

экон. наук / Л.Г. Милыева. – М.: РАГС, 2002. – С. 13-21.

5. Воронкова, О.В. Совершенствование методических подходов к оценке уровня бедности в российской федерации: автореф. дис. канд. экон. наук / О.В. Воронкова. – Омск: ОмГУ, 2008. – С.10.

6. Новаторов, Э.В. КАЧОБРУС: маркетинговый инструмент для измерения качества образовательных услуг / Э.В. Новаторов // Маркетинг. – 2001. - № 6.

7. Бойкова, Е.Б. Концепция качества трудовой жизни и теория КТЖ как ее дальнейшее развитие и конкретизация / Е.Б. Бойкова // Экономика труда и управление персоналом: Межвузовский сборник. – СПб: Изд-во СПб ГУЭФ, 1998. – С. 96.

8. Егоршин, А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: Изд-во НИМБ, 2001. – С. 495.

9. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2003. – С. 33.

Стратегическое управление человеческими ресурсами и стратегия развития Алтайского края

А.В. Попов

АНО ВПО «Алтайская академия экономика и права (институт)»

г. Барнаул

Современное региональное развитие требует новых подходов в системе управления как социально-экономическими процессами, так и человеческими ресурсами. Думаю, что это не дань моде, а скорее именно традиции, заложенные советской системой работы с кадрами и формирование резерва управленцев. Научная организация труда – НОТ, в концепцию которой внёс свой достойный научный и практический вклад наш юбиляр – профессор Ф.Ф. Аунапу, это не что иное, как современный менеджмент в контексте управления в условиях рыночных отношений.

Стратегия развития Алтайского края до 2025 года, которая была разработана крупной столичной консалтинговой компанией и принята Краевым законодательным собранием, определила основные приоритеты социально-экономического развития региона на долгосрочную перспективу. Очевидным стали такие приоритеты, как – развитие туристско-рекреационной зоны «Бирюзовая Катунь», особой сельскохозяйственной зоны, реализация национальных проектов. За прошедший период выработаны целевые программы по реализации основных направлений Стратегии, намечается тенденция роста и развития в некоторых отраслях промышленности, развивается инвестиционная деятельность, идут поиски путей повышения инвестиционной привлекательности региона в целом и отдельных инвестиционных проектов.

ПОЛЗУНОВСКИЙ АЛЬМАНАХ №1 2009

Но как показывает практика реализации таких серьёзных и долгосрочных документов, эйфория первых успехов заставляет задуматься о том далёком будущем, так ли всё хорошо будет для всех или опять не всё и не для всех?!

В этой части хотелось бы, чтобы все руководители, кто причастен к разработке и реализации Стратегии, кто и сегодня участвует в формировании целевых программ, продвижению новых идей и направлений социально-экономического развития региона, обладали стратегическим мышлением и мудростью.

Об этом хорошо сказал Р.Аккоф: «Мудрость – это способность предвидеть последствия совершаемых действий, готовность пожертвовать сиюминутной выгодой ради больших благ в будущем».

В чём и как можно и нужно развивать стратегическое мышление? Исходя из анализа и оценки первых шагов реализации Стратегии, становится очевидным один аспект – отсутствие стратегии развития человеческих ресурсов региона на долгосрочную перспективу.

А ведь сегодня понятно, что наиболее ценными ключевыми факторами успеха являются нематериальные факторы, в которых значимыми являются руководители, специалисты, сотрудники, менеджеры, рабочие и служащие, их знания, навыки, умения и опыт. А значит от их развития, от дальнейших вложений в человеческий капитал будут во мно-

155

гом зависеть и конкурентные преимущества как конкретных хозяйствующих субъектов, так и всей территории в целом.

Если данный процесс стратегического развития края соотносить с изменяющейся парадигмой в области управления трудовыми ресурсами в XXI веке, тогда становится очевидным потребность дальнейшего развития систем и моделей образования, обеспечивающих индивидуально ориентированные образовательные услуги за счёт доступности

качественных учебно-методических пособий и обеспеченности техническими средствами обучения, расширения возможностей академической мобильности.

В чём суть смены парадигмы в области управления персоналом? Сделаем сравнительный анализ подходов к управлению персоналом в середине XX века и в начале XXI века:

Середина XX века:	Начало XXI века:
Персонал как затраты	Персонал как ресурс
Набор и учёт кадров	Наращивание кадрового потенциала
Планирование кадров в соответствии с производственными планами	Интеграция планирования человеческих ресурсов и корпоративного планирования
Тотальный контроль	Координация целей
Оценка деятельности	Оценка результата
Основная цель: обеспечение нужных людей в нужном месте и в определённое время	Основная цель: эффективное и долгосрочное взаимодействие человека и организации

Таким образом, становится важным научиться управлять человеческими ресурсами в системе корпоративного и территориального управления, эффективно использовать знания, навыки и умения персонала, развивать потенциальные возможности сотрудников, в том числе через вложения в человеческий капитал. В этом контексте важными и основными для руководителей всех уровней становятся принципы стратегического управления человеческими ресурсами:

Из контекста целесообразно сделать вывод, что поощрение обучения для осуществления инноваций, в свою очередь, может потребовать инновационных подходов и к обучению.

В этой части полезными могут быть идеи Леонард, которая подчёркивала связь между обучением, знаниями и инновациями, ключевыми элементами которых, по её мнению, являются:

- совместное решение проблем;
- экспериментирование и моделирование;
- внедрение новых технологических процессов и обучения;

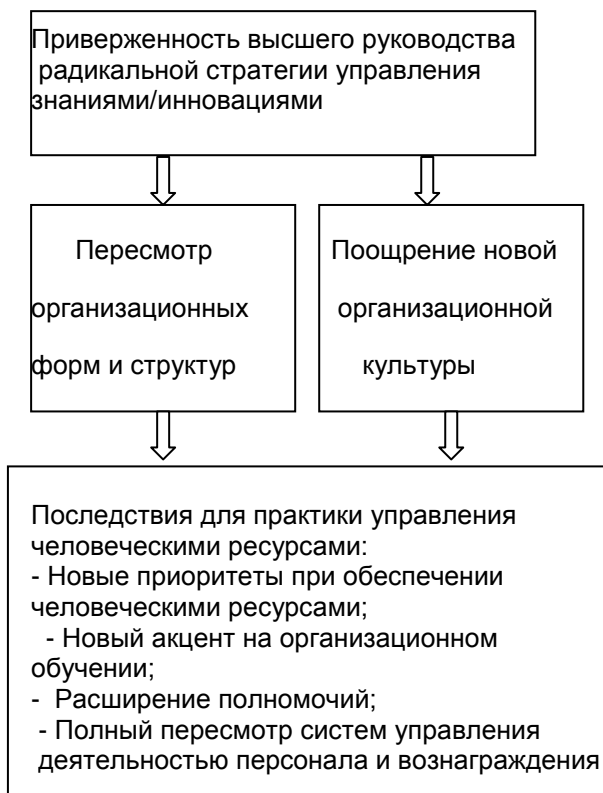
- заимствование и усвоение технологических знаний из внешних источников;

- усвоение уроков рынка.

Таким образом, становится очевидным необходимость разработки и принятия долгосрочной целевой программы «Стратегического развития человеческих ресурсов Алтайского края до 2025 года». Уже сегодня, а вернее, ещё вчера нам важно и необходимо знать, какие специалисты, рабочие, служащие, и когда, где и сколько будут востребованы в отраслях и хозяйствах края?! Сколько и кого готовить, как вести профессиональную подготовку и переподготовку специалистов и руководителей? Какие отрасли будут интенсивно развиваться на территории края, где будут внедряться передовые технологии и инновации, и кто им потребуются для функционирования этих инновационных технологий?

Данные стратегии развития края до 2025 года показывают, что окончанию стратегического периода развития в целом предполагается снижение общего числа занятых с 1104,5 тыс. человек до 1101,5 тыс. человек. Снижение планируется в сельском хозяйстве, промышленности, государственном управлении. Рост планируется в строительстве, торговле, финансовой сфере и т.д. Но эти про-

гнозы составлялись без учёта кризиса, а значит должны подвергнуться корректировке в данном случае в неблагоприятную сторону.



В настоящее время планирование мер по развитию и использованию кадрового потенциала края характеризуется недостаточной системностью и отсутствием комплексного подхода к управлению происходящими процессами в данной сфере. На краевом уровне из 15 основных видов экономической деятельности лишь в трех - образовании, здравоохранении, сельском хозяйстве - вопросы решаются на основе программно-целевого подхода. Администрацией края в 2004 году утверждена Концепция кадрового обеспечения предприятий потребительского рынка на 2004 - 2010 годы. По отдельным отраслям на этот счет нормативные документы принимаются Администрацией края только периодически. Целевые кадровые программы приняты только в каждом третьем городском округе и муниципальном районе.

Для нас, представителей высших учебных заведений, эти вопросы актуальны и очевидны. Мы бы хотели готовить компетентных, востребованных и конкурентоспособных специалистов в области управления, экономики и юриспруденции. Готовы применять

инновации и в вопросах профессиональной подготовки специалистов.

В чём же суть инновационных подходов к обучению ?

Во-первых, обучение творчеству, выявление и развитие творческих способностей своих студентов – это один из инновационных подходов к общеобразовательному и профессиональному обучению.

Второй явно прогрессирующий подход – это моделирование компетентности, где ориентация делается на планирование личного развития, которые призваны, в свою очередь, играть ключевую роль в совершенствовании не только индивидуальных, но и организационных знаний. Сегодня становится модным, а вернее востребованным, формирование компетентностей менеджеров и руководителей, что постепенно проникает в систему стандартов образовательных программ, в том числе и в систему корпоративного обучения. Как пример, приведу утверждённый стандарт компетентностей для менеджеров одной из крупных российских корпораций:

- профессиональная компетентность (специальные знания);
- коммерческая осведомлённость, понимание бизнеса, стратегическое мышление;
- системное мышление, анализ и решение проблем;
- планирование и организованность, управление собой;
- лидерство, творчество и новаторство;
- ответственность/принятие решений;
- межличностная чувствительность, коммуникабельность, обучаемость.

Мне импонирует ещё одно определение компетентности, относительно лидерства: лидеры должны быть ролевыми моделями – «делай сам то, что проповедуешь!»

Думаю, что данные компетенции могут быть полезны и для муниципальных и государственных служащих и руководителей.

Руководители, как часто бывает, не очень-то любят учиться, ссылаясь на достаточно большую занятость. Это действительно так, имея ввиду, занятость, по себе знаю. Но путь к знаниям и самосовершенствованию всегда открыт и доступен, было бы желание и стремление. Этому способствует открытое дистанционное образование (ОДО), которое именно благодаря инновациям в образовании, обеспечивает возможность и доступность саморазвития каждому.

Это тем более, сегодня актуально, если учитывать, что 2005 год стал поворотным

годом в развитии открытого образования в мире: впервые численность «дистанционных» студентов превысила 100 млн. человек, а «традиционных» - составила 97 млн. человек. Россия и российские ВУЗы в этом направлении серьезно отстают. Так удельный вес численности выпускников учреждений профессионального образования, освоивших образовательную программу с использованием методов дистанционного обучения, согласно Национального проекта «Образование», в 2006 году составила лишь 5% от числа выпущенных специалистов, а к 2010 году планируется поднять их долю – до 20%, в Алтайском крае этот процент и того меньше.

Вывод один, следует более эффективно и успешно в системе ОДО реализовывать как программы «стандартные», так и поощрять разработку и внедрять программы профессионального обучения инновационного характера, в том числе функционирующие в

системе реализации Стратегии социально-экономического развития региона.

Список литературы

1. Армстронг Майкл. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Пер. с англ., М.: ИНФРА-М, 2002.
2. Национальный проект «Образование», М., 2005.
3. Стратегия социально-экономического развития Алтайского края до 2025 года.
4. Данные сайта www.altairegion22.ru
5. Алтайский краевой закон «Об утверждении краевой целевой программы "Подготовка квалифицированных рабочих кадров для различных отраслей экономики Алтайского края" на 2008 - 2012 годы» от 5 декабря 2008 года N 130-ЗС.
6. Долгосрочная программа социально-экономического развития алтайского края на период до 2017 года

Опыт коммерциализации результатов научно-технической деятельности в странах ЕС (обзор)

Н.К. Рогозин

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова

г. Барнаул

В условиях всё большего развития экономики знания и возрастания роли технологических инноваций знание является экономическим ресурсом, способствующим экономическому росту. Экономический рост является основной целью социально-экономического развития для любой экономики – развитой, растущей или развивающейся, так как только он способствует удовлетворению потребностей населения и решению социально-экономических проблем.

В экономике знания два наиболее важных вопроса требуют тщательного анализа: изменение понятия «образование» в глобальной экономике и разработка и реализация стратегий коммерциализации результа-

тов научных исследований в различных странах.

Образование в экономике знания представляет собой инвестиционную стратегию, так как учёба рассматривается как затраты времени, усилий и денег, но в то же время она увеличивает способность индивида зарабатывать деньги. Поэтому затраты на обучение могут рассматриваться в качестве инвестиций и последующего дополнительного дохода, полученного вследствие завершения дополнительного года обучения как части возврата от сделанных инвестиций.

Образование - это процесс, связанный с достижением различных типов целей: повышения индивидуальной эффективности и конкурентоспособности на рынке труда; не-