеся.

Сегодня адаптация персонала в бюджетных, коммерческих и производственных организациях в основном сводится лишь к представлению и знакомству с коллективом и служебными обязанностями. Принципиальные цели адаптации персонала направлены [1-5] на уменьшение первичных издержек в его деятельности (новичок требует дополнительных затрат); снижение неуверенности у новых работников; сокращение текучести сотрудников. Если новички чувствуют себя неуютно на новой работе и не нужными, то они могут отреагировать на это увольнением, поэтому нужно развивать у них позитивное отношение к труду. В то же время важно экономить рабочее время руководителя и сотрудников..

Адаптация персонала должна предусматривать: закрепление адаптации работников в системе управления организацией; разработку и организацию методики процесса адаптации; организацию информационного и материального обеспечения процесса адаптации.

Чтобы разобраться в сложной структуре адаптации, рассмотрим, какие существуют принципы текучести кадров адаптационном периоде. Это - организация профессиональной адаптации для позитивного влияния на мотивацию работника в будущем; вертикаль с руководством, порождающая симпатию и антипатию; вливание в коллектив. Новое знакомство - это всегда нелегкая задача, да и человек на работе проводит большую часть своей жизни.

Удовлетворенность трудом и зарплатой - один из самых сложных моментов. При собеседовании вопрос о зарплате должен быть руководителем обязательно рассмотрен, как и вопросы будущего карьерного роста, условий работы, санитарно-эпидемиологических и санитарно-медицинских условий труда.

В целом процесс адаптации персонала можно разделить на этапы [4]: оценка уровня профессиональной подготовленности новичка; практическое изучение новым работником своих обязанностей и требований, предъявляемых организацией; включение новичков в межличностные отношения с коллегами; задача самостоятельного функционирования и стабильной работы.

Совершенствование мероприятий по обучению и повышению квалификации персонала позволит повысить его производительность труда, объем выпуска продукции, научно обосновать организацию труда, достичь более качественного выполнения поставленных задач.

Проверка и оценка компетенции и квалификации персонала должны проводиться в соответствии с планами подбора, подготовки, переподготовки и периодической аттестации персонала предприятия. Для этого директором по персоналу должны быть разработаны документы, позволяющие определять потребность в персонале, необходимом для создания, производства и сопровождения в эксплуатации продукции, отвечающей требованиям заказчика (потребителя), его компетентность, осуществлять своевременную подготовку и повышение квалификации сотрудников предприятия. Данные о подборе, подго-

товке и переподготовке персонала должны постоянно регистрироваться и анализироваться в порядке, установленном на предприятии. Необходимо осуществлять оценку результативности предпринятых мер и актуализировать соответствующие записи об образовании, подготовке, навыках и опыте. Должен быть определен перечень документов, наличие которых обязательно в личном деле сотрудника. Обучение и переподготовка сотрудников должны осуществляться непрерывно, охватывать всех - от руководящего состава всех уровней и инженерно-технических работников до рабочих различных специальностей.

Существуют разные формы, методы и подходы к профессиональному росту управленческого персонала. Основное направление здесь необходимо уделить практическому обучению на принципах: желание, практический опыт, новое, осмысление, разнообразность методов, конкретное применение [1–5].

При организации повышения квалификации персонала работники кадровых служб наибольшее внимание уделяют активным методам обучения. Они позволяют обучающимся лицам овладеть прикладными знаниями, умениями и навыками, получить подготовку в области управления людьми.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что введение в систему управления персоналом указанным выше совершенствованных направлений позволит повысить прибыльность частных организаций и повысить качество деятельности государственных организаций.

Литература

1. Арсеньев Ю.Н., Шелобаев С.И., Давыдова Т.Ю. Управление персоналом: Модели управления. - М.: ЮНИТИ, 2005. - 287 с.
2. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика. – М.: Проспект, 2010. - 688 с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом: . – М.: ИНФРА-М, 2013. - 238 с.
4. Маклаков А.Г. Профессионально- психологический отбор персонала. Теория и практика. – СПб.: Питер, 2008. – 480 с.
5. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш. Словарь современных экономических терминов. - М.: Айрис-пресс, 2009. – 480 с.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ

С.Б. Мордвинцева, 3 курс, гр. 2, МО, Тульский филиал РАНХиГС

Научный руководитель – д.т.н., проф. Ю.Н. Арсеньев

Рассмотрены особенности применения и характеристики производственного потенциала предприятий.

Ключевые слова: производственный потенциал, предприятие, затратноёмкость, энергоёмкость, информация, технологии.

Производственный потенциал (ПП) любого предприятия можно представить в виде сложной системы, которая включает в себя трудовые ресурсы, ос-

новные фонды, энергетические ресурсы, технологию и информацию, находящиеся в его распоряжении. Также можно перечислить ряд специфических характеристик предприятия: целостность; взаимосвязь элементов; взаимозаменяемость; гибкость и умение адаптироваться к изменяющимся экономическим и производственно-техническим условиям; способность к достижению новейших достижений научно-технического прогресса [1-6].

Изучение и применение на практике этих характеристик позволяет эффективно управлять производством, предоставляет возможность рывка в обновлении производства, инвестиционной политики, выявлять механизм гибкости, что, в свою очередь, помогает уменьшить затратоемкость производства и повысить возможности общества.

Производственный потенциал предприятия создает новые стоимости, а его элементы целенаправленно адаптируются к требованиям изготавливаемой продукции. Это свое назначение предприятие сможет выполнить при совпадении характеристик и состава элементов производственного потенциала параметрам изготавливаемой продукции.

Главная задача производственного потенциала - изготовление продукции и ее воспроизводство (он должен непрерывно и постоянно воспроизводиться, обладать способностью к самовоспроизводству). На практике эта способность подтверждается через модернизацию основных фондов предприятия и применение системы ремонтов. Производственный потенциал имеет и другую форму его воспроизводственной способности, проявляющуюся через техническое перевооружение и реконструкцию производства.

ПП предприятия - это материальная предпосылка для ускорения научно-технического прогресса. Существует взаимосвязь между производственным потенциалом и научно-техническим прогрессом: при более высоком технико-экономическом уровне элементов потенциала и степени их использования материально - техническая база научно - технического прогресса становится сильнее, что позволяет увеличивать возможности внедрения его достижений для совершенствования и увеличения размеров элементов ПП предприятия. Они взаимно совершенствуют и развивают друг друга.

Заметим, что производственный потенциал предприятия неразрывно связан с темпами социально-экономического развития страны. Улучшение ПП способствует при одних и тех же затратах общественного труда увеличивать рост производства инвестиционных ресурсов и товаров народного потребления. А его качественные характеристики позволяют определять степень удовлетворения потребностей населения и само качество социально-экономического роста.

Элементами ПП предприятия являются все ресурсы, как-то связанные с функционированием и развитием предприятия. В целом выбор элементов, наиболее важных из большого списка элементов, - сложная проблема.

В производственном процессе рабочая сила на протяжении всей истории человечества занимала главенствующее место и являлась первой производительной силой. Заметим, что ПП предприятия зависит от качества и количества

персонала. Предприятия сами определяют свою необходимость в трудовых ресурсах, оценивают их структуру и квалификационный состав. Обеспечивая при содержании детских и оздоровительных учреждений, реализацию программы социального развития трудовых коллективов, предприятие в определенной мере способствует воспроизводству рабочей силы. Качественный уровень трудовых ресурсов способствуют увеличению его воспроизводства.

Чем совершеннее организация производства, труда и управления, уровень профессиональных знаний и опыта коллектива, тем интенсивнее темпы высвобождения трудовых ресурсов. Рабочую силу можно заменить другими видами производственных ресурсов. Трудовые ресурсы являются элементом ПП предприятия.

Производственную способность хозяйственной системы определяют количеством используемых орудий труда. Орудия труда могут взаимно заменяться другими видами ресурсов. Отметим высокую взаимозаменяемость между основными фондами и живым трудом. Однако новая техника требует обучения и повышения квалификации рабочих, а также больших изменений в технологии и организации производства.

Производительные силы в условиях научно-технического прогресса развиваются благодаря радикальным изменениям орудий труда, и методов производства, т.е. технологиям изготовления продукции. В данном звене ПП реализуются все новые научные открытия и технические решения. Технологии всегда материализуются в той или иной системе средства труда. Они участвуют в определении форм связей личных и вещественных элементов производства, а также всех пространственно-временных связей между вещественными элементами и стадиями производства. В этом заключается основное воздействие технологии на развитие производительных сил.

Поэтому технология - это один из главных элементов в производственном потенциале. Она всегда соответствует производимой продукции, всегда тождественна виду используемых орудий труда, рабочей силы и энергетических ресурсов. Технологическая база предприятия напрямую зависит от уровня управления и организации, наличия опыта и имеющихся в коллективе традиций, его восприимчивости к достижениям научно-технического прогресса. В процессе труда устанавливается прямое пропорциональное соответствие между используемыми материалами, орудиями труда, количеством и качеством рабочей силы и другими элементами производства (чем больше запланированный объем произведенной продукции, тем больше количество затрачиваемого живого труда, рабочих машин, энергетических ресурсов). Однако предметы труда и ресурсы не взаимозаменяемы.

Энергетические ресурсы являются исключениями из материальных ресурсов (некоторые исследователи энергию выделяют как своеобразный элемент средств производства). Энергию можно легко трансформировать из одного вида в другой, поэтому соотношение ее качественных характеристик обеспечивается внутри производственного звена. Большинство предприятий сами вырабатывают энергию, имея возможность использования нетрадиционных источни-

ков энергии, таких как солнце, ветер. Энергию в определенной мере можно назвать взаимозаменяемой с другими элементами ПП. В целом количество потребляемой электроэнергии в материальном производстве обратно пропорционально затратам рабочей силы.

В эпоху научно-технической революции информация является специфическим ресурсом и играет значимую роль. Знания - самый ценный жизненный продукт, информация – необходимое условие и элемент любой производственной деятельности. Информацию все больше приравнивают к энергетическим и сырьевым ресурсам и используют для замещения живого труда, энергии и сырья. Информация начала приобретать характер товара и превращаться в объект межгосударственной состязательности. Складываются индустрии программирования, выпускающие ежегодно тысячи программ для ЭВМ и станков с ЧПУ. Информация имеет ряд свойств, присущих только ей: она не уменьшается в процессе использования, может расширяться практически бесконечно, имеет высокую ресурсосберегающую способность. Информацию признали элементом производства, неотъемлемой частью ПП предприятия, она играет связующую роль в объединении элементов ПП в единое целое.

Информация имеет множество функций: помощь в увеличении производительности живого труда и эффективном использовании предметов труда и энергетических ресурсов; регулировка функционирования процесса производства; помощь в поднятии уровня и эффективности технологий.

Информация в промышленном производстве является результатом научных разработок о совершенствовании основных фондов и предметов труда, навыков и знаний производственного персонала, а также в области организации производства, управления, данные по изучению рынка сбыта, программ управления машин и оборудования и т.д.

Информацией возможно эффективно замещать промышленно-производственный персонал, она имеет большой замещающий эффект в отношении основных фондов, экономит и другие ресурсы. Значительную часть информационных ресурсов само предприятие получает в результате действия его служб, а также от других специализированных организаций. При этом ряд показателей (форма, вид, структура и др.) определяются масштабом, сложностью, видом деятельности, уровнем развития организации. Из этого следует, что информация генерируется внутри хозяйственной системы.

Таким образом, в производственный потенциал предприятия включаются основные промышленно-производственный персонал, производственные фонды, технология, энергия и информация.

Важно отметить, что все предприятия должны постоянно оценивать возможности своего ПП, но, в свою очередь, не забывать о том, что уровень их производственного потенциала в большой степени зависит от уровня ПП предприятий-партнеров, с которыми оно неразрывно связано производственными отношениями. Следует учитывать и производственный потенциал субъектов, с которыми сотрудничает и конкурирует предприятие.

Литература

1. Баранов, И.В. Резервы повышения уровня использования производственного потенциала промышленных предприятий / И.В. Баранов // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. - 2009. - № 2-1. – С. 143-147. - URL:<http://cyberleninka.ru/article/n/rezervy-povysheniya-urovnya-ispolzovaniya-proizvodstvennogo-potentsiala-promyshlennyh-predpriyatiy> (дата обращения: 25.02.2016).
2. Попов, М.С. Использование категорий потенциала в системе принятия решений по управлению производственно-инновационной деятельностью предприятия / М.С. Попов, П.П. Лутовинов // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. - 2010. - №20 (196). – С. 57-62. - URL:<http://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-kategoriy-potentsiala-v-sisteme-prinyatiya-resheniy-po-upravleniyu-proizvodstvenno-innovatsionnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 01.03.2016).
3. Хомутов, А.В. Эволюция научных взглядов на производственный потенциал промышленного предприятия / А.В. Хомутов // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. - 2011. - Т. 17. - № 4. - С. 272-276.
4. Чумак, Л.Ф. Оценка производственного потенциала как основа формирования стратегии развития предприятия / Л.Ф. Чумак, Е.С. Пархоменко // Бизнес Информ. - 2012. - №1. - URL:<http://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-proizvodstvennogo-potentsiala-kak-osnova-formirovaniya-strategii-razvitiya-predpriyatiya> (дата обращения: 26.02.2016).
5. Шешукова, Т.Г. Экономический потенциал предприятия: сущность, компоненты, структура / Т.Г. Шешукова, Е.В. Колесень // Вестник ПГУ. Серия: Экономика. - 2011. - №4. – С. 118-127. - URL:<http://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskii-potentsial-predpriyatiya-suschnost-komponenty-struktura> (дата обращения: 23.02.2016).
6. Давыдова Т.Ю. Интеллектуально-производственный потенциал субъекта рынка: методы управления, оценки качества и эффективности. – М.: Высшая школа, 2005. – 274 с.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

И.А. Морозова, 3 курс, гр. 2, МО, Тульский филиал РАНХиГС
Научный руководитель – д.т.н., проф. Ю.Н. Арсеньев

Рассматривается трудовой потенциал, проблемы в сфере труда, связанные с развитием трудового потенциала в условиях постоянных изменений российской экономики и всей экономической системы, степенью и направленностью воздействия на трудовой потенциал.

Ключевые слова: трудовой потенциал; квалификационные характеристики работников; уровень квалификации; аттестация как метод совершенствования профессиональных умений; анализ использования рабочего времени; подготовка кадрового резерва; здоровье.

Одним из основных показателей в процессе развития и становления человека в его трудовой деятельности считается трудовой потенциал. Под потенциалом обычно понимают запасы, источники и средства, а также возможности определенного лица, группы лиц или общества в целом, которые используются в конкретной обстановке. Термин «трудовой потенциал» появился в науке не так давно, в 90-х гг. XX века, но за такой короткий промежуток времени уже стал неотъемлемой частью общества.

Трудовой потенциал характеризует количество, качество и меру способности к труду отдельно взятого человека, различных групп работников, а также всего трудоспособного населения в общественно-полезной деятельности.

Начальной структурообразующей единицей трудового потенциала считается трудовой потенциал личности работника. Он является основой формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней, таких как трудовой потенциал предприятия и трудовой потенциал общества.

Трудовой потенциал работника - это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда [1, 2].

Трудовой потенциал является переменной величиной, его характеристики как качественные, так и количественные непрерывно меняются под воздействием различных факторов. От воздействия объективных факторов зависят производственные отношения и принятие управленческих решений. От субъективных факторов зависят желание и инициатива работника, самообразование и потребность в развитии, потребность в повышении профессионализма.

Рассмотрим трудовой потенциал работника более подробно.

Трудовой потенциал работника включает в себя комплекс характеристик: психофизиологические; социальные; мотивационные; квалификационные.

Психофизиологический потенциал - это все способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы. *Психофизиологический* потенциал – это оценка жизнедеятельности целостного организма человека и возможности непосредственного физического участия его личности в процессе общественного производства.

Психофизиологический потенциал можно представить как физиологический потенциал и его составляющие это пол, возраст, конституция тела, группа крови, и психологический потенциал и его составляющие - темперамент, характер, направленность, способности.

Черты личности и ее поведение во многом зависят от пола и его носителя. Так, мужской тип поведения понятен и предсказуем в отличие от женского типа, который менее понятен, так как в поведении женщин наблюдаются сомнения по поводу того, какое выбрать поведение.

Возраст также имеет большое значение как характеристика личности. Как известно, жизненный цикл личности имеет определенные периоды, и каждый период имеет свои преимущества и недостатки. Знание психологических разли-

чий, а также особенностей возрастных периодов позволяет правильно использовать эту информацию при расстановке кадров.

Следующий потенциал это *социальный* или, как его еще называют, *личностный*. Его можно охарактеризовать как совокупность социальных элементов человека, влияющих на его производственно-экономическую деятельность в рамках существующих морально-этических и правовых норм общества. К ним следует отнести качества личности, уровень гражданского сознания и социальную зрелость, мораль, партнерство, конфликтность, степень усвоения работником норм отношения к работе. Все эти характеристики хорошо известны и широко используются в сфере социального труда.

Так, человек постепенно получает информацию о трудовых организациях, нормах и ценностях, о взаимоотношениях и социально-психологической позиции членов различных групп, о их лидерах и соотносит все это со своим опытом и ценностными ориентациями.

При положительном оценивании информации человек принимает эти нормы и происходит процесс постепенной идентификации личности с окружающими его людьми, организацией и обществом в целом.

Одним из основополагающих элементов трудового потенциала является мотивационный потенциал.

Мотивационный потенциал - это все побудительные источники активности личности. Он включает в себя такие компоненты как потребности личности, ее интересы и стремления, отношение к труду, убеждения, намерения, стереотипы поведения, а так же мировоззренческие ориентации в целом.

Формирование мотивов основывается на многообразии потребностей человека, поэтому можно смело сказать то, что потребность - это главный побудительный источник. Мотивационный потенциал определяет, какие способности и в какой степени работник будет развивать и использовать в процессе трудовой деятельности, а также определяет возможность адаптации к окружающим условиям, влияния на эти условия и их изменения.

Применяя мотивационную модель А. Маслоу, можно исследовать основные социальные потребности и пути их удовлетворения (см. рисунок).

Базовые потребности важны для работника на протяжении всей его жизни, но существуют и другие потребности, например, такие как уважение к себе и претворения своего потенциала в жизнь, которые могут стать более актуальными в определенный момент времени, в связи с чем первые могут быть отодвинуты на второй план. Но для повышения результативности работы следует учитывать важность взаимодействия и комплексности всех социальных потребностей в целом.

Последним потенциалом, но не менее значимым, чем другие, является квалификационный потенциал работника.

Квалификационный потенциал - это полученная профессия и уровень классификации в соответствии с принятыми в России нормативными документами и возможности личности производительно и качественно выполнять трудовые операции. Составляющими квалификационного потенциала являются:

профессия, квалификация, стаж работы, производственный опыт, качество труда, производительность труда.



Мотивационная модель Маслоу

На многих крупных предприятиях, в учреждениях создана система повышения квалификации работников, где они обучаются новым специальностям или проходят обучение для повышения своей квалификации. От ее уровня зависит уровень зарплаты, возможности дальнейшего профессионального роста.

Для персонала на предприятиях предусмотрены *квалификационные уровни*. Квалификационный уровень работника предприятия определяется как частное от деления фактической заработной платы работника за прошедший период на сложившийся на предприятии минимальный уровень заработной платы за тот же период.

Для выявления потенциальных возможностей человека, для направления на дополнительное обучение, а также для материального поощрения и мотивации наиболее компетентных и опытных на предприятиях используют такой метод совершенствования профессиональных умений как аттестация.

Аттестация персонала - это все кадровые мероприятия, которые призваны оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности.

Аттестация проводится в соответствии с требованиями закона или же в рамках внутрикорпоративной оценки персонала. Она является юридической основой для перевода или продвижения по службе, для награждения или определения заработной платы, но бывает и так что после аттестации работников могут как понизить в должности, так и уволить.

Выделяют четыре вида аттестации работников, среди них:

1. Очередная аттестация - носит обязательных характер и проводится не реже одного раза в два года для руководящего состава и не реже одного раза в три года для специалистов и других служащих;

2. Аттестация по истечении испытательного срока - это аттестация, проводимая для выработки обоснованных рекомендаций работнику, которые построены на результатах его трудовой адаптации на новом рабочем месте;

3. Продвижение по службе - выявление потенциальных возможностей работника и уровня его профессиональной подготовки для возможности занять более высокую должность с учетом требований нового рабочего места и новых обязанностей;

4. Аттестация при переводе в другое структурное подразделение - производится при существенных изменениях должностных обязанностей и требований, предъявляемых новым рабочим местом.

Таким образом, аттестация играет большую роль на производстве и в трудовом потенциале, так как направлена на улучшение качественного состава персонала, определение степени загрузки работников и использования его по специальности, совершенствование стиля и методов управления персоналом.

Полное и рациональное использование рабочего времени с помощью *анализа его использования*, как одного из главных источников роста производительности труда и эффективности производства.

Для анализа использования рабочего времени применяют следующие показатели: среднесписочная численность работников; количество человеко-дней, отработанных всеми рабочими за год; количество человеко-часов, отработанных всеми рабочими за год (фонд рабочего времени - ФРВ); количество дней, отработанных одним рабочим за год; сверхурочно отработанное время; средняя продолжительность рабочего дня.

Данный анализ - это неотъемлемая часть анализа всей деятельности предприятия, благодаря анализу становятся возможными оценка степени использования рабочего времени, его интенсивность, определение потерь рабочего времени, что в свою очередь позволяет разработать приемы его устранения.

В современном обществе одним из главных направлений в системе управления персоналом является подготовка и организация кадровых резервов. Кадровые резервы - это ключевое звено и важная составляющая в любой кадровой деятельности.

Понятие кадрового резерва означает формирование на предприятии группы специалистов и руководителей, обладающих высоким профессиональным и управленческим потенциалом, способных с течением времени занять ведущие позиции, обеспечивая необходимую преемственность и стабильную работу компании. Анализ кадрового резерва поможет оценить реальные возможности кандидатов и избежать ошибок при их плановом повышении.

- Формирование кадрового резерва имеет следующие цели: предупреждение вероятности кризисной ситуации в случаях ухода работников, занимающих первостепенные позиции;

- снабжение предприятия запасом высокопрофессиональных и результативных сотрудников, готовых к совершенствованию своего бизнеса в соответствии с установленной стратегией и культурой;

- удержание и мотивация профессиональных лидеров-управляющих; поддержание положительной репутации работодателя;
- понижение издержек на отбор и адаптацию нового работника.

Кадровый резерв организации имеет очень большое значение, как в становлении, так и в дальнейшем развитии любого образования. Кадровые резервы - это развитие и перспективы всего предприятия.

Но нельзя забывать про такой важный момент, как здоровье персонала, от которого зависят практически все перечисленные выше характеристики.

Здоровье персонала - это важнейший ресурс любой компании. В экономически развитых странах управление здоровьем персонала рассматривается как один из важнейших методов, благодаря которому становится возможным минимизация издержек компаний и стимулирование работников.

Выгода от инвестиций в здоровье персонала очевидна, так как работник меньше болеет, а значит, у него больше трудоспособность и при всем при этом наблюдается стабильная и хорошая атмосфера в коллективе. И для поддержания здоровья, руководитель должен заботиться о физическом, психическом и социальном состоянии сотрудников.

Огромное влияние на самочувствие оказывают человеческие отношения, так откровенные и тесные человеческие взаимоотношения создают ощущение безопасности и дают смелость приступать к любым, даже проблематичным планам и осуществлять их. Отдых и достаточный сон влияют не только на настроение, но и на душевное здоровье, а увлечения и досуг дают возможность увеличить душевную бодрость.

Таким образом, хочется сказать, что здоровье сотрудников должно стоять на первом месте по важности для каждой организации, ведь от благополучности и хорошего самочувствия каждого человека зависит дальнейшая судьба организации, а иногда и мира в целом.

Подводя итог вышесказанному, трудовой потенциал работника выступает исходной единицей, образующей основу формирования трудовых потенциалов организации и общества в целом.

Управление персоналом и его трудовым потенциалом с учетом выше сказанного должно опираться на решение трех базовых задач:

- нужно формировать такие производительные способности человека, которые будут соответствовать требованиям, предъявляемым к уровню качества рабочей силы на данном месте;
- рекомендуется создавать такие социально-экономические и производственно-технические условия на производстве, при которых происходит оптимальное использование способностей сотрудника к данному виду труда;
- процесс управления не должен причинять ущерб интересам и личности работника.

Литература

1. Воронин В. Трудоресурсный потенциал России. Размещение и управление/ В.Воронин, Б. Кочуров, Ю.Поросенков.- М.: Ленанд, 2015.
2. Егосин А.П. Основы управление персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2015.

СОСТОЯНИЕ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

К.А. Мукштанова, 4 курс, ГМУ, Тульский филиал РАНХиГС

Научный руководитель – д.т.н., проф. Ю.Н. Арсеньев

Сфера здравоохранения играет важную роль в большинстве стран мира. В странах ЕС расходы на здравоохранение составляют 6-15% ВВП, занятость в сфере здравоохранения - 5-10% от общего числа рабочей силы. Эти цифры имеют решающее значение для услуг, оказываемых здравоохранением, а также для производства, экспорта и импорта различных товаров медицинского назначения. Здравоохранение является важной государственной отраслью, частью национальной культуры, имеющей отношение ко всему обществу. Открытия ученых позволяют лечить многие болезни, более точно ставить диагнозы.

В государственных и муниципальных программах модернизации учитывается: применение ресурсно-целевого подхода предполагает структурирование индикаторов программы модернизации с учетом главных целей и приоритетов на планируемый период; комплексный подход к формированию блока наиболее важных, целевых, планируемых индикаторов программы модернизации; учет временного горизонта планирования, индикаторов программы модернизации в течение 10-30 лет.

Сегодня свыше 30 отраслей народного хозяйства связано со сферой здравоохранения: медицинская и фармацевтическая промышленность, капитальное строительство, приборостроение, специальные отрасли текстильной, пищевой промышленности, машиностроение, транспорт и т.п. [1-5].

Экономика здравоохранения тесно связана с экономикой РФ. Это взаимодействие, прежде всего, касается влияния на здоровье населения, развитие народного хозяйства и отдельных его отраслей. Экономика здравоохранения - отраслевая экономическая наука, изучающая взаимодействие здравоохранения с экономикой народного хозяйства, формирование, распределение и использование в здравоохранении материальных, трудовых и финансовых ресурсов.

В сфере здравоохранения Тульской области работает 9 специализированных больниц и диспансеров, в которых развивается медицина высоких технологий, в т.ч. по травматологии и ортопедии, кардиологии, рентгенохирургии, абдоминальной, сосудистой и нейрохирургии, вспомогательным репродуктивным технологиям. Организована работа 15 специализированных детских центров на базе областной детской клинической и областной психоневрологической детской больниц [4]. В 2015 г. в итоге оптимизации сети учреждений здравоохранения Тульской области амбулаторно-поликлиническую помощь смогли оказывать 53 государственных учреждения здравоохранения мощностью 32562 посещения в смену.

Оценка эффективности деятельности системы управления здравоохранением Тульской области на основе метода экспертных оценок и шкалы Харрингтона сведены в табл. 1, 2.

Таблица 1. Оценка величины компонентов инновационного потенциала

№ пп.	Критерии оценки потенциала	Оценка по шкале
1. Финансовый капитал		
1.1	Достаточность собственных средств	0,2
1.2	Возможность получения или привлечения заемных средств	0,2
1.3	Возможность получения бюджетного финансирования, грантов, спонсорской помощи	0,4
1.4	Возможность привлечения венчурного капитала	0,3
1.5.	Возможность получения налоговых льгот	0,3
2. Кадровый потенциал		
2.1	Наличие в организации лидера-новатора	0,3
2.2	Достаточность основного и вспомогательного персонала	0,2
2.3	Наличие кадров, имеющих специальное образование и опыт проведения научно- исследовательских работ (НИР)	0,2
2.4	Наличие опытных и квалифицированных специалистов в сфере управления, финансов, маркетинга	0,2
2.5	Выделение персоналу время на разработку инноваций	0,2
2.6	Обучение персонала	0,3
3. Материально- технический потенциал		
3.1	Наличие необходимых производственных площадей	0,6
3.2	Наличие производственного оборудования и транспорта	0,4
3.3	Наличие специализированных лабораторий и экспериментальной базы	0,2
3.4	Высокий уровень автоматизации производства	0,2
3.5	Низкий уровень износа основных средств	0,3
3.6	Наличие доступа к необходимым ресурсам	0,4
4. Научно- исследовательский потенциал		
4.1	Наличие зарегистрированных изобретений- патентов, ноу- хау, компьютерных программ и др.	0,2
4.2	Высокий научный уровень сотрудников, наличие специалистов с учеными степенями и званиями	0,3
4.3	Проведение на предприятии фундаментальных исследований	0,1

4.4	Наличие государственной поддержки выполнения НИОКР	0,2
4.5	Принципиальная новизна разработок	0,2
4.6	Инновационные разработки, доведенные до серийного производства	0,1
5. Организационно-структурный потенциал		
5.1	Ориентированность организационной структуры на разработку и внедрение инноваций	0,3
5.2	Наличие специализированных подразделений	0,3
5.3	Наличия лабораторий контроля качества	0,2
5.4	Наличие опыта управления проектами	0,4
5.5	Наличие партнерских связей с НИИ, зарубежными партнерами и др.	0,2
5.6	Наличие позитивной репутации на рынке	0,5
	Итоговая оценка	7,9

Таблица 2. Оценка инновационной деятельности системы здравоохранения

№	Критерии оценки потенциала	Оценка по шкале
1. Анализ внешней и внутренней среды		
1.1	Данные об инновационном потенциале организации при принятии управленческих решений	0,1
1.2	Информация о новых продуктах и технологиях	0,1
1.3	Имеется информация о критериях государственной поддержки в разработке и поддержке инноваций	0,2
1.4	Информация о потребностях потребителей	0,3
2. Стратегическое планирование		
2.1	Разработка стратегии на основе анализа внешней и внутренней среды	0,2
2.2	Стратегия организации является гибкой	0,1
2.3	Стратегия является повседневной работой каждого сотрудника	0,2
2.4	Создана система фирмы, информирующая о ходе реализации стратегии	0,3
2.5	Разработан стратегический бюджет медучреждения	0,3
3. Бюджетирование		
3.1	Стратегическое и оперативное управление согласовано	0,3

3.2	Оперативные планы медучреждения гибкие	0,1
3.3	Нормы медучреждения периодически пересматриваются	0,1
3.4	При нарушении требований локальных нормативных актов, показателей планов ведется оценка причин и последствий нарушения	0,3
3.5	Разработана дифференцированная система санкций за нарушение требований локальных нормативных актов	0,3
4. Организация		
4.1	Поддержка инноваций высшим руководством организации	0,2
4.2	Установлены исполнители по разработке, внедрению инноваций	0,3
4.3	Цели организации и подразделений согласованы со стратегией	0,3
4.4	Организационная структура организации гибкая	0,1
4.5	Бюрократические барьеры при внедрении инноваций	0,1
5. Распорядительство		
5.1	Есть зависимость зарплаты от достижения стратегических целей	0,3
5.2	Есть система материальной и нематериальной мотивации для привлечения сотрудников к инновациям	0,4
5.3	Наличие менеджеров с опытом инновационной деятельности	0,2
5.4	Наличие квалифицированной рабочей силы	0,2
5.5	Есть проблемы при найме иностранного персонала	0,2
6. Координирование деятельности		
6.1	Возможно появление неформальной организационной структуры	0,2
6.2	Эффективное вертикальное координирование	0,2
6.3	Эффективное горизонтальное координирование	0,2
6.4	Применяется поэтапная координация	0,3
6.5	Существует дублирование в деятельности подразделений	0,2
Итоговая оценка		6,3

Эффективность инновационного потенциала системы здравоохранения рассчитаем как [6]

$$\text{ЭИП} = \text{РИД}/\text{ВИП} = 6,3:7,9 = 0,80,$$

где РИД- результат от инновационной деятельности; ВИП - величина инновационного потенциала.

Результат говорит о важности пересмотра предпринимаемых действий, разработки более эффективных программ реализации концепции развития.

Оценка эффективности инноваций в сфере здравоохранения с учетом потребительской ценности, полезности и выгоде показала следующее.

1. Анализ показал, что наиболее уязвимое звено системы здравоохранения – кадровый потенциал. Без улучшения этого звена системы невозможно улучшить здоровье населения. Зависимость между состоянием здоровья населения и доступностью медицинской помощи является опосредованной.

Таблица 3. Расчет параметров индекса полезности потребительских выгод

<i>Потребительские выгоды</i>	<i>Расчет индекса полезности</i>			
	<i>P_i</i>	<i>K_i</i>	<i>$P_i K_i$</i>	<i>X_i</i>
Конкурентные преимущества системы	3	0,5	1,5	0,13
Повышение качества услуг системы	4	0,7	2,8	0,24
Повышение квалификации персонала	2	0,5	1	0,09
Самоменеджмент работников	2	0,5	1	0,09
Обеспечение хороших условий труда	2	0,4	0,8	0,07
Уменьшение издержек производства	3	0,4	1,2	0,10
Увеличение доходности	4	0,3	1,2	0,10
Повышение имиджа системы	4	0,5	2	0,17
Итоговая оценка			11,5	1

Таблица 4. Условные и безусловные индексы эффекта внедрения инноваций

<i>Потребительские выгоды</i>	<i>X_i</i>	<i>Расчеты эффектов инноваций (баллы)</i>				
		1	2	3	4	5
Конкурентные преимущества системы	0,13	4	2	3	3	3
Повышение качества услуг системы	0,24	4	3	4	4	3
Повышение квалификации персонала	0,09	5	4	4	3	3
Самоменеджмент работников	0,09	5	3	3	3	4
Обеспечение хороших условий труда	0,07	3	3	4	4	3
Уменьшение издержек производства	0,10	4	4	3	2	3
Увеличение доходности	0,10	3	3	5	3	4
Повышение имиджа системы	0,17	4	3	5	4	3
Средняя оценка	1	4	3,13	3,88	3,25	3,25
Условный индекс эффекта <i>E_{iy}</i>		0,23	0,18	0,22	0,19	0,19
Безусловный индекс эффекта <i>E_{ib}</i>		0,80	0,78	0,78	0,81	0,81

2. ВОЗ оценивает вклад медицинской помощи в поддержание здоровья населения в 20%, отдавая решающую роль образу и условиям жизни, экологии,

питанию и т.д. Последние исследования показали, что роль медицинской помощи, ее возможности в связи с развитием новых технологий намного больше. Обеспечение своевременного и качественного доступа к медицинской помощи - задача государства и поддается управлению с его стороны. Это является задачей не только социальной, но и политической.

3. Для улучшения здоровья туляков в 2013-2015 гг. следует:

- достичь распространения во всей области, а не только в крупных городах диспансеризации населения для более раннего выявления заболеваний;
- вести активную пропаганду здорового образа жизни с дополнительным привлечением студентов медицинских учреждений (это явится возможностью получения дополнительной практики, а также повышением престижности профессии врача, в т.ч. в сельской местности);
- усилить работы по профилактике потребления алкоголя;
- создать и отработать схемы дежурных пунктов скорой медицинской помощи вблизи проблемных участков дорог;
- провести материально-техническое переоснащение службы скорой медицинской помощи;
- совершенствовать межведомственное взаимодействие с МЧС и государственной инспекцией безопасности дорожного движения.

4. Для решения проблемы дефицита кадров необходимо финансовое стимулирование выпускников и молодых специалистов (достойная зарплата, социальная поддержка и гарантии) путем; перераспределения имеющихся финансовых ресурсов; сокращения инвестиционных расходов (капитальное строительство и закупка дорогостоящего оборудования); повышения эффективности закупочной политики (установление референтных цен на лекарственные средства и медицинские изделия); сокращения административных расходов в системе ОМС (исключение страховых медицинских организаций из цепочки доведения средств до государственных медицинских организаций).

5. Предлагается средства от внутриотраслевой экономии и дополнительные бюджетные средства здравоохранения (при условии, что они будут выделены) распределить на следующие статьи затрат (частично или полностью):

- выполнение Указов Президента по повышению заработной платы работникам государственных и муниципальных медицинских организаций;
- предоставление льгот медицинским работникам первичного звена здравоохранения по приобретению жилья;
- индексация заработной платы сельским медицинским работникам (коэффициент 1,4 к средней оплате медицинских работников по стране);
- подготовка кадров в медицинских и фармацевтических вузах, на повышение оплаты труда профессорско-преподавательского состава (коэффициент 2,0 к средней оплате труда врачей по стране); на повышение их квалификации (10% от ФОТ профессорско-преподавательского состава); на субсидии медицинским организациям для размещения клинических баз вузов, а также на материально-техническое оснащение вузов;

- развитие системы непрерывного медицинского образования – повышение квалификации (1% от ФОТ медицинских работников, как принято в большинстве развитых странах);

- включение в тариф по оплате медицинской помощи статьи расходов на амортизацию, техническое обслуживание дорогостоящего оборудования; поддержание программно-аппаратного комплекса (ПАК) медицинских организаций.

В целом здравоохранение региона продолжает развиваться. Укрепляется материально-техническая база; сохранен кадровый потенциал, повышается уровень его профессионализма; внедряются новые передовые и высокотехнологичные технологии оказания медицинской помощи населению (эндопротезирование крупных суставов, хирургическое лечение нарушений сердечного ритма, офтальмологическая хирургия, тромболитическая терапия и др.). Функционируют 5 межмуниципальных лечебно-диагностических центров, 4 сосудистых центра, созданы эндокринологический и кардиологический диспансеры, открыты 13 травматологических центров. Продолжается организационное и структурное преобразование отрасли. Сохраняется социальная направленность деятельности здравоохранения, особое внимание уделяется детям, пожилым, оказание медицинской помощи детям и матерям.

Развитие материальной базы отрасли, реформирование здравоохранения на основе современных достижений медицины, новых технологий, укрепление кадрового потенциала позволит в перспективе закрепить и развить наметившиеся позитивные сдвиги в состоянии здоровья жителей региона и улучшить демографическую ситуацию в Тульской области.

Литература

1. Зими́на Э.В. Научное обоснование системной подготовки управленческих кадров здравоохранения / Автореф. дисс... д-ра мед.наук .- М -2007. - 48 с.
2. Современные проблемы эффективности управления здравоохранением: Матер. науч.-практ. конф. с междунар. участием. / Под ред. акад. РАМН, проф. Вялкова А.И. — М.: РЦ «ФАРМЕДИНФО», 2012. — 329 с.
3. Улумбекова Г.Э. Здравоохранение России – М: Гэотар-Медиа, 2010.
4. Кадровый дефицит в сфере здравоохранения Тульской области - <http://newstula.ru/news/138884>.
5. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю., Минаев В.С. Синергетика, когнитология, комплексная безопасность: системы «природа – общество – человек»: Монография. – М. – Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. 386 с.
6. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю., Коновалов А.П. Инновации в экономике электроэнергетики: производство, распределение, слияние-поглощение, оптимизация. – М. – Тула: Изд-во ФГБОУ ВПО «ТулГУ», 2014. – 300 с.

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И МОЛОДОЕ ПОКОЛЕНИЕ РОССИИ

А.А. Русакова, 5 курс, каф. ИБ, Институт ПМКН, ТулГУ
Научный руководитель – к.т.н., доцент А.А. Сычугов

Рассматривается необходимость подготовки профессионалов, а также просвещения населения в сфере информационной безопасности России.

Ключевые слова: информационная безопасность, государственная политика, негативные последствия, профессиональные кадры.

Одной из фундаментальных особенностей современного общества является его информатизация. Формируются новые цели и ценности, трансформируются политические, экономические и культурные концепции. Всё это находит своё отражение в молодежной среде, которая является наиболее мобильной и восприимчивой к инновациям. Сегодня государство старается поддерживать молодое поколение России через инвестиции в науку и творчество, целевые программы и специальные проекты. Молодое поколение является основным субъектом развития информационных и коммуникационных технологий. Согласно документу «Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2025 года» целью новой политики в отношении молодежи является достижение конкурентоспособности (формирование конкурентоспособного молодого поколения), так как профессиональные кадры – это залог успешного развития нашей страны и ее безопасности.

Одной из основных составляющих системы обеспечения национальной безопасности РФ является информационная безопасность, выступающая важным связующим звеном всех основных компонентов государственной политики в единое целое. Информационная безопасность представляет собой социальное, а не чисто техническое явление. Это не только защита информации, но и организационные, правовые и иные меры, направленные на обеспечение устойчивого, стабильного развития общества и государства. Внедрение информационных технологий в повседневную жизнь необходимо рассматривать как позитивное явление, положительно влияющее на экономическое и технологическое развитие общества, способствующее росту благосостояния общества и комфортности жизни. При этом в современном обществе уже всерьез задумываются о проблеме соблюдения прав человека в условиях высокой динамики информатизации общества, о методах противостояния киберпреступности. Актуализация проблемы информационной безопасности возрастает по мере роста информационных рисков в информационном пространстве российского и мирового сообщества в целом.

Под безопасностью информации понимают состояние защищенности информации, обрабатываемой средствами вычислительной техники или автоматизированной системы от внутренних и внешних угроз. В бурно развивающемся информационном обществе информационная компетентность, несомненно, одна из наиболее востребованных и необходимых компетенций. Умение правильно обращаться с информацией является залогом успеха в обучении на протяже-

нии всей жизни, в профессиональной деятельности и в повседневном межличностном общении для любого человека. Именно поэтому необходимо обучать молодое поколение не только использовать информацию, но и защищать её.

Рассмотрим пример: социальные сообщества сети. Социальные сети удовлетворяют потребность в общении людей разных возрастных категорий, однако, преобладающий возраст пользователей 12-35 лет. С точки зрения информационных технологий, социальные сети являются огромным по объёму банком данных. Выкладывая фотографии и любую другую информацию о себе и своих близких в Интернет, человек не задумывается, а, возможно, и не знает, что даже после удаления этой информации со страниц социальных сетей, она остается в базе данных сервера. Сведения с сервера предоставляются при необходимости органам власти, что давно не является секретом, однако самое неприятное – это взлом подобных серверов. Не все компьютерные системы надёжно защищены. С каждым днём появляется всё больше и больше программ для несанкционированного доступа к информации, а также недобросовестных специалистов, использующих их. Именно поэтому личная информация в сети, в один прекрасный день, может стать компроматом на Вас и Ваших близких. Кроме того, в соответствии со статьёй № 137 УК РФ «О нарушении неприкосновенности частной жизни», распространение сведений без согласия гражданина о его частной жизни предусматривает не только штраф и исправительные работы, но и арест. Согласно Российской Газете №102 от 14 мая 2015 года, в отношении 29-летней жительницы города Канаш в Чувашии было возбуждено уголовное дело за размещение в социальной сети компрометирующих снимков своей знакомой. Неправильное поведение в виртуальной реальности сегодня порождает много проблем в будущем. Во избежание подобных ситуаций необходимо информировать население, особенно молодёжь (средний возраст пользователей лишь немного превышает возрастные рамки «молодого поколения»), о последствиях необдуманных действий в Интернете.

Направлений по защите информации конфиденциального характера огромное количество, не говоря уже о государственной тайне (сведения в области военной, внешнеполитической, экономической, разведывательной и др. деятельности, распространение которых может нанести ущерб безопасности РФ, ФЗ № 131 от 06.10.1997 года «Закон о государственной тайне»). Распространение информации личного характера – это лишь один пример того, как сегодня могут управлять жизнями людей информационные технологии, в частности, сеть Интернет. Однако, не считая хищения подобной информации, основной убыток которой от ее разглашения – личное несчастье человека, целью вторжений злоумышленников в основном является хищение коммерческой тайны или финансовое мошенничество. Обезопасить себя от такого рода неприятностей самостоятельно очень сложно, поэтому системами защиты предприятий и организаций должны заниматься специалисты своего дела.

Требуются квалифицированные кадры, способные противостоять правонарушителям в области информационных технологий. В вузах, ссузах и колледжах нашей страны существуют программы подготовки специалистов в сфере

информационной безопасности, чтобы поднять общий уровень информационной компетентности всех жителей России. Доктрина информационной безопасности РФ относит развитие и совершенствование системы подготовки кадров, работающих в сфере обеспечения информационной безопасности, к первоочередным задачам государственной политики. Государству необходимо привлекать граждан в данную сферу как можно раньше:

- открывать в школах курсы по повышению информационной грамотности;
- улучшить систему образования в колледжах, университетах, добавляя большее количество практических занятий в образовательный план;
- проводить различные тендеры и целевые программы;
- инвестировать в молодые таланты для реализации своих идей;
- открывать отечественные компании в сфере разработок программного обеспечения.

Высокий образовательный уровень молодежи способен сформировать кадровое ядро России.

Литература

1. Российская газета. Раскрытие личных секретов граждан в Интернете может закончиться уголовным делом[Электронный ресурс] – URL:<http://www.rg.ru/2015/05/14/sekrety.html>.
2. Применение технологий работы с информацией в процессе обучения[Электронный ресурс] – URL:<http://www.scienceforum.ru/2013/222/2571> (Дата публикации: 16.01.2015).
3. Кодексы и законы РФ. Уголовный кодекс, статья 137 «Нарушение неприкосновенности частной жизни»[Электронный ресурс] – URL:<http://www.zakonrf.info/uk/137/>.
4. Закон о государственной тайне[Электронный ресурс] – URL:<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=176315;fld=134;dst=1000000001,0;rnd=0.35641120467334986>.
5. Стратегия развития молодежи РФ на период до 2025[Электронный ресурс] – URL:http://noyamolod.ru/index.php?catid=155:2013-12-10-03-09-24&id=2041:2013-12-10-03-13-21&Itemid=58&option=com_content&view=article.
6. Защита прав интеллектуальной собственности в сети Интернет[Электронный ресурс] – URL:<http://ecsocman.hse.ru/text/16208451>.

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕХАНИЗМЫ ГРАЖДАНСКОГО УЧАСТИЯ

Н.А. Сальникова, 1 курс, гр. ГСО1501, ГМУ, Тульский филиал РАНХиГС

Научный руководитель – к.ф.н., доцент Е.Б. Спириденков

Исследуются возможности использования Интернет-коммуникаций в государственном управлении. Показано, что инновационные форматы общественной коммуникации становятся фундаментом для демократизации отношений государства и общества.

Ключевые слова: гражданское общество, гражданское участие, диалог «власть-общество», Концепция открытости федеральных органов исполнительной власти.

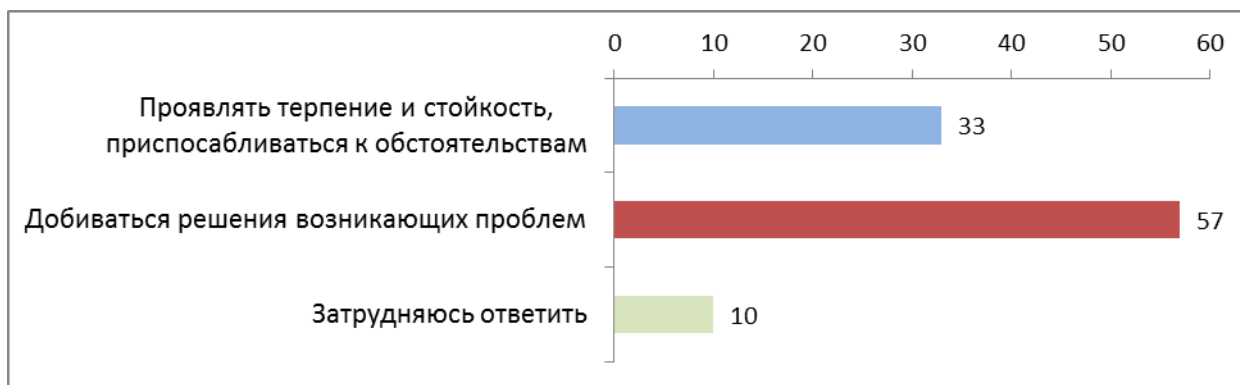
В настоящее время, охваченное мировым экономическим кризисом, возникают новые вызовы, на которые не может не реагировать не только бизнес, но и гражданское общество в целом. Эти трудности отрицательно влияют на общественный миропорядок и подрывают доверие человека к институтам, ответственным за его благополучие. В то время как рыночная система имеет сбой саморегуляции, очевидно, что устойчивость всей политической системы напрямую зависит от ее умения открыться запросам социальных групп, перестроиться в зависимости от изменяющихся приоритетов, но в то же время не забывать о накопленных ценностях.

Общественные движения зачастую складываются вокруг данных приоритетов и ценностей, они развиваются, расширяются порой несмотря на то, что политические группы не могут принять их в процесс решения насущных вопросов на всех уровнях. Из истории мы знаем, что исключение таких акторов из сферы политики может привести к возможности радикализации борьбы с ними, что угрожает общественной устойчивости в целом.

На современном этапе развития общества множество причин приводит к индивидуализации интересов и забот в ущерб коллективным интересам: люди ищут индивидуального спасения от коллективных бед, персонального решения системных противоречий. Зачастую люди не могут воспользоваться традиционными способами реализации своих прав и свобод, такими как обращение за помощью в партии или другие общественные организации, выдвижение законодательной инициативы или хотя бы законодательного почину, даже сотрудничество с местными органами самоуправления не всегда представляется возможным. Нельзя это игнорировать, ведь общественные движения могут стать крайне националистическими или фундаменталистскими группами. Данный вариант развития событий сводит на нет общественные устои, уничтожает ценности, меняет приоритеты. Необходимо внимательно относиться к этому, когда заходит речь о социальной активности общества.

Левада-центр в 2015 году проводил опрос, в котором приняли участие 1600 чел. достигших совершеннолетия, проживающих как в городе, так и селе.

Как по вашему мнению следует относиться к проблемам, с которыми сталкиваются граждане в современной России? (в % в целом по выборке)



Почему Вы не обращались за помощью для защиты своих прав?
(в % от тех, кто не обращался)



Таким образом, мы видим два противоречащих друг другу результата. С одной стороны, граждане готовы «добиваться решения проблем», а с другой говорят, что «все равно ничего не добьешься». На мой взгляд, это связано с тем, что человек готов решать проблемы, но он не знает как. Это показывает низкую степень политической грамотности.

В условиях быстро меняющегося общества действительно трудно уследить за состоянием политической сферы. Только за последние 15 лет политическое поле, в котором развивается гражданская активность, изменилось до неузнаваемости. В 90-е гг. наблюдался быстрый рост количества организаций не без помощи заграничного капитала, в двухтысячные снизился уровень международной поддержки и возник кризис многих объединений. Легитимность организаций, существующих на поддержке иностранных доноров, становится под вопросом. В то же время возникают и структуры гражданского общества, подконтрольные государству, например, Общественная палата, Общероссийский Гражданский Форум, Совет по содействию развитию институтов гражданского общества и правам человека, Экологический форум.

Российские власти за неимением доброй воли и умения строить системы действий в условиях разнообразия общественных движений, которых двигают разные ценности и приоритеты, неспособности объединить эти движения, не

могут построить конструктивный диалог между общественностью и управленческим аппаратом.

Но общество развивается, и возникают новые формы диалога с властью. Важно, что структуры гражданского общества все же стали проявлять инициативы по созданию механизмов взаимодействия с властью, особенно ярко это проявляется на муниципальном и региональном уровнях.

Несомненно, отношение к власти формирует то, какая информация доходит до населения от власти и о самой власти. Владеть информацией и не иметь каналов для ее распространения невозможно. Современные развитые государства вступили в эпоху информационного общества, осознания и принятия новой парадигмы общественного развития. Пришло понимание того, что управлять, базируясь на старых подходах, невозможно.

Волна развития интернет-коммуникаций, появление новых технологий, рост коммуникативных возможностей, приводит к тому, что интернет-коммуникации в настоящее время недостаточно изучены, а значит и недостаточно эффективно используются в государственном управлении. В условиях развития современных социальных процессов инновационные форматы общественной коммуникации становятся фундаментом для демократизации отношений государства и общества. Понимание информационной природы человека, умение включить личность в кооперативные процессы открывает новые позитивные пути развития общества.

Социологическое исследование «Инновационные модели диалога «власть-общество» выявило наличие следующих площадок для передачи информации от власти к обществу: официальные сайты органов власти – 355; блоги руководителей высшего уровня – 101; аккаунты в социальных сетях руководителей высшего уровня – 122. На сегодня их количество продолжает расти, как и стремление к принципу информационной открытости. Согласно Концепции открытости федеральных органов исполнительной власти (от 30 января 2014 г. № 93-р) определены основные принципы и задачи открытости государственных органов, а также основные подходы к их достижению. В этой динамике есть еще один плюс: налаживается диалог власти и общества и создаются новые механизмы гражданского участия и диалога, осуществляемого в разных видах. Наиболее распространена *электронная приемная*. Проведение интернет-конференций (когда даются ответы на вопросы онлайн в видеоформате), вебинаров, работа онлайн-приемных. Удобный формат представляет собой *форум*, при этом пользователь Интернета может оставлять комментарии на сайте по какому-либо вопросу или присоединяться к обсуждению. Возможен вариант *одностороннего диалога* – отправление письма через электронную почту пользователем и получение ответа по почте.

Но наибольшее удобство представляют собой так называемые «*комплексные электронные сервисы*». Яркий пример – Портал правительства Тульской области. Он позволяет задать вопрос или пожаловаться, поучаствовать в обсуждении на форумах, посмотреть отчеты о проделанной работе вакансии, перейти на другие государственные сайты Тульской области и многое другое.

Многообразие форм ведения диалога позволяет возможность вариативности управленческих технологий. А такой многонациональной и многополярной стране как Россия это очень удобно.

Такие сервисы требуют ведения диалога как со стороны власти, так и со стороны общества. Несомненно, они имеют много преимуществ. Во-первых, оперативная работа. Решение задачи посредством сервисов выполняется быстрее. Во-вторых, это возможность снизить уровень коррупции, ведь если нет прямого контакта с чиновником, то и брать взятку некому. В-третьих, удобство. Все операции спокойно можно выполнить дома. В-четвёртых, использование интернет-систем позволит разгрузить традиционную систему управления, что избавит от больших очередей. В-пятых, такие сайты могут быть абсолютно универсальными и с помощью них можно выполнять различные операции. В глобальной перспективе создание электронных правительств может привести страну к таким развитым состояниям, как электронная экономика, а впоследствии и информационное общество.

Конечно, есть и минусы. В настоящее время система не имеет массовой пользовательской аудитории и ограничена определенным спектром услуг. Во-вторых, отношение чиновников к работе вряд ли изменится, ведь отписки давать можно и в электронном виде. И, в-третьих, есть опасение, что такая система послужит во зло обычным людям, отслеживая и контролируя их жизненное пространство.

Подводя итоги, необходимо отметить, что интернет-технологии – новая сфера для государственной деятельности и органы власти пока не в полной мере удается дифференцировать функции и использовать особенности интерактивных интернет-технологий.

Следует отметить и неразработанность механизмов информационного взаимодействия, что тормозит развитие самоорганизационных процессов, гражданского общества. Это также вызывает раздражение пользователей и повышает недоверие к власти. Тем не менее, в России уже сложились предпосылки для более полной открытости власти гражданским инициативам, а у граждан – понимание своей значимости в жизни общества.

Литература

1. Бурматов В. Институциональный смысл Открытого правительства.// Власть, 2012, № 8.
2. Потехин В. Развитие взаимосвязи государства и гражданского общества как условие модернизации управленческой деятельности // Власть, 2010, № 8.
3. <http://www.openregion71.ru/> - портал открытый регион

ИНВЕСТИЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

Д.О. Симонов, 3 курс, гр. 2, МО, Тульский филиал РАНХиГС
Научный руководитель – д.т.н., проф. Ю.Н. Арсеньев

Исследуется инвестиционный потенциал, являющийся залогом успешного экономического развития региона или отдельного хозяйствующего субъекта. Описывается позитивное влияние эффективного использования инвестиционного потенциала на производственно-хозяйственную деятельность.

Ключевые слова: инвестиционные средства, основные производственные фонды, активы предприятий, научно-техническая подготовка

Динамика социально-экономического прогресса обеспечивается благодаря инвестиционному потенциалу, количественные и качественные характеристики которого представляют собой совокупность инвестиционных средств, финансовых, материально-технических и нематериальных активов. В результате использования инвестиционного потенциала создаются качественно новые основные производственные фонды, обеспечивающие высокую отдачу, становящиеся органической частью интенсификации воспроизводственного процесса. Инвестиционный потенциал реализуется не только при создании капитала (основных производственных фондов), но и при возникновении специфических ресурсов, например, человеческого капитала, информатизации. В этом случае изменяется социально-экономическая основа производства, экономические интересы его участников. В ходе становления эффективного рынка качественно меняется и сам воспроизводственный процесс: в его классическую схему добавляется еще одна фаза – научно-техническая подготовка производства.

Инвестиционные товары трансформируются в инвестиционные ресурсы, базируясь на законах рынка: конкуренции, спроса и предложения и т.д. В данном случае меняется система источников инвестиционных ресурсов, которые становятся основой производства: уменьшается доля бюджетных ресурсов, увеличивается роль доходов предприятий, кредитов коммерческих банков, сбережений населения.

Новые вложения в производство инвестируются, как правило, из двух источников: фонда амортизации и прибыли. При замене изношенного оборудования более новым и качественным фонд амортизации способен обеспечить технологическое обновление производственной деятельности. Фонд накопления, обеспечивая постоянный добавочный капитал, увеличивает инвестиционный фонд, который предоставляет новые возможности для интенсификации воспроизводственного процесса.

Инвестиционная деятельность реализуется ее субъектами: инвесторами – потребителями инвестиционных средств и поставщиками ресурсов, «пользователями» созданного вновь капитала, а также товаров, которые произведены на основе наличного капитального запаса; агентами информационного и финансового рынков. Субъекты инвестиционной сферы экономически взаимодействуют в пропорциях, которые возникают между инвестиционным спросом и предложением как рыночными категориями, от которых зависят возможности будуще-

го экономического роста. Особенно важна данная характеристика при экономической нестабильности производственных процессов, колебание которых может вызвать неэффективность использования их совокупности.

За время экономических реформ производительность труда резко снизилась и в связи с этим государственные управляющие органы должны участвовать в создании межгосударственных, а также межрегиональных корпораций, которые бы объединяли промышленные компании смежных отраслей с торговыми, научно-техническими и банковскими подразделениями. Такая реструктуризация предприятий может повысить их рентабельность, увеличить доходы, налоги, оплату труда персонала, инвестиции.

Следует выделить использование инвестиционного потенциала и расширение межхозяйственного сотрудничества между странами СНГ, как условия стабилизации и роста производственной деятельности, расширения межстрановых связей: использование экономического пространства и реальных возможностей для развития рынков товаров и капиталов стран СНГ, снятие таможенных барьеров.

Экономический рост и инвестиционная активность являются взаимообусловленными понятиями и вытекают одно из другого. Ресурсы ВВП, используемые на накопление, являются источником роста инвестиционной активности. На рост инвестиционной политики также влияет эффективная амортизационная политика. В хозяйственной деятельности возникают «толчки» к новым инвестициям в случае сокращения нормативных сроков службы основного капитала и если вводится один из методов ускоренной амортизации взамен равномерной.

И все же, чтобы достичь экономического роста, прежде всего, важны производственные накопления, вложения в основные производственные фонды (ОПФ) и предпринимательские объекты. Именно предпринимательская и производственная инвестиционная активность является исходным импульсом для будущего роста экономики, ее инвестиционного потенциала.

На основе вышесказанного можно предложить следующую схему влияния инвестиционной активности на экономический рост. Данная схема отражает воспроизводственный цикл. Исходный, автономный для всего процесса экономического развития импульс определяет часть вновь созданного продукта, представляющего собой чистые инвестиционные вложения, формирующие накопление ОПФ. Результат такого эффективного использования ресурсов накопления проявляется в росте ВВП, который в последующем вновь становится источником чистых инвестиций.

Обоснование модели влияния инвестиций на экономический рост в рыночных условиях должно связывать темпы экономического роста с долей производственного накопления основных фондов и эффективностью чистых капитальных вложений (накопления).

Для построения такой модели требуется найти оптимальную долю фонда накопления основных фондов, решить классическую задачу макроэкономики. В

общем виде поиск следует подчинять критерию максимизации потребления за определенный временной отрезок.

В указанном контексте обосновывается система факторов, отражающая оптимизацию накопления и потребления в процессе воспроизводства.

В целом инвестиционный процесс в рыночной системе хозяйствования оказывает влияние на экономический рост по ряду направлений. В их числе – более быстрое освоение новой техники и снижение потерь от ее морального износа, поступление отчислений амортизации, внедрение инновационных прогрессивных форм организации, а также управления хозяйственных связей по вертикали и горизонтали и т.д. Наиболее ощутимый выигрыш производители достигают в качестве дополнительного прироста произведенной продукции, прибыли и отчислений амортизации в связи с ускорением инвестиционного цикла, следовательно, важно отметить воздействие сокращения оборота инвестиций, применяя методологию относительно оборота капитальной стоимости.

Разработка и применение показателя, который отражает в долгосрочной перспективе полную оборачиваемость инвестиций и каким является коэффициент реализации инвестиций, приобретает особое значение. Следовательно, необходима разработка комплексного подхода к принятию решений, технико-экономическому обоснованию расширенного состава рассматриваемых альтернатив инвестирования по критериям прибыльности, качества и эффективности.

Литература

1. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю. Инновации, инвестиции, интеллект: потенциал, капитал, модели. – М. – Тула, Изд-во ТулГУ, 2013.
2. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю., Нефедова С.В. Интеллектуальные системы и информационные технологии: бизнес, финансы, инвестиции, управление. – М. – Тула: Изд-во ТулГУ, 2010.
3. Арсеньев Ю.Н., Киселев В.Д., Давыдова Т.Ю. Управленческие решения. В 2-х т. – М. – Тула: Изд-во ОРАГС, т. 1, 2009. 421 с. Т. 2, 2010. 409 с.
4. Арсеньев Ю.Н., Шелобаев С.И. Оптимизация банковских процессов и принятие решений. – М.: Высшая школа, 1999. – 609 с.

МОТИВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

В.А. Трубицина, 3 курс, гр. 2, МО, Тульский филиал РАНХиГС, МО
Научный руководитель – д.т.н., проф. Ю.Н. Арсеньев

Рассматриваются проблемы анализа и оценки мотивационного потенциала человеческих ресурсов в современном мире. Приводится методика оценки мотивации человека в процессе трудовой и интеллектуальной деятельности.

Ключевые слова: мотивационный потенциал, трудовая деятельность, стимулирование труда, мотив.

Для оценки развития и состояния мотивационных процессов используются различные показатели и модели, которые также влияют на объяснение меха-

низмов формирования трудового поведения человеческих ресурсов, занимающихся трудовой деятельностью на разнообразных субъектах хозяйствования. С 60-х гг. XX века поиск подходов к анализу мотивации трудового поведения работников резко усилился, что связывалось с поиском ответа на главный вопрос, который остается актуальным и в настоящее время: как преодолеть негативное отчуждение труда и формировать заинтересованное отношение персонала к выполняемой ими работе?

Многочисленные теоретические разработки проблем отношения человека к труду, удовлетворение, получаемое им от выполняемой трудовой деятельности и его восприятия производственной ситуации, положены в основу поиска оценки возможностей разных подходов к анализу мотивационных процессов. Следовательно, мотивация трудовой деятельности персонала формировалась на основе вышеизложенных компонентов.

В 1970-1980 гг. активно изучалась проблема мотивации с соотнесением ее с трудовым потенциалом работника. До 70-х гг. понятие "трудовой потенциал" сводилось лишь к квалификационному потенциалу. Однако ближе к началу 80-х гг. понятие "трудовой потенциал" начали рассматривать как совокупность личностных способностей работника к труду определенной сложности и квалификации.

Трудовой потенциал представляет собой целостный спектр элементов, которые составляют производительную способность работников. Примерами являются навыки, духовные и нравственные ценности, сочетание творческих и физических способностей, а также опыт и знания. Многие ученые в дальнейшем продолжили развитие идеи трудового потенциала с выделением из него мотивационного потенциала.

Мотивационный потенциал образуется на стыке личностного и трудового потенциалов и выражается уровнем готовности к эффективной работе. Мотивация, являясь осознанным человеком побуждением к активности, решению поставленных задач или просто к целенаправленному действию, всегда носит позитивный характер [1-3].

Сила мотива, как показывает практика, зависит от многих факторов. На ней сказывается закрепленность навыка и притягательность объекта воздействия. Нежелательное событие под влиянием сильной мотивации кажется менее вероятным, чем оно есть на самом деле. Похвала или порицание, задетое самолюбие, соревнование с другими людьми, проблемность поставленной перед собой задачи - все это влияет на силу мотива человека. Примером может служить публичная похвала, которая, в отличие от публичной иронии, очень высоко оценивается людьми. Большинство людей позитивно реагирует на выговор наедине.

Присутствие других людей также влияет на силу мотива. Российский академик В.М. Бехтерев выделял три типа людей: социально возбудимые; социально тормозимые; социально индифферентные.

Достоверно доказано, что многие люди начинают работать намного хуже, если они чувствуют на себе чужой взгляд. Степень сложности и прочности

навыков также имеет большое значение. Такие навыки, например, выполняются лучше в присутствии других людей, а только осваиваемые навыки сложны по координации и могут выполняться намного хуже. Поэтому необходимо иметь адекватное представление о выбираемой профессии с целью получения устойчивой мотивации.

Побуждения, не объясняемые лишь взаимными выгодами и вознаграждениями, реализуются с помощью двух социальных механизмов:

- внутреннего вознаграждения, т.е. индивид сам себя мотивирует изнутри (явный пример - психологическая отдача, появляющаяся от самого процесса работы, - чувства успеха, общественной необходимости своего труда и т.д.; данный механизм является внутренней мотивацией человека, заключенной в самом труде и его смысле);
- внешнего вознаграждения, т.е. внешние мотивы, влияющие на качество труда персонала (к этому виду вознаграждения относят безопасность труда, социальную защищенность, заработную плату и т.д.).

Учитывая все факторы, влияющие на мотивационный потенциал работника, можно измерить степень мотивации и необходимый уровень оплаты труда человека. Учитывая субъективный характер реакции работника на величину зарплаты, ограничимся заданием полученных трех реперных значений x^- , x_0 , x^+ материального стимула x и соответствующих им уровней эмоциональной реакции субъекта y^- , y_0 , y^+ .

При среднестатистическом вознаграждении x_0 работник не испытывает негативных и позитивных эмоций, поэтому примем уровень удовлетворенности субъекта y_0 при величине зарплаты x_0 за нулевой уровень, т.е. $y_0 = f(x_0) = 0$. Обозначение x^- будет означать декларируемый субъектом минимум приемлемого уровня материального стимулирующего фактора, ниже которого у него возникает критически переломное негативное отношение к текущему уровню зарплаты. Тогда x^+ означает значение материального стимулирующего фактора - зарплаты, которую субъект хотел бы получать на рабочем месте и в прежней должности при трезвой оценке своих возможностей и уровне реальной оплаты труда. В целом значениям x^+ или x^- соответствуют свои уровни удовлетворенности y . В зависимости от типа характера и особенностей типа личности сотрудника (холерик или флегматик) одним и тем же реперным точкам могут соответствовать разные значения материального стимула, как и экспертно-оцененный диапазон эмоций $[\Phi^-, \Phi^+]$, отражающий степень вовлеченности конкретного работника в систему обратных связей в пространстве «стимул - реакция» [4].

Для построения функции удовлетворенности y , отвечающей конкретному сотруднику с определенным архетипом характера и личными потребностями, достаточно задать величины x^- , y^- , x_0 , y_0 , x^+ , y^+ , Φ^- , Φ^+ . Выбрав для реализации функции удовлетворенности $y(x)$ качественную модификацию функции, удовлетворим предъявленным выше требованиям прохождения кривой: в заданном диапазоне через заданные реперные точки с учетом различной реакции сотрудника на позитивные и негативные стимулирующие воздействия.

Таким образом, функция $y(x)$ позволяет отразить управляющее воздействие со стороны как внешних воздействий, так и внутренних личностных факторов на отношение работника к материальному эквиваленту оценки его труда. Кроме того, при определенных экспертных процедурах в данной модели можно учесть влияние таких факторов, как экономический статус, социальное положение и пол работника на эмоциональный портрет работника.

Знание мотивов деятельности дает основание выбирать конкретные методы управленческого воздействия на персонал с целью повышения качества управления сотрудниками, а, следовательно, и организацией, так как одной из главных задач любого современного общества является поиск эффективных способов управления трудом, которые будут способствовать активизации мотивационного потенциала.

Литература

1. Зарубин В.Г., Макаридина В.А. Оперативная социология: методологическое основание и технология: // Вестник Ленингр. гос. ун-та им. А.С. Пушкина. Т. 2. Философия. - 2013.
2. Кузнецов А.Л., Захаров Н.Л. Управление социальным развитием организации. - М.: Инфра-М, 2006.
3. Мухамбетов Т.И. Мотивационный механизм управления трудом. - Алма-Ата: Гылым, 1991.
4. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю. Инновации, инвестиции, интеллект: потенциал, капитал, модели. – М. – Тула, Изд-во ТулГУ, 2013. – 447 с.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ

М.С. Хантимирова, 2 курс, гр. 8, ГМУ, Тульский филиал РАНХиГС

Научный руководитель – д.т.н., проф. Ю.Н. Арсеньев

Рассматриваются вопросы, связанные с ролью управленческих решений в образовательной сфере, понятия, функции управленческого решения в сфере образования.

Ключевые слова: управленческое решение; образовательная система; лицо принимающее решение; инертные управленческие решения; рискованные решения.

Улучшить состояние образовательной системы, сформировать стабильный рынок образовательных услуг призваны государственные вузы РФ. В настоящее время вузы адаптируются к жестким условиям конкуренции. Руководители вузов при планировании развития своей организации стремятся отвечать на ряд вопросов: правильно ли оценено текущее состояние, место среди вузов; куда следует двигаться, как видится будущее развитие? Это естественные вопросы, на которые нужны максимально конкретизированные ответы, что непросто сделать, и при этом цена ошибки слишком высока. Необходима разработка комплексной стратегии развития вуза при соблюдении высоких требований к объективности и объему релевативной информации [1-3].

Разрешение множества проблем требует привлечения всех ресурсов, особенно знаний и опыта персонала, финансов, инноваций, современных технологий разработки и принятия управленческих решений с учетом многих социально-экономических, организационных и других факторов. Особую роль в процессе создания качественного управленческого решения играют психологические факторы, но ими, к сожалению, часто пренебрегают, хотя они являются доминирующими. Психология пока слабо применима в управленческой деятельности. Управленческое решение в каком-то смысле - психологический феномен, продукт сознания руководителя и других лиц, принимающих решения. В системах социального управления эти решения приводят людей в движение, изменяют их психологию, особенно при воздействиях на изменение общественного мнения, установлении психологического контакта, формировании элементов культурной психологии и др. Управленческое решение – это конечный результат анализа, научного обоснования, прогнозирования, поиска альтернатив и выбора из множества вариантов наилучшего для достижения конкретной цели.

Управленческие решения принимаются людьми, поэтому они отражают психологические признаки личности - индивидуальность, сознание, саморегуляцию, активность и т.п.. Сегодня широко используют технологию принятия групповых решений, притом, что за конечный результат отвечает один руководитель. В образовательной деятельности особенно важны учет социально-психологических и культурно-нравственных проблем, их комплексный анализ, поиск альтернатив и моделирование возможных последствий, контроль и корректировка действий. Рискованные решения обусловлены возникновением разных угроз в условиях ограниченного временного ресурса у лиц, принимающих решения (ЛПР). От личностных характеристик ЛПР, их знаний, воли, эмоций, рискованности, предпочтений, установок зависит очень многое.

Эмоциональная компонента в системах предпочтений ЛПР более «старая», она сформировалась как результат работы правого полушария головного мозга человека. Генетические (наследственные) факторы, являющиеся элементами «бессознательными» деятельности мозга человека, уходят корнями в бесчисленные традиции, чувства и потребности человека. Поэтому они наиболее устойчивы и влиятельны, вносят решающий вклад в поступки ЛПР. Они всплывают из подсознания человека самопроизвольно, в момент принятия очень важных решений.

В решении управленческих задач в сфере образования предпочтительны следующие тактики: сочетание риска с повышенной ответственностью; затягивание исполнения решения для снятия с себя части ответственности; самостоятельное, но осмотрительное решение с риском; минимум самостоятельных действий и уход от ответственности за возможное невыполнение задач. В основе этих тактик могут лежать разные психологические причины: ориентир на достижение успеха в деятельности при позитивной мотивации самого ЛПР; высокая самооценка и стремление к самореализации; высокий уровень сформиро-

ванности социальных установок; страх перед ответственностью и задержкой карьерного роста; стремление выделяться среди других ЛПР и руководителей.

Самые сложные задачи - те, в которых активно проявляется человеческий фактор: в нем отражается действие всех субъективных факторов, а предвидеть их в сложных сочетаниях невозможно из-за «проклятия размерности». В управленческих решениях всегда выражается активная позиция руководителя, его стремление позитивным образом изменить создающуюся ситуацию.

Исследование сфер народного хозяйства, образования и культуры, социальных отношений в РФ должно рассматриваться по критериям ценностей, идеалов и благ. Чем цивилизованнее общество, тем более высокой должна быть в нем хозяйственная и предпринимательская культура, чего, к сожалению, на практике не происходит. Сегодня в формировании социального капитала важную роль играет образование, обеспечивающее социализацию личности, ее знания и умения, как основу интеллектуального капитала, определенный престиж, социальный статус личности. Регулируя изменения социальных ролей, общество вынуждено трансформировать многие аспекты системы права. Регулятором и интегратором выступают нормы морали и права, присущие обществу и вырабатываемые органами государственного управления. Если этический консенсус может видоизменяться, то мораль понимается как общечеловеческий феномен в своей первичной сути и природе. Психически здоровое общество мораль понимает как базу, из которой вытекают культура, искусство, духовная жизнь и т.п. Вступая в отношения разного рода, каждый человек должен четко отвечать себе, какие ценности для него нерушимые и приоритетные.

Акцент в содержании образования смещается с освоения конкретных знаний на развитие универсальных личностных способностей. В динамическом обществе для личности важны способности работы в ситуациях неопределенности, постоянных динамических изменений, самостоятельного и адекватного решения возникающих в этих условиях новых задач. Особо значимыми для личности становятся способности к личностному самоизменению, саморазвитию, к самостоятельному формированию собственного мировоззрения и непрерывному самообразованию. Интегрирующей системообразующей способностью человека становится способность личности к социокультурному самоопределению, совершенствованию себя как развитой личности, формированию личных идеалов и жизненных принципов, реализации научного мировоззрения.

Литература

1. Арсеньев Ю.Н., Киселев В.Д., Давыдова Т.Ю. Управленческие решения. В 2-х т. – Орел: ОРАГС, 2009, 2010.
2. Баранов А. Социально-экономические проблемы образования в России. // Вопросы статистики, 2015, № 7. – С. 111-120.
3. Беглярова И. Образование - производная состояния общества. // Российская Федерация сегодня, 2014, № 11. - С. 26-29.