

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
ВОЛОГОДСКИЙ НАУЧНО-КООРДИНАЦИОННЫЙ ЦЕНТР



Е.Н. Колесов, О.Н. Мельников, А.Ю. Пома

**ФАКТОРЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА:
ТРУД, ИНВЕСТИЦИИ, ИННОВАЦИИ**

Вологда
2005

ББК 65.011(2Рос – 4Вол)
К60

Публикуется по решению
Ученого совета
ВНКЦ ЦЭМИ РАН

Колесов Е.Н., Мельников О.Н., Пома А.Ю. Факторы экономического роста: труд, инвестиции, инновации. – Вологда: Вологодский научно-координационный центр ЦЭМИ РАН, 2005. – 77 с.

В сборнике помещены работы аспирантов ВНКЦ ЦЭМИ РАН, связанные с изучением проблем экономического роста в городе Череповце Вологодской области. Рассматриваются ключевые аспекты формирования и регулирования городского рынка труда и развития трудового потенциала предприятий, организации управления инвестиционно-инновационными процессами в металлургическом комплексе, играющем ведущую роль не только в экономике Череповца, но и Вологодской области в целом.

Предназначен специалистам органов регионального и местного управления, преподавателям и студентам учебных заведений экономического профиля.

Ответственный за выпуск
кандидат экономических наук
М.Ф. Сычев

ISBN 5-93299-078-3

© Колесов Е.Н., Мельников О.Н., Пома А.Ю.
© Вологодский научно-координационный центр
ЦЭМИ РАН, 2005

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ГОРОДСКОГО РЫНКА ТРУДА

Современная политика государственных служб занятости населения, которые осуществляют регулирование рынка труда на местном уровне, строится на принципах, изложенных в принятом в 1991 году Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации» [4]. Закон призван оказывать содействие незанятому населению, ищущему работу и зарегистрированному в органах государственной службы занятости. Прежде всего, он регламентирует систему мер по социальному обслуживанию лиц, получивших статус безработных. В частности, в функции служб занятости входит: содействие в трудоустройстве, направление на обучение, досрочное оформление пенсии, материальная поддержка безработных на период поиска работы.

Таким образом, основу политики занятости в нашей стране составляет комплекс мер по работе с незначительной частью безработных граждан, обратившихся в официальные органы государственных служб занятости, а не регулирование всего спектра вопросов занятости населения. По состоянию на февраль 2000 г. в органах службы занятости в качестве безработных было зарегистрировано в целом 1,2 млн. человек, в то время как объемы общей безработицы составили 9,2 млн. Соответственно, в отношении большей части реальных безработных никаких адекватных мер не принимается. Такая политика не активна, а пассивна по своей сути и не может принести позитивных результатов, в которых, бесспорно, нуждается данная сфера экономики государства.

Обслуживание безработных, безусловно, важная, но в то же время не конечная ступень в политике занятости. Исходная задача лежит в иной плоскости – в профилактике безработицы, осуществление которой возможно лишь на основе упреждающего воздействия на ситуацию в области занятости.

Инертность городских служб занятости в области обеспечения населения необходимой информацией, касающейся городского рынка труда,

обуславливает невысокий уровень доверия к ним как со стороны соискателей работы, так и со стороны работодателей. Зачастую кадровые службы предприятий предпочитают самостоятельно информировать население о появлении свободных вакансий посредством СМИ и других общедоступных способов получения информации. Это является вынужденной мерой, т.к. работодатели заинтересованы в максимально оперативном удовлетворении потребностей в поиске рабочей силы необходимого количества и качества, в то время как при использовании традиционного спектра услуг, предлагаемых службами занятости, данный процесс рискует затянуться по времени, что зачастую неприемлемо.

Помимо этого, структура предоставляемая гражданам информации достаточно примитивна и не отражает всего комплекса показателей, характеризующих ситуацию на рынке труда. Здесь не идет речь о сверхподробных исследованиях экономики города, более того, информация призвана стать максимально доступной и понятной населению. Однако она должна при этом включать совокупность данных, позволяющих потенциальным работникам принимать более взвешенные решения в отношении своего поведения на городском рынке труда.

Политика занятости, как подтверждает практика, должна начинаться с осуществления контроля за системой рабочих мест в экономике и комплексного регулирования процесса ее развития. В настоящее время, согласно действующему законодательству, государство выполняет данную функцию весьма своеобразным способом. Оно пытается регулировать возможные на предприятиях массовые высвобождения работников путем их приостановки на определенный срок или осуществления их в поэтапном режиме, т.е. фактически противостоит ликвидации неэффективных рабочих мест [3]. Подобный подход, в сущности, не отражает ни реальных потребностей работодателей, ни интересов работников, т.к. автоматически лишает предприятия преимуществ мобильности, увеличивает их инерционность, не позволяя оперативно реагировать на рыночную ситуацию. Следовательно, предприятия теряют прибыль и шансы на дальнейшее развитие и модернизацию производства, а работники – заработную плату. Таким образом, существующие законодательные подходы в области регулирования рынка труда

недальновидны и отражают пассивную позицию государства, направленную на решение сиюминутных проблем по мере их возникновения.

Среди направлений деятельности Череповецкого городского центра занятости по содействию занятости населения заявлены следующие:

- организация профессиональной ориентации;
- организация профессионального обучения;
- организация ярмарок вакансий учебных и рабочих мест;
- организация общественных работ;
- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан;
- организация трудоустройства безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите;
- социальная адаптация на рынке труда;
- содействие гражданам в организации предпринимательской деятельности.

Данные мероприятия можно условно разделить на три группы: упреждающие, оперативные и социально-ориентированные. К первой группе, на наш взгляд, можно отнести только организацию профессиональной ориентации и организацию ярмарок вакансий учебных и рабочих мест. Причем последнее направление мы относим к этой группе лишь частично, т.к. несмотря на то, что упреждающий характер этого мероприятия, ориентированного на повышение уровня информированности населения, вполне очевиден, однако оно призвано вместе с тем удовлетворять оперативные потребности как работников, так и работодателей.

Помимо этого к оперативным мероприятиям относятся: организация профессионального обучения; организация общественных работ; содействие гражданам в организации предпринимательской деятельности.

В социально-ориентированную группу мероприятий по содействию занятости населения, по нашему мнению, входят: организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан; организация трудоустройства безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите; социальная адаптация на рынке труда (рис. 1).



Рис. 1. Структура направлений государственного центра занятости муниципального образования по содействию занятости населения

Несмотря на внешнюю сбалансированность комплекса мер по содействию занятости населения, их результативность вызывает определенные сомнения, к примеру, с точки зрения слишком большой разницы между уровнем общей и регистрируемой безработицы. Кроме того, *содействие занятости* далеко не означает *регулирование занятости*, хотя ожидать полноценного выполнения функций комплексного регулирования занятости от одного только ГЦЗН, на наш взгляд, было бы неправильно и неразумно. Достичь цели комплексного регулирования можно только путем организации глубокого взаимодействия между различными сторонами, прямо или косвенно причастными к рынку труда. Следовательно, это взаимодействие должно отражать все стороны социальной, экономической и политической сфер, представленных в муниципальном образовании.

Таким образом, необходимость более глубокого взаимодействия субъектов рынка труда для достижения обоюдовыгодных результатов, как нам представляется, вполне очевидна. При существующей системе каждый из участников процессов, связанных с занятостью, погружен в решение своих проблем, которые в совокупности выливаются в невозможность регулирования полного спектра параметров рынка труда. Это, в свою оче-

редь, означает невозможность управляемого развития всего города, последствия чего проявляются в полной мере уже сегодня, т.к. совершенствовать технологии и средства труда на предприятиях, в том числе территориальной инфраструктуры, нельзя без учета изменений, происходящих в составе трудовых ресурсов. Поэтому при разработке программ развития как предприятий, так и муниципальных образований точкой отсчета является анализ и прогнозирование структуры трудовых ресурсов, возможностей повышения производительности труда [2, с. 43].

Федеральное законодательство не устанавливает абсолютных норм и правил, направленных на решение поставленной задачи, но и не запрещает определенное административное вмешательство в вышеозначенные процессы, имеющее своей целью позитивный результат [3, 4, 5]. В силу весьма значительных различий, касающихся всех параметров трудовых ресурсов, таких, как количество, качество, уровень образования, социально-демографические и национальные особенности, в России просто не может быть единой программы обеспечения занятости. Государство в данных условиях берет на себя лишь функции по обеспечению минимальных гарантий в области занятости, а оперативное регулирование может быть эффективным лишь со стороны органов местного самоуправления.

Главным источником повышения спроса на труд остается экономический рост, и активная политика на рынке труда призвана прежде всего создать соответствующее спросу предложение в разрезе соответствия квалификации трудовых ресурсов потребностям городских предприятий. Приведение в равновесное состояние этих параметров городского рынка труда обязано стать, на наш взгляд, приоритетной задачей ближайшего времени. Причем здесь важно отметить, что ориентирами в оценке спроса и предложения на труд должны служить не показатели, регистрируемые ГЦЗН, а реальные данные, для получения которых необходимо привлекать иные источники. Ситуацией можно управлять только при наличии достаточно полной информации об объекте управления, которым в нашем случае является городской рынок труда. Иначе все предпринимаемые меры будут иметь интуитивную основу и объективно не смогут стать достаточно эффективными.

В целях получения необходимого объема информации, достаточной для осознанного принятия управленческих решений, важно обеспечить структуру, включающую в себя все субъекты рынка труда, системой обратных связей, которая сможет повлиять на оперативность оценки протекающих процессов и при необходимости позволит организовать своевременное вмешательство в управленческие решения.

Нельзя сказать, что существующий в городе механизм регулирования занятости не обеспечивает взаимосвязь субъектов рынка труда, но, как видится, реально действующие в данном направлении процессы носят локальный характер, без абсолютного, а главное, достаточного взаимодействия всех участников.

По нашему мнению, именно усовершенствование структуры взаимоотношений субъектов рынка труда города способно привести к положительным сдвигам в сложившейся ситуации, а инициатором подобных изменений может выступить только городская администрация. Она же должна взять на себя контрольную функцию, обеспечив тем самым надзор за проводимыми реформами.

Предлагаемая нами структура представляет собой цепь взаимосвязанных единиц, которые посредством системы обратных связей образуют единое информационное пространство. Благодаря этому информация о рынке труда обладает свойствами достоверности и полноты, ценности и актуальности, а после обработки соответствующими структурными подразделениями она становится ясной и понятной, т.е. обладает всеми свойствами управленческой [1].

В упрощенном виде структуру системы управления локальным рынком труда можно представить следующим образом (рис. 2).

Система состоит из трех основных блоков: а) объекта регулирования, в качестве которого выступает локальный рынок труда; б) блока принятия решений и оценки результатов; в) блока реализации. Последние две составляющие имеют расширенную внутреннюю структуру, представленную различными отделами, которые, выполняя свои функции, находятся в тесной взаимосвязи.

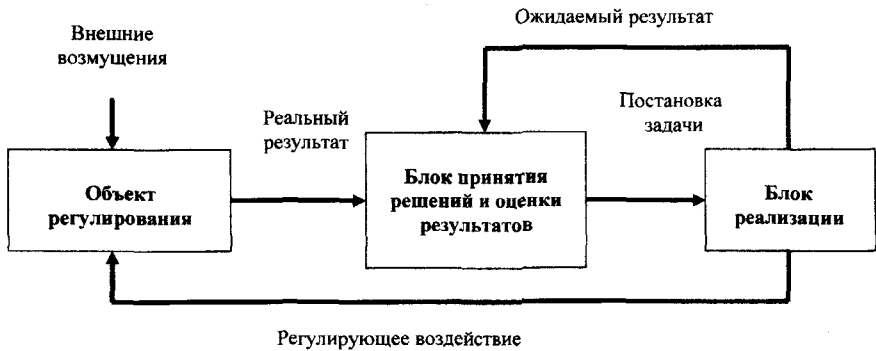


Рис. 2. Структура системы управления локальным рынком труда

Блок принятия решений и оценки результатов состоит из отдела программирования и отдела стратегического управления (рис. 3).



Рис. 3. Структура блока принятия решений и оценки результатов

Отдел программирования осуществляет разработку краткосрочных и долгосрочных программ, направленных на повышение эффективности и развитие городского рынка труда. Кроме того, здесь проводится коррекция принятых ранее направлений работы с учетом изменяющихся условий, а также оперативное вмешательство и регулирование ситуации в области за-

нятости. Данный отдел является основой и главным управляющим звеном всей структуры. Именно этой структурной единице должны быть подчинены действия всех остальных отделов, она определяет приоритеты общей политики и конкретных действий каждого отдела в рамках своих полномочий.

Тем не менее, выработка приоритетных для города направлений развития остается за *отделом стратегического управления*, который не является постоянно функционирующим органом. Но работа отдела программирования основана на задачах, которые ставит именно эта структура. Экстренное вмешательство отдела стратегического управления в оперативную работу отдела программирования возможно только при серьезных отклонениях ожидаемых результатов от реальных либо при значительном изменении приоритетов общей политики занятости.

Блок реализации – основа процесса регулирования рынка труда, т.к. именно здесь происходит выработка конкретных регулирующих воздействий (рис. 4). Структура блока реализации состоит из нескольких составляющих. Во-первых, это внутренний канал для связи и обмена информацией, который реализует функции прямой и обратной связи между отделами и внешней средой по отношению к блоку реализации. Во-вторых, – отделы, обеспечивающие управление рынком труда. Третьим уровнем мы называем информацию о рынке труда, который является необходимой частью общей системы, поскольку от достоверности и полноты информации об исследуемом объекте зависит правильность принятия управленческих решений.

Структура отделов блока реализации включает в себя: отдел информирования, информационно-маркетинговый отдел, отдел поддержки предпринимателей, учебный отдел, аналитический отдел.

Отдел информирования предназначен для обеспечения субъектов рынка труда или других отделов общей системы регулирования соответствующими информационными материалами. Причем информация может быть получена от других отделов, ответственных за то или иное направление работы. В функции данного отдела должны входить в первую очередь поиск и внедрение наиболее доступных форм предоставления информации. Под доступностью в данном случае мы понимаем как охват наиболь-

шей части целевых групп среди составляющих общую структуру, так и обеспечение простоты подачи информации. Кроме того, специалисты данного отдела должны учитывать специфику получателей информации, т.е. уровень ее ясности и понятности для разных структурных единиц может существенно различаться, т.к. зависит от квалификации, уровня образования получателя, входящего в ту или иную целевую группу. Для обеспечения максимального охвата аудитории должны использоваться самые разные способы предоставления информации – от выпуска специализированных брошюр и сборников до публикации необходимых материалов через СМИ или посредством электронных носителей, например сети Интернет.

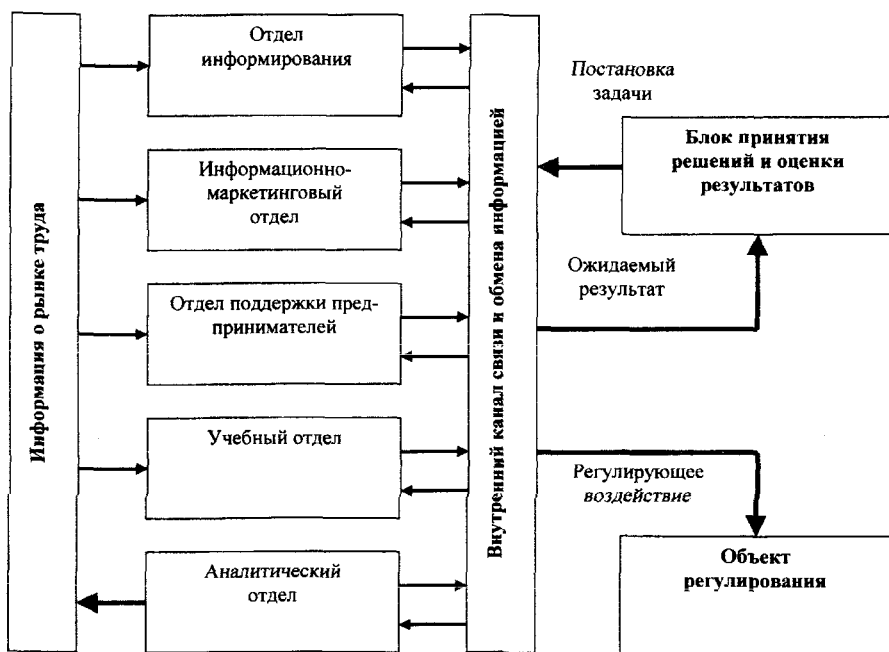


Рис. 4. Структура блока реализации

Информационно-маркетинговый отдел отвечает за имиджевую политику во всех ее проявлениях: и повышение уровня доверия населения к государственным органам содействия занятости, и отработка мероприятий, направленных на пропаганду снижения «теневой» занятости, и повышение

имиджа города с целью инициирования притока мигрантов, как источника трудовых ресурсов.

Кроме того, к функциям данного отдела мы относим привлечение внешних потребителей продукции посредством организации рекламных мероприятий и участия в различных выставках. Создание благоприятного для инвесторов имиджа города также входит в компетенцию специалистов этого структурного подразделения. Стоит отметить, что большинство функций данного отдела должны выполняться в тесном взаимодействии с отделом информирования. Главное отличие этих единиц состоит в целевой направленности предоставляемой информации. В одном случае решается задача простого информирования целевых групп о необходимых параметрах рынка труда, в другом информация носит рекламный характер и служит для повышения интереса к городу со стороны представителей целевых групп, которым данная информация адресована.

Отдел поддержки предпринимателей служит для оказания помощи и содействия бизнесу города. К функциям отдела мы относим: осуществление консалтинговой поддержки предпринимателей по всему спектру предпринимательской деятельности; взаимодействие с кредитными учреждениями и представителями крупного бизнеса, в частности с градообразующим предприятием, в целях обеспечения доступности кредитных средств для предпринимателей; разработку новых форм кредитования и обеспечение гарантий возвратности кредитов; поиск и внедрение других способов поддержки предпринимателей.

Учебный отдел предназначен для регулирования сферы образования города, в частности обеспечения эффективного взаимодействия между работодателями и образовательными учреждениями на предмет подготовки квалифицированных кадров, соответствующих потребностям городских предприятий. Эта проблема на сегодняшний день стоит перед городом особенно остро и требует неотложного вмешательства. В функции данного отдела входит также работа по профориентации молодежи и переподготовке безработных граждан. Кроме того, совместно с отделом поддержки предпринимателей на базе учебного отдела должны проводиться различные мастер-классы и бизнес-семинары для осуществления обмена опытом

и распространения современных управленческих технологий среди предпринимателей.

Аналитический отдел производит сбор и обработку информации о городском рынке труда. В качестве источника такой информации должны выступать различные органы учета и статистики города, непосредственно субъекты рынка труда и другие отделы блока реализации. Главной функцией аналитического отдела является обеспечение координации информационного потока, поступающего из всех возможных источников. Именно этот отдел в наибольшей мере отвечает за окончательное формирование исходящей информации о городском рынке труда, которой в дальнейшем будут пользоваться остальные отделы для выполнения своих функций. Кроме того, аналитический отдел занимается выявлением критических значений показателей активности городского рынка труда и выработкой соответствующих рекомендаций для остальных отделов во избежание достижения данными показателями критических значений.

Стоит отметить, что приводимое нами деление на отделы является весьма условным и отражает, скорее, основные направления работы, на которые, на наш взгляд, стоит обратить наиболее пристальное внимание в реализации политики регулирования занятости. Это означает, что предлагаемая структура не должна представлять собой некое муниципальное учреждение в привычном понимании, которое бы взяло на себя все обязанности уже существующих на сегодняшний день городских служб. Напротив, данная система должна включать специалистов действующих, обеспечивая лишь полную координацию их действий, направленных на регулирование рынка труда. Во-первых, использование потенциала существующих городских служб значительно сократит расходы на внедрение данной системы управления, а во-вторых, обеспечит ее функциональность квалифицированными кадрами, которые, несомненно, в городе есть. Кроме того, в предложенную структуру достаточно безболезненно могут вноситься необходимые изменения при условии появления новых приоритетов в политике занятости или упразднения существующих.

Функционирование данной структуры должно базироваться на принципе управления проектами, т.е. для реализации определенного набора

функций конкретного отдела совершенно необязательно иметь в своем составе необходимых специалистов. Возможно их привлечение на время решения конкретной задачи из других отделов или даже со стороны. Подобный подход в управленческих процессах применяется достаточно широко и успел зарекомендовать себя как весьма эффективное средство достижения цели.

Предлагаемая форма работы наиболее оправдана, поскольку отделы так или иначе вынуждены прибегать к помощи сторонних специалистов для компетентного решения поставленных перед ними задач. Более того, практически ни одна из перечисленных выше функций не может быть реализована каким-либо отделом без тесного взаимодействия с остальными. Именно в этом и есть главная суть предлагаемой структуры. Благодаря этому мы получаем механизм разветвленных обратных связей, причем любое самое незначительное изменение равновесия системы не остается незамеченным ни одной структурной единицей и вызывает соответствующее корректирующее воздействие.

Эффективность управления рынком труда наиболее актуальна именно для моногорода, каким является Череповец, т.к. данный вид муниципальных образований наиболее восприимчив к негативным изменениям в структуре занятости. Подобная особенность вызвана объективными причинами – зависимостью города от градообразующего предприятия. В то же время работоспособность самого предприятия находится в прямой зависимости от параметров трудовых ресурсов города. Поэтому здесь важно соблюдать баланс между стремлением реструктурировать экономику города, т.е. снизить зависимость экономики от предприятия, являющегося основой благополучия моногорода, и стремлением обеспечить данное предприятие кадрами необходимой квалификации.

В любом случае информация о структуре занятости, извлекаемая в результате глубокого взаимодействия всех структурных единиц, позволит с необходимой степенью точности производить вмешательство в процессы, протекающие на городском рынке труда, а значит, осуществлять эффективное управление ими.

Информированность населения в процессе реализации политики занятости играет важнейшую роль. Необходимо осознавать, что безработица как один из негативных факторов, свойственных рынку труда, в первую очередь, проблема города и всего общества, а не только граждан, нуждающихся в работе. Именно с этой позиции требуется подходить к созданию максимально комфортных условий для данной части субъектов рынка труда. Благодаря высокой оперативности в обеспечении потенциальных работников информацией посредством регулярных публикаций списков имеющихся в ГЦЗН вакансий в городских СМИ или сети Интернет можно добиться гораздо большей активности соискателей работы. Именно на данном конкурентном преимуществе перед ГЦЗН основан успех коммерческих бюро по трудоустройству, функционирующих в Череповце.

Вместе с тем, увеличение уровня доступности информации о различных параметрах состояния рынка труда вызовет не только рост заинтересованности как работников, так и работодателей, но и повышение уровня доверия и лояльности к официальным способам регулирования трудовых взаимоотношений, что приведет к высвобождению значительных ресурсов «теневой» составляющей городской экономики, и в частности рынка труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Автоматизированные информационные технологии в экономике / под ред. проф. Г.А. Титоренко. – М.: Компьютер, ЮНИТИ, 1998. – 400 с.
2. Глазырин, М.В. Муниципальная организация. Основное звено территориального хозяйствования и самоуправления / М.В. Глазырин / – М.: Наука, 2003. – 159 с.
3. Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1999. – № 18. – С. 2211.
4. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. – 1991. – № 18. – С. 565.
5. Федеральный закон Российской Федерации от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».
6. Экономика труда / Институт труда Минтруда России (НИИ труда). – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001. – 490 с.
7. Экономика труда / под. ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова – Спб.: Питер, 2004. – 656 с.

ЮВЕНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

Проблема несоответствия уровня образования городского населения требованиям рынка труда стоит на сегодняшний день особенно остро. И дело здесь даже не в том, что слишком много людей имеет высшее образование, т.к. высокий уровень образования не может выступать негативным фактором по определению. Ключевым аспектом данного вопроса, на наш взгляд, является то, что при выборе будущей специальности молодое поколение, а именно оно – основной потребитель образовательных услуг и источник предложения труда на рынке рабочей силы, имеет весьма условное представление о востребованности избранной профессии. Следовательно, эффективность инвестиций в собственное образование очень сомнительна, по крайней мере в рамках Череповца. А это означает, что: либо город готовит специалистов преимущественно для других регионов, либо подготовленные специалисты вынуждены трудиться на рабочих местах, заведомо не отвечающих их квалификации.

Первый вариант наименее вероятен, если учитывать положительную динамику миграций населения трудоспособного возраста (табл. 1) [2]. Следовательно, основным вариантом поведения высококвалифицированной рабочей силы на городском рынке труда является именно второй.

Таблица 1

Миграционный прирост (убыль) в расчете на 1000 населения

	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.
Вологодская область	4,5	3,1	2,2	1,9	1,2	1,1	0,1	0,3
Вологда	12,0	9,0	9,4	8,5	-1,2	-0,4	-1,9	-1,5
Череповец	9,6	6,2	8,3	7,9	4,1	3,4	2,7	3,8

Стоит, однако, заметить, что Череповец в подобной ситуации не одинок. Данная тенденция характерна для всей России. Негатив здесь заключается в том, что молодое поколение зачастую идет в вузы только за самим фактом получения диплома – не важно, по какой специальности. Подобное положение дел связано, в первую очередь, с высокой степенью коммерциализации образования, когда предпочтение отдается платежеспособности студента, а не его знаниям.

Сегодня в России больше тысячи различных вузов, а если считать со всеми филиалами, то 3200, в то время как до перестройки было всего 690 [4]. Череповец в этом смысле не стал исключением: в городе функционирует более 10 высших учебных заведений, в т.ч. филиалы иногородних вузов. Но уровень подготовки многочисленных выпускников недостаточен, а следовательно, не соответствует требованиям, предъявляемым работодателями.

Кроме того, учебные заведения формируют набор специальностей исходя из конъюнктуры рынка, причем, ориентируясь на спрос, предъявляемый не отраслями экономики города, а абитуриентами, который зачастую мотивирован исключительно субъективными факторами, а не реальной востребованностью специалистов в конкретной области. Именно этим фактом вызвано появление большого числа вузов экономической направленности, хотя такое количество экономистов просто нереально трудоустроить по специальности.

Анализ состава выпускников высших и средних учебных заведений города за последние годы показывает, что наибольшая их доля имеет именно экономические специальности: «Экономика и управление на предприятии», «Менеджмент организации», «Бухгалтерский учет», «Коммерция». И далее, по прогнозам высших учебных заведений города, численность выпускников по таким специальностям будет увеличиваться.

В этой связи стоит отметить, что в последнее время в структуре официально зарегистрированных безработных возрастает доля граждан с высшим образованием – в 2002 г. она составила 17,6% (в 1998 г. – 11,8%). Несмотря на невысокий в количественном измерении показатель (всего безработных в 2002 г. зарегистрировано 1450 человек), данная ситуация подтверждает факт несбалансированности профессионального состава населения трудоспособного возраста на городском рынке труда.

Согласно данным социологического исследования, проведенного научной группой преподавателей и сотрудников Филиала Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета (СПбГИЭУ) в г. Череповце в рамках проекта «Проориентация молодежи в экономической и социальной политике города», выполненного по заказу Череповецкого городского центра занятости населения (ГЦЗН) в 2003 году [3], среди самых популярных специальностей молодежью отме-

чены: экономические, юридические и также информационных технологий. Технические специальности, наиболее востребованные в городе, лишь на четвертом месте (табл. 2).

Таблица 2

Предпочтительные специальности для респондентов

Специальности	Вузы		Ссузы	
	Количество опрошенных	% от числа опрошенных	Количество опрошенных	% от числа опрошенных
Экономическая	480	50	301	31,4
Юридическая	408	42,5	289	30,1
Информатика	290	30,2	223	23,2
Техническая	283	29,5	238	24,8
Другая	240	25	216	22,5
Гуманитарная	219	22,8	156	16,3
Медицинская	128	13,3	117	12,2
Связанная с силовыми структурами	127	13,2	97	10,1
Затрудняюсь ответить	8	0,8	213	22,2
Всего	2183	227,6	1850	192,9

* Предполагался выбор нескольких вариантов

В пользу нашего предположения о недостаточной информированности молодого поколения о состоянии городского рынка труда говорит тот факт, что после окончания учебного заведения большинство предпочитает заняться индивидуальной трудовой деятельностью или работать в сфере обслуживания. В тяжелой промышленности – основной сфере экономики города – хотят работать лишь 16% опрошенных (табл. 3).

Таблица 3

Предпочтительные области профессиональной деятельности

Области профессиональной деятельности	Вузы		Ссузы	
	Количество опрошенных	% от числа опрошенных	Количество опрошенных	% от числа опрошенных
Индивидуальная трудовая деятельность	458	47,7	312	32,5
Сфера обслуживания	362	37,7	244	25,4
Тяжелая промышленность	156	16,3	121	12,6
Легкая промышленность	152	15,8	129	13,4
Армия и силовые структуры	124	12,9	96	10,0
Строительство	95	9,9	60	6,3
Городское хозяйство	86	8,9	56	7,9
Транспорт	81	8,4	76	5,8
Другие сферы	434	45,2	345	35,9
Затруднились ответить	9	0,9	245	25,5
Всего	1957	204,0	1684	175,6

* Предполагался выбор нескольких вариантов

Между тем, в качестве основного мотива получения специальности большинство выбрало «возможность получить профессиональное образование», тогда как «склонность к профессии» оказалась лишь на третьем месте (табл. 4). Более того, по тем или иным причинам готовы сменить специальность почти три четверти респондентов (табл. 5).

Таблица 4

Мотивация респондентов при выборе специальности в учебном заведении

Мотивы	Количество опрошенных	% от числа опрошенных
Возможность получить профессиональное образование	509	53,1
Стремление к самостоятельности	471	49,1
Склонность к профессии	427	44,5
Желание и советы родителей, родственников	334	34,8
Мнение, рекомендации друзей	77	8,0
Близость учебного заведения от дома	37	3,8
Желание продолжить семейную традицию	35	3,6
Реклама учебного заведения	25	2,6
Другой мотив	63	6,6
Затрудняюсь ответить	13	1,4
Всего	1991	207,6

* Предполагался выбор нескольких вариантов

Таблица 5

Отношение респондентов к возможности смены специальности

Варианты ответов	Количество опрошенных	% от числа опрошенных
Я закончил(а) бы обучение по данной специальности и только после этого решил(а) бы учиться по другой	342	35,6%
Я уверен(а), что данная специальность удовлетворяет всем моим требованиям	260	27,1%
Затрудняюсь ответить	122	16,9%
Я бы поменял(а) специальность, если бы предложили более выгодные условия	111	11,6%
Я не вполне уверен(а), что специальность, которую я изучаю – это то, что мне надо, но пытаюсь ее изучить	60	6,3%
Я скорее всего поменял(а) бы специальность, посоветовавшись с родственниками и знакомыми	19	1,9%
Я бы поменял(а) специальность при любых условиях	5	0,5%
Всего	959	100,0%

За желание получить данные о своей предрасположенности к деятельности в определенной сфере (пройти тесты на профориентацию) высказались почти 85% молодых людей, необходимость создания центра профориентации молодежи и помощи ей в трудоустройстве отметили 89,3%.

Имеют информацию о спросе на рабочую силу менее трети опрошенных (табл. 6), но даже у них нет надежного источника – единого центра информации (табл. 7).

Таблица 6

Наличие у респондентов информации о спросе на рабочие места в г. Череповце по специальностям и уровню образования

Варианты ответов	Количество опрошенных	% от числа опрошенных
Имею	313	32,6
Не имею	371	38,7
Не интересовался этим вопросом	249	25,9
Затрудняюсь ответить	26	2,7
Всего	959	100

Таблица 7

Источник получения информации о спросе на рабочие места по специальностям и уровню образования (при условии наличия такой информации у респондентов)

Варианты ответов	Количество опрошенных	% от числа опрошенных
Учебные заведения, где получал образование	101	10,5
Другие учебные заведения	15	1,5
Городской центр занятости населения	91	9,5
Коммерческие кадровые агентства	30	3,1
Обращения в кадровые службы предприятий	28	2,9
СМИ	139	14,5
Родственники и знакомые	120	12,5
Другие источники информации	48	5,0
Затрудняюсь ответить	477	49,7
Всего	1049	109,3

* Предполагался выбор нескольких вариантов

Следующие данные были получены в результате опроса руководителей городских учебных заведений всех категорий. Большинство респондентов сочли возможным выявление с помощью системы объективных показателей способностей человека для выполнения им профессиональных действий на определенном рабочем месте (табл. 8).

Таблица 8

Оценка руководителями учебных заведений возможности выявления способностей человека выполнять профессиональные действия на определенном рабочем месте

Варианты ответов	Количество опрошенных	% от числа опрошенных
Да, эти способности можно выявить	29	60,4
Нет, это сделать невозможно, так как трудно учесть все критерии отбора	8	16,6
Человека можно обучить для работы по любой профессии	5	10,4
Затрудняюсь ответить	6	12,5
Всего	48	100

При этом проверка (тестирование) на профессиональную пригодность по выбранной специальности среди более 40% обучаемых не проводится ни в каких формах, а при поступлении в учебное заведение тесты на профориентацию проходят лишь 20% абитуриентов (табл. 9).

Таблица 9

Распределение ответов респондентов на вопрос о проверке на профессиональную пригодность

Варианты ответов	Количество опрошенных	% от числа опрошенных
Не проходил(а)	20	41,6
Проходил(а) только при поступлении в учебное заведение	10	20,8
Проходил(а) только на выпускном курсе	5	10,4
Прохожу на каждом курсе	6	12,5
Это делать не нужно	2	4,1
Затрудняюсь ответить	5	10,4
Всего	48	100

Среди руководителей учебных заведений более половины ответили положительно на вопрос о необходимости специалистов по профориентации (56,25%), также большинство положительно оценило перспективы создания единого специализированного центра для решения задачи определения профпригодности обучаемых.

Более 80% руководителей учебных заведений высказались за создание специализированного органа по связям предприятий и учебных заведений с молодежью для ее профориентации и профотбора, оказания ей помощи в трудоустройстве (табл. 10). Постоянные связи с предприятиями имеют около трети учебных заведений.

Таблица 10

Оценка руководителями учебных заведений необходимости создания специализированного органа по связям предприятий и учебных заведений с молодежью

Варианты ответов	Количество опрошенных	% от числа опрошенных
Да, такой орган необходим как самостоятельно существующий	15	31,2
Такой орган необходим, но в составе городского управления образования	2	4,2
Такой орган необходим, но в составе городского центра занятости населения	25	52,1
Нет, не вижу такой необходимости	1	2,08
Затрудняюсь ответить	5	10,4
Всего	48	100

Более половины опрошенных отметили отсутствие у них сведений о вакансиях рабочих мест по городу (табл. 11).

Таблица 11

Наличие в учебных заведениях сведений о вакансиях рабочих мест по городу

Варианты ответов	Количество опрошенных	% от числа опрошенных
Да	14	29,2
Нет	21	43,7
Они нам нужны, но не можем их получить	5	10,4
Они нам не нужны	1	2,1
Затрудняюсь ответить	7	14,6
Всего	48	100

Опрос руководителей кадровых служб предприятий города проводился на 4 крупных предприятиях («Северсталь», «Аммофос», «Азот», «ЧСПЗ») и 2 средних («ЗЖБИиК», «Металлургремонт»).

Две трети опрошенных ведут учет того, какое количество работников обратилось в определенный период в кадровую службу предприятия и сколько из них было принято на работу. Остальные такого учета не ведут. Однако полученный результат говорит о том, что большинство руководителей кадровых служб понимают важность анализа данной информации как для прогнозирования динамики рынка труда в городе, так и для разработки собственной кадровой политики.

66,7% руководителей кадровых служб уже сегодня располагают информацией о прогнозах изменения динамики рабочей силы, составляемых собственными специалистами, представители еще одного предприятия высказались за необходимость получения таких данных (табл. 12, табл. 13).

Таблица 12

Наличие на предприятии информации о прогнозах динамики рабочей силы

Варианты ответов	Количество опрошенных	% от числа опрошенных
Да, имеются	4	66,7
Их нет, но они нужны	1	16,7
Их нет и они не нужны	1	16,6
Затрудняюсь ответить	0	0,00
Всего	6	100

Таблица 13

**Наличие на предприятии службы (специалистов)
прогнозирования динамики рабочей силы**

Варианты ответов	Количество опрошенных	% от числа опрошенных
Да, есть	4	66,7
Она нужна, но слишком дорого для нас стоит	1	16,7
Нет, она не нужна, т.к. вопросы прогнозирования решает каждый работник кадров	1	16,6
Затрудняюсь ответить	0	0,00
Всего	6	100

Лидирующие позиции по развитию активных форм сотрудничества предприятий с учебными заведениями занимают профессиональные училища, что вполне объяснимо, т.к. для промышленных предприятий актуальны, прежде всего, рабочие профессии (табл. 14).

Таблица 14

Существующие формы связей предприятий с учебными заведениями

Варианты ответов	% от числа опрошенных			
	Вузы	Ссузы	ПУ	Школы
Не имеем никакой связи с учебными заведениями	16,7	16,7	0,00	16,7
Имеем сведения о специальностях и количестве выпускников	50,0	33,3	66,7	0,0
Даем сведения о вакансиях рабочих мест и уровне зарплаты	16,7	16,7	33,3	0,0
Ведется агитационная работа по профориентации через наших представителей	33,3	33,3	66,7	33,3
Ведется агитационная работа по профориентации через городской центр занятости населения	33,3	33,3	33,3	0,0
Организуем экскурсии на наше предприятие	50,0	50,0	66,7	33,3
Координируем программы подготовки учащихся	33,3	33,3	33,3	16,7
Имеем договоры на подготовку нужных нам специалистов	50,0	50,0	50,0	16,7
Затрудняюсь ответить	0,0	0,0	0,0	33,3
Всего	316,6	283,3	366,7	166,7

* Предполагался выбор нескольких вариантов

Наибольшее количество претензий и пожеланий изменения существующей ситуации высказано в адрес вузов. Интересен и тот факт, что пять из шести предприятий хотели бы осуществлять отбор возможных кандидатов для трудоустройства из числа студентов еще в процессе их обучения (табл. 15).

Таблица 15

Желаемые для предприятий формы связей с учебными заведениями

Варианты ответов	% от числа опрошенных			
	Вузы	ПУ	Вузы	Школы
Мы в такой связи не заинтересованы	0,0	0,0	0,0	0,0
Хотелось бы распространять информацию о вакансиях рабочих мест и уровне зарплаты через учебные заведения	0,0	0,0	0,0	0,0
Хотелось бы распространять информацию о вакансиях рабочих мест и уровне зарплаты через органы образования	0,0	0,0	0,0	0,0
Хотелось бы распространять информацию о вакансиях рабочих мест и уровне зарплаты через городской центр занятости населения	16,7	16,7	50,0	16,7
Хотелось бы работать на уровне координации учебных программ	33,3	0,0	0,0	0,0
Хотелось бы работать на уровне координации учебных программ и прохождения практики на нашем предприятии	50,0	16,7	50,0	0,0
Хотелось бы работать на уровне заказов на специальности и профессии	33,3	0,0	16,7	0,0
Хотелось бы осуществлять отбор возможных кандидатов в процессе их учебы	83,3	66,7	66,7	16,7
Хотелось бы, чтобы все вопросы по связям кадровой службы предприятий и учебных заведений решал Городской центр занятости населения	16,7	0,0	0,0	0,0
Затрудняюсь ответить	16,7	33,3	33,3	66,7
Всего	250,0	133,4	216,7	100,0

* Предполагался выбор нескольких вариантов

Сроки, требуемые кадровой службе для поиска необходимого работника, у 50% респондентов составляют до одного месяца, а у трети – от одного до трех. Предпочтительные формы найма рабочей силы выглядят следующим образом (табл. 16).

Таблица 16

Предпочтительные формы найма рабочей силы

Варианты ответов	Количество опрошенных	% от числа опрошенных
По объявлениям в средствах массовой информации	4	66,7
По объявлениям на информационных стендах кадровой службы	1	16,7
По личному обращению кандидатов в кадровую службу или к руководителю подразделения	5	83,3
Через Городской центр занятости населения	6	100,0
Через коммерческие кадровые агентства города	1	16,7
Путем заключения договоров с учебными заведениями города	4	66,7
На городской ярмарке вакансий	4	66,7
Другие	0	0,0
Затрудняюсь ответить	0	0,0
Всего	25	416,8

Половина руководителей кадровых служб положительно отнеслась к идее создания специализированного органа по связям предприятий и учебных заведений с молодежью.

Таким образом, необходимость создания единой информационной структуры признается всеми категориями респондентов. Различия лишь в том, что молодое поколение видит создание подобного центра на базе управления образования, а остальные – на базе городского центра занятости населения. Между тем наиболее популярные мнения о направлениях совершенствования деятельности ГЦЗН совпали во всех группах опрошенных (табл. 17).

Таблица 17

Направления совершенствования деятельности ГЦЗН

Варианты ответов	% от числа опрошенных		
	молодежь	руководители учебных заведений	руководители кадровых служб
Совершенствовать компьютерную систему поиска работы	24,8	10,4	33,3
Центр должен располагать всей информацией о наличии вакансий	41,6	35,4	66,7
Наглядная информация центра должна быть более содержательной	10,2	10,4	0,0
Работники центра должны быть более внимательны к проблемам трудоустройства	17,4	14,6	33,3
Необходимы более тесные связи с предприятиями и учебными заведениями	25,3	70,8	50,0
Режим работы центра должен быть более удобным	4,8	0,0	0,0
Другое мнение	2,3	0,0	0,0
Нет данных по переменной	6,3	6,3	16,7
Всего	100,0	147,9	200,0

* Предполагался выбор нескольких вариантов

Как показало наше исследование, молодежь не получает должных знаний о современном рынке труда, правилах поведения на рынке труда, слагаемых построения успешной профессиональной карьеры, своих правах и обязанностях в сфере трудовых отношений. Молодежь не вполне готова конкурировать и быть субъектом на рынке труда.

Среди выявленных негативных тенденций стоит особо отметить, что при выборе специальности молодое поколение руководствуется субъек-

тивными оценками о престижности и будущей востребованности той или иной профессии. Поэтому столь необоснованно высока доля желающих получить экономические и юридические специальности, которая не соответствует ни предъявляемому на них спросу, ни объективно выявленной их профессиональной склонности.

Несогласованность действий между различными уровнями субъектов рынка труда, отсутствие единой стратегии в области образования, направленной на подготовку кадров, ориентированных на потребности предприятий города, привело к огромному дисбалансу между структурой предложения рабочей силы и спросом работодателей. Основу тяжелой промышленности Череповца составляют кадры рабочих профессий и инженерно-технических специальностей. В то же время более половины выпускников череповецких высших учебных заведений – специалисты экономических и педагогических специальностей, гораздо меньше востребованных на рынке. Данная ситуация приводит к тому, что молодое поколение – стратегическая основа экономики города – в большинстве случаев работает не по специальности.

Несмотря на то, что стратегические приоритеты в области образования являются функцией централизованного государственного регулирования, определенные мероприятия, направленные на решение задачи повышения уровня взаимодействия городских образовательных учреждений с остальными субъектами рынка труда, вполне могут носить локальный характер.

Для повышения уровня ответственности образовательных учреждений полезно ввести систему качественных показателей (рейтингов), отражающих реальную эффективность инвестиций (не только денежных, но и временных) в образовательный потенциал конкретного абитуриента. В частности, увеличение уровня информированности абитуриентов о количестве выпускников конкретных учебных заведений, трудоустроенных согласно полученным специальностям, а также на рабочие места, не соответствующие квалификации, обострит конкуренцию среди образовательных учреждений не только по параметрам, отражающим количество учащихся и набор специальностей, но и по объективным параметрам качества образова-

ния, что приведет к повышению уровня, а значит, и престижа последнего. Кроме того, в долгосрочной перспективе это приведет к стимулированию снижения количества обучаемых по «конъюнктурным» специальностям, т.е. востребованным абитуриентами, а не реальными секторами экономики города.

Подобного эффекта можно добиться также путем создания в образовательных учреждениях дополнительных «бюджетных» мест необходимой городу направленности, финансируемых либо городскими властями, либо самими работодателями на условиях дальнейшего трудоустройства выпускников на конкретные рабочие места конкретных предприятий.

Необходимость более активного вовлечения работодателей в процесс подготовки кадров может быть оправдана тем фактом, что многие предприятия получают трудовые ресурсы без возмещения затрат на их воспроизводство. Иначе говоря, в этом звене оказываются нарушенными экономические отношения, результатом чего является возникновение диспропорций между производственным и социальным развитием муниципального образования [1, с. 43].

Способствовать решению поставленной задачи будет и предоставление подробной информации о структуре экономики города, востребованности конкретных специальностей, уровне оплаты труда в различных сферах экономики, в которых может быть реализован потенциал данной профессии. Все эти мероприятия позволят молодому поколению более осознанно подходить к вопросу выбора будущей специальности, т.к. оно будет заинтересовано в востребованности получаемых знаний, что положительно отразится на процессе восстановления равновесия между профессиональным составом рабочей силы и структурой рабочих мест городской экономики (табл. 18).

**Рекомендуемые мероприятия в отношении развития
сферы образования г. Череповца**

Воздействия на образовательные учреждения	Воздействия на молодое поколение
<ul style="list-style-type: none"> • Введение системы рейтингов учебных заведений, основанной на информации о трудоустройстве выпускников • Создание дополнительных «бюджетных мест» по приоритетным для города направлениям 	<ul style="list-style-type: none"> • Профориентация молодежи • Информирование о реальных потребностях экономики города • Информирование о результатах рейтингов учебных учреждений
Ожидаемые промежуточные результаты	
<ul style="list-style-type: none"> • Рост конкуренции между образовательными учреждениями • Повышение уровня ответственности образовательных учреждений и качества их услуг 	<ul style="list-style-type: none"> • Осознанный выбор будущей профессии представителями молодого поколения • Ориентирование на реальные потребности экономики в процессе выбора профессии
Ожидаемые главные результаты	
<ul style="list-style-type: none"> • Снижение количества «конъюнктурных» специальностей • Выравнивание структуры предложения рабочей силы на локальном рынке труда относительно структуры спроса 	

С учетом столь высокой доли неопределенности молодежи в выборе профессии грамотная и целенаправленная информационная поддержка вполне может стать стимулом, который способен в перспективе выровнять структуру предложения рабочей силы в направлении специальностей, востребованных на промышленных предприятиях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Глазырин М.В. Муниципальная организация. Основное звено территориального хозяйствования и самоуправления. – М.: Наука, 2003. – 159 с.
2. Муниципальные образования Вологодской области. Социально-экономические показатели 1995–2002: Официальный статистический сборник. Том 2. – Вологда, 2003.
3. Профориентация молодежи в экономической и социальной политике города: Отчет по социологическому исследованию / Череповецкий городской центр занятости населения. – Череповец, 2003.
4. Сивкова В. Много образования не бывает // Аргументы и факты. – 2004. – № 30. – С. 3.

ПУТИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

В современных условиях деятельности российских предприятий важнейшей задачей является создание системы управления, обеспечивающей вывод продукции, результатов всей работы на конкурентоспособный уровень. Предприятия вынуждены искать иные способы решения известных проблем, создавать новые товары и услуги. Эту миссию призван выполнять персонал, обладающий трудовым потенциалом, характеризующимся стратегическим мышлением, высоким профессионализмом, навыками коммуникации, эмоциональной устойчивостью, активностью и организованностью. В этой связи совершенствование системы управления, особенно в части повышения эффективности управления персоналом (решение комплекса социальных вопросов, поиск новых методов стимулирования труда, развитие самоуправления и укрепление дисциплины), имеет приоритетное значение.

Управление в широком понимании этого термина – непрерывный процесс воздействия на объект управления (личность, коллектив, предприятие, государство) для достижения оптимальных результатов при наименьших затратах времени и ресурсов [2,7]. Каждый руководитель должен уметь четко определять цели своей деятельности, стратегию и тактику, необходимые для их достижения, принимать управленческие решения и нести персональную ответственность за них.

Управление персоналом – это процесс влияния на деятельность отдельного работника, группы работников или организации в целом с целью достижения максимальных положительных результатов [4].

Возможности реализации программы развития трудового потенциала работников на промышленных предприятиях во многом определяются такими характеристиками компании, как ее размер (численность работаю-

щих), финансовое состояние и финансовые возможности, виды выпускаемой продукции, формы организации труда, условия труда, возраст предприятия, сложившиеся традиции и тип организационной культуры, качественный состав рабочих, преобладающий стиль управления, состояние социальной среды и многие другие.

Следовательно, трудовой потенциал предприятия в первую очередь зависит от экономического роста фирмы, т.к. в финансово-устойчивой компании возможности инвестиций в развитие человеческих способностей больше, а поскольку поддержание конкурентоспособности требует квалифицированных кадров, то рост трудового потенциала коллектива будет способствовать дальнейшей успешной деятельности предприятия.

Влияние на трудовой потенциал предприятия, на наш взгляд, есть процесс непрерывный, но протекающий с различной интенсивностью в различные периоды жизни каждого человека. Он зависит как от внутренних, так и от множества внешних факторов (рис. 1).

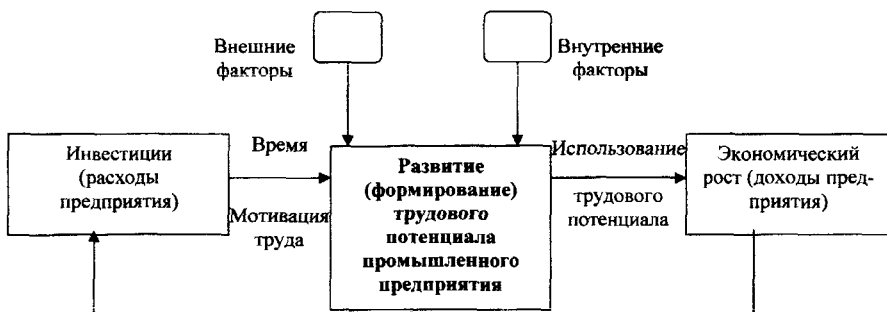


Рис.1. Схема непрерывности развития трудового потенциала

Под инвестициями в развитие человека подразумеваются расходы денежных средств на создание необходимых условий труда, окружающей среды, жилищных условий, здравоохранения, образования и прочие вложения.

К внутренним факторам можно отнести личностные характеристики, отражающие индивидуальный подход. Это – обогащение культурного

уровня, самообразование, профилактика заболеваний и др. Внешние факторы связаны с экономическими, политическими и социальными явлениями в экономике страны.

Осуществляя вложения (инвестиции) в развитие человека, руководство предприятий содействует росту производительности труда и влияет на повышение доходов человека и экономики в целом.

Из вышесказанного следует, что трудовой потенциал характеризуется своим непостоянством. Для его формирования, развития, реализации необходимы время, мотивация и трудовая деятельность самого человека. В силу своего развития и способности к изменению трудовой потенциал обладает главной особенностью – он ориентирован на долгосрочную перспективу.

Система управления персоналом должна воздействовать на трудовой потенциал с целью изменения его параметров в нужном для организации направлении, т.е. с помощью созданной мотивационной программы развития трудового потенциала можно стремиться обеспечить определенный уровень показателей, характеризующих его состояние. Разность между прежним и новым уровнем показателя покажет нам эффект управления. Но, конечную цель управления персоналом выразить одним показателем невозможно. Поэтому применяется ряд показателей, отражающих различные стороны трудового потенциала (численность персонала, профессионально-квалификационная структура, уровень образования, состояние здоровья и др.). Для полной характеристики трудового потенциала необходимо рассмотрение как количественных, так и качественных его сторон. Количественные показатели могут быть абсолютными и относительными. Для измерения личностных качеств персонала (уровень здоровья, знаний, культуры, нравственности и др.) могут использоваться балльные оценки и метод коэффициентов.

Таким образом, важнейшая цель управления персоналом – использование трудового потенциала каждого работника, что, с точки зрения автора, представляет собой систему особенностей, способностей, возможностей человека, которые реализуются в процессе трудовой деятельности, могут развиваться под влиянием времени, мотивации и производственной деятельности субъекта.

Известно, что чем выше потенциальные возможности нанятой рабочей силы, тем более сложные задачи могут решаться коллективом, и чем выше трудовой потенциал предприятия, тем выше все производственные показатели: выполнение норм выработки, качество труда, творческая активность и дисциплинированность.

Наличие таких преимуществ свидетельствует о том, что главная задача управления персоналом – максимальное наращивание его трудового потенциала. Однако при условии, что соответствующим образом будут изменяться материальные и социальные условия труда и, соответственно, расти требования рабочих мест к качеству трудового потенциала. В противном случае не только не возрастет отдача, но и возможны разнообразные коллизии. Например, если появится человек, чей трудовой потенциал будет слишком завышенным, не соответствующим конкретным условиям производства, его потребностям, он будет «лишним». Такая ситуация нежелательна по нескольким причинам. Во-первых, набор или подготовка рабочей силы такого качества обходится предприятию слишком дорого. Во-вторых, трудовой потенциал таких работников не будет полностью использован, а потому средства, затраченные на них, не окупятся. У самих работников это может вызывать неудовлетворенность работой, которая приведет к увольнению по собственному желанию.

Все это обуславливает необходимость постоянного контроля за ситуацией, корректировки выбранной кадровой политики, устранения возможных негативных явлений путем планомерного управленческого воздействия на коллектив в соответствии с текущими и перспективными целями развития самого предприятия.

Основной закономерностью формирования качественных характеристик трудового потенциала является его соответствие требованиям производства, что представляет собой динамический процесс. Структура этих требований такая же, как и структура показателей качества трудового потенциала.

Требования производства к качеству трудового потенциала внешне выражаются в должностных инструкциях, правилах внутреннего трудового распорядка, уставе предприятия и т.д. Они могут вырабатываться с помо-

шью общественного мнения и являться формой отбора или самоотбора. Человек, не отвечающий сложившимся в коллективе требованиям, рано или поздно должен его покинуть.

Переход к новым рыночным условиям постепенно меняет и требования к качеству трудового потенциала, и те, кто адаптируется к ним, добиваются успеха, а остальные попадают в разряд «лишних людей», становятся безработными. Таким образом, изменение роли человека на производстве влияет на содержание процесса управления персоналом. Оно должно быть ориентировано не только на использование работников для достижения целей предприятия, но и на достижение личных целей (реализацию потребностей) самих исполнителей.

В этой связи целесообразно все основные функции управления персоналом на предприятии сгруппировать в зависимости от роли человека на производстве (рис. 2).



Рис. 2. Классификация функции управления персоналом в зависимости от роли человека на производстве

Первая группа функций направлена на оценку трудового потенциала исполнителей. Функции, входящие во вторую группу, в большей степени ориентированы на развитие всех составляющих трудового потенциала ра-

ботников. Объединение третьей группы функций заключается в оценке трудового потенциала персонала. Анализ производственной деятельности организации с точки зрения объектов управления, которыми являются фактически совокупные ресурсы предприятия – материальные, финансовые и трудовые, позволяет оценить качество работы системы управления персоналом.

XXI век. Человечество приходит к выводу о необходимости новой парадигмы: перехода от теории факторов экономического роста к концепции «устойчивого развития человека и его потенциала»¹. Трансформация концепций и приоритетов представлена в табл.1. [4]. Между экономическим ростом и развитием человека предполагается долговременная взаимосвязь. Считается, что развитие человека является конечной целью, а экономический рост – лишь средством достижения этой цели. Мерилом развития служит не изобилие товаров и услуг, а степень обогащения материальной и духовной жизни человека.

Таблица 1

Трансформация концепций и приоритетов

	КОНЦЕПЦИИ			
	Товарная	Сбытовая	Маркетинговая	Устойчивого развития
Менеджмент	Ориентация на рост объемов производства, экономия издержек	Ориентация на рост объемов реализованной продукции, поиск эффективных каналов сбыта	Ориентация на более полное удовлетворение нужд потребителей	Ориентация на социальное развитие
Управление персоналом	Отношение к персоналу как одному из ресурсов	Ориентация на влияние «человеческого фактора»		Развитие работника, рост человеческого капитала
Государственное управление	Экономический рост Приоритет критериев хозяйственной деятельности			Приоритет критериев социальных оценок

В современных экономических условиях в России неоспорим приоритет критериев экономического роста. Но в системе управления персоналом

¹ Эволюция концепций развития государственного управления, менеджмента и управления персоналом последовательно менялась от товарной, сбытовой к маркетинговой.

переход к новой парадигме означает ориентацию на формирование и развитие трудового потенциала организации.

Из выше сказанного следует, что при новых подходах к управлению персоналом подразумевается не только решение текущих вопросов, но и формирование мотивации работников, основанной на долговременных производственно-хозяйственных отношениях, планировании улучшения качества трудовой жизни работника и коллектива. Необходимо отметить, что на практике недостаточно внимания уделяется такой функции управления, как мотивация (т.е. процесс побуждения работников к деятельности для достижения целей организации).

Традиционно мотивация деятельности изучалась в качестве средства повышения производительности труда. В настоящий момент эффективность работы предприятия зависит от того, насколько надежно и добросовестно каждый сотрудник исполняет свои обязанности, и прилагает ли он дополнительные усилия, проявляет ли инициативу. Все это возможно при создании здорового психологического климата в компании, когда люди довольны своей работой, понимают важность поставленных целей, когда обеспечивается постоянное повышение профессиональной квалификации работающих.

Отношение работника к труду формируется под влиянием устремлений, жизненных целей, возможности самовыражения и самореализации, содержания труда. Большое значение для человека имеют гарантии занятости, условия труда, уровень оплаты, характер межличностных отношений в коллективе работников. Поэтому принципиально новые подходы к управлению персоналом в значительной степени связаны с кадровой политикой предприятия.

Мероприятия в рамках кадровой политики могут быть направлены на наращивание и развитие трудового потенциала, в чем руководство предприятия должно быть в значительной степени заинтересовано. Можно довольствоваться существующим уровнем и все усилия направить на рациональное использование трудового потенциала путем создания условий для раскрытия возможностей работников в отношении повышения производи-

тельного их труда и тем самым обеспечить отдачу средств, ранее потраченных на них.

Упрощенно модель управления можно представить следующим образом:

Цели предприятия → Механизм ← Интересы работника

Если управление персоналом не будет учитывать интересы работников, их потребности, мотивы трудовой деятельности, удовлетворенность трудом (т.е. превалирование интересов работодателя), то об эффективности такого управления не идет и речи. Если же будут преобладать интересы работников, это может идти вразрез с мнениями и целями руководства предприятия.

Если цель управления кадрами – развитие трудового потенциала работников, то модель управления персоналом, основанная на учете индивидуального трудового потенциала работника, будет выглядеть следующим образом (рис. 3).

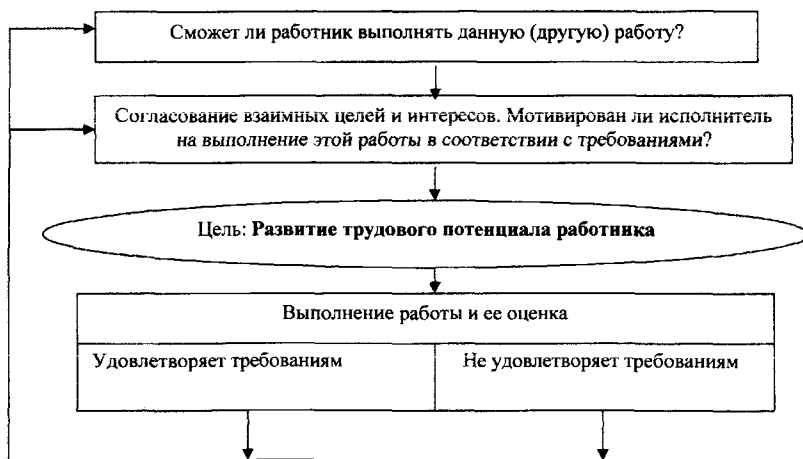


Рис. 3. Модель управления персоналом

Руководствуясь в своей политике тем, что решающей предпосылкой конкурентоспособности является трудовой потенциал работников, и на-

правляя усилия по разработке новых механизмов развития, мотивации и использования человеческих возможностей, руководство осуществляет управленческое воздействие на трудовое поведение персонала по трем направлениям [1]:

1. Установление обязательных для выполнения норм требований, регламентирующих труд на предприятии, нарушение которых должно вызывать определенные штрафные санкции (в противном случае они теряют смысл).

2. Стимулирующие воздействия – экономические мотивации, направленные на реализацию целей управления фирмы. При этом за выполнение определенных, подкрепленных нормами управленческих действий работнику предоставляют те или иные значимые для него блага в материальном или нематериальном выражении.

3. Воздействие на поведение идет посредством моральной мотивации, т.е. формирования у работников определенных ценностей, норм и правил трудовой этики, способствующих достижению целей предприятия.

В науке управления персоналом содержится множество мотивационных методов, разнообразных по характеру и потенциалу воздействия, их типовая структура пригодна для любой отрасли и типа предприятия (рис. 4).



Рис. 4. Классификация мотивационных методов в системе управления персоналом

Для отражения воздействия мер управления на элементы трудового потенциала мы воспользовались качественной характеристикой трудового потенциала В.С. Буланова и Н.А. Волгина [3,11]. Обзор научных публикаций и периодической литературы позволили нам определить основные мотивационные направления, влияющие на развитие трудового потенциала работников предприятия (табл. 2).

Таблица 2

Влияние мотивационных мер на развитие трудового потенциала

Области мотивации (направления развития)	Элементы структуры трудового потенциала		
	Физический	Интеллектуальный	Социальный
Экономическая (материальная)	+	+	+
Моральная	-	+	+
Социальная	+	-	+
Образовательная	-	+	+

Экспериментальным путем установлена взаимосвязь между областями воздействия и элементами структуры трудового потенциала персонала. Знаком «+» отмечено, какие качества персонала можно улучшить с помощью определенной деятельности руководства; знаком «-» – что такое взаимодействие не установлено. Эти связи мы определили путем экспертного опроса, консультаций со специалистами по персоналу, психологами, социологами.

Согласно концепции человеческого развития, общественный прогресс невозможен, если не реализованы три основные цели человека: прожить долгую и здоровую жизнь; приобрести и расширить свои знания; получить доступ к средствам существования, обеспечивающим достойный уровень жизни.

Экономические методы мотивации связаны с использованием средств и инструментов, стимулирующих материальную заинтересованность работников в решении задач предприятия. Но материальные стимулы могут быть сведены на нет, если люди испытывают психологическое давление, страдают от пренебрежения их личностными интересами. Важно то, чтобы стимулирующая роль заработной платы подкреплялась и другими формами мотивации.

Создание необходимого климата для развития трудового потенциала возможно при использовании методов морального стимулирования. Моральные стимулы к труду связаны с потребностями человека в уважении со стороны коллектива, в признании его как работника, нравственно одобряемой личности.

Создание предпосылок для жизни, воспроизводства, активности составляет содержание социальной деятельности людей. Оно охватывает улучшение здоровья человека – важный фактор физического развития и повышения работоспособности личности, а значит – расширения возможностей для создания продуктов и услуг, накопления знаний; повышение уровня образования, как отдельного человека, так и коллектива.

Обучение ныне является основной функцией организации, оно играет важную роль в достижении ее стратегических целей. Для развития интеллектуальной составляющей трудового потенциала нужна мотивация. Люди должны понимать цели программы, то, каким образом обучение повысит их производительность и тем самым удовлетворение собственной работой.

Следует отметить, что все выделяемые в ходе теоретического анализа типы деятельности всегда существуют вместе, взаимосвязаны, перекрещиваются, взаимопроникают друг в друга. Только находясь в единстве и взаимосвязи, отдельные области мотивации создают единую систему управления развитием трудового потенциала. Каждой перечисленной области мотивации соответствует своя специфическая деятельность в этой сфере с применением множества отдельных мер.

Эффективность принятых решений в сфере управления персоналом определяется степенью достижения экономических и социальных целей предприятия. Экономические цели связаны с производственной деятельностью фирмы, требуют экономного расходования ограниченных средств и, как правило, отражаются в экономических показателях. Социальные цели реализуются в виде реализации многообразных ожиданий, потребностей и интересов сотрудников (например, хорошая оплата труда, благоприятные условия работы и возможности для развития личности). Цели определяют направление деятельности и характеризуют состояние, к которому следует стремиться на основе реализации конкретных стратегий.

Экономический и социальный аспект являются основой, на которой формируется эффективность управления трудовым потенциалом предприятия.

Главным в управлении персоналом становится побуждение работников к развитию трудового потенциала, то есть раскрытию их способностей для более интенсивного и продуктивного труда. Руководитель должен не приказывать своим подчиненным, а ориентировать их на проблемы, стоящие перед предприятием, ранжируя их по значимости, направлять усилия, помогать реализовывать способности работающих людей. Другими словами, в целях эффективного управления предприятием в период рыночной экономики принудительный административный подход к руководству характеризуется заменой с использованием мотивационных механизмов, направленных в первую очередь на мобилизацию человеческих возможностей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кийко, Ж.Н. Мотивация в системе рыночной модели управления предприятием: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 – М., 1998. – 160 с.
2. Кнорринг, В.И. Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов по специальности «Менеджмент» – М.: Изд-во НОРМА – ИНФРА М, 1999. – 528 с.
3. Рынок труда: Учебник/ Под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2000. – 448 с.
4. Экономика труда (социально-трудовые отношения): Учебник / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2004. – 736 с.

ОПЫТ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Рыночная экономика коренным образом поменяла подходы к решению многих экономических проблем, и прежде всего тех, которые связаны с человеком. В условиях всевозрастающей конкуренции именно трудовой потенциал сегодня становится важнейшим фактором роста эффективности производства, выражающейся не только и не столько в прибыльности фирмы, а в ее способности своевременно объединить усилия персонала в производстве продукции высокого качества.

Деловой мир должен понимать, что его цель – не только получение прибыли, но и повышение уровня жизни людей, будь то работники предприятия или жители города, где расположена производственная компания. Любое предприятие должно быть заинтересовано в высококвалифицированных кадрах, создании им нормальных условий жизни и обеспечении социальной защитой.

Социальная защита охватывает комплекс отношений, существенных связей и интересов социальных субъектов (работников и работодателей), связанных с минимизацией влияния факторов, снижающих качество жизни (в т.ч. и трудовой) [6]. К факторам, нарушающим нормальный ход трудовой жизни и снижающим социальный статус работников, относятся риски повреждения здоровья и утраты трудоспособности (болезни, несчастные случаи, старость), недостаточная профессиональная квалификация или неблагоприятная ситуация на рынке труда, приводящие к утрате места работы.

Трудовая деятельность характеризуется затратами физических и моральных сил работника. Высокая интенсивность труда способна отталкивать труженика, если нет необходимых условий для восстановления работоспособности. Неудовлетворительная организация труда, неблагоприятные санитарно-гигиенические условия на производстве, проблемы в социально-бытовой сфере порой влияют на поведение работника, и он предпочитает работать меньше, но и меньше получать.

Любая деятельность человека обусловлена его потребностями. Поэтому реальна и другая ситуация: работник для поддержания определенно-

го уровня благосостояния готов пожертвовать своим здоровьем ради получения дополнительных благ (надбавок, льгот, связанных с вредными условиями труда, повышенной оплаты за сверхурочные задания или работу в вечерние и ночные смены т.д.).

Современные модели развития трудового потенциала опираются на гибкие механизмы трудовой мотивации, учитывающие характер и содержание ценностных ориентаций работников, их знания, опыт, интересы и потребности.

Социальные методы мотивации персонала – это дополнительная «головная боль» для большинства руководителей частных предприятий. К сожалению, о пакете социальных льгот в малом бизнесе, добровольно устанавливаемых работодателем, речь не идет вообще. После кризиса 1998 г. льготы социального характера, установленные в нашей стране, применяют очень немногие крупные высокорентабельные предприятия.

ОАО «Северсталь» является правопреемником Череповецкого металлургического комбината, который ведет свою историю с 1955 г., когда была задута первая доменная печь.

Строительство металлургического завода многое изменило в Череповце и хозяйственной структуре области (структура и объем промышленности, количество и состав населения, планировка и благоустройство жилых территорий, производственные и культурные связи). Завод способствовал развитию уже имевшейся в городе промышленности и появлению новых промышленных предприятий, связанных с ним технологически или использующих его продукцию в качестве сырья: сталепрокатного завода, химических предприятий «Аммофос» и «Азот», которые стали ведущими на Вологодчине. Провинциальный городок вырос в крупный индустриальный центр, его продукция вышла на просторы России и зарубежных стран.

Традиционно аграрная Вологодчина превратилась в индустриально-аграрную. Естественно, доминирующее положение в промышленности области заняла черная металлургия. Ее бурное развитие привело к очень быстрому росту населения Череповца (в 1955г. – 74 тыс.чел., 2004 г. – 319 тыс.чел.).

Компания «Северсталь» в 2001г. стала вертикально интегрированным холдингом, объединяющим полный цикл металлургического производства и непрофильные бизнесы: сырьевые, автомобилестроительные, финансовые организации, ремонтно–обслуживающие и перерабатывающие предприятия, торговые, транспортные и страховые компании с общим оборотом в 2001 г. порядка 2,5 млрд. долл. и численностью персонала около 150 тыс. чел.

Сегодня ОАО «Северсталь» – крупнейшая промышленная компания страны. Предприятие дает 19% общероссийского стального проката, является ведущим экспортером черных металлов. На ОАО «Северсталь» приходится 60% объемов выпуска промышленной продукции Вологодской области, более половины налоговых поступлений в доходную часть регионального бюджета.

Будучи крупнейшим работодателем Череповца и Вологодской области, компания уделяет пристальное внимание всему комплексу социальных вопросов – от организации досуга и отдыха детей работников до пенсионного обеспечения уходящих на заслуженный отдых ветеранов, от реализации программы «Здоровье «Северстали» до благотворительных проектов и программ по сохранению исторического и культурного наследия.

ОАО «Северсталь» пять лет подряд удерживает позицию лидера во Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности». Металлургическая компания в 2002 г. победила в номинации «Реализация социальных программ» (сегодня здесь реализуются десятки социальных программ). Остановимся подробнее на некоторых.

Система доплат социального назначения – относительно небольшой, но самостоятельный элемент организации заработной платы. В выплатах отсутствует непосредственная связь заработной платы с результатами работы, хотя любая администрация предприятия, включая такие выплаты в заработную плату, рассчитывает с их помощью воздействовать на персонал в нужном направлении. Речь идет о доплатах работникам, имеющим несколько детей, на рождение ребенка, по поводу потери кормильца или близких родственников, в случае порчи или потери имущества во время стихийных бедствий, за выслугу лет, а также за выполнение работы ниже присвоенного разряда. Необходимость в выполнении таких работ возника-

ет на производстве достаточно часто, и руководство предприятия получает возможность без особых проблем временно переводить опытных работников на менее квалифицированную работу, сохраняя их таким образом.

Жилищная проблема всегда была одной из самых острых. Особенно актуальна она в последние годы. В этих условиях ОАО «Северсталь» берет на себя решение социально-бытовых проблем своих работников.

Вкладывая деньги в улучшение социальной среды работников, компания тем самым делает инвестиции в свой основной капитал – персонал. Люди ОАО «Северсталь» – это основное достояние и будущее предприятия, особенно молодежь. А молодых людей в коллективе предприятия почти треть.

Объем социального пакета, социальных гарантий напрямую зависит от результатов работы предприятия, общей работы коллектива. А это значит, что возможность улучшить, к примеру, свои жилищные условия представится, прежде всего тем, кто вносит наибольший вклад в успехи предприятия. И это справедливо.

В качестве решения жилищной проблемы молодежи был предложен проект «социальное жилье». По сути, предоставление такого жилья (отдельная квартира в общежитии) создает условия молодым семьям для нормальной жизни и накопления необходимых денежных средств для покупки собственного жилья.

Руководство предприятия сознательно отошло от социалистического принципа распределения благ: социальные бонусы компании должны распределяться после подведения итогов соревнования, организованного среди молодежи, в соответствии с индивидуальным вкладом в общие результаты деятельности производственными достижениями работника.

Изначально в основу такого соревнования был заложен принцип многовекторности оценки работника: оценка производственной деятельности, квалификации, достижений. По сути работнику дана возможность доказать свою необходимость компании – не просто стоять в очереди на жилье и дожидаться, когда она подойдет, а попробовать проявить себя, самореализоваться.

На строительство жилья в 2002 г. было направлено свыше 90 млн. руб. Построено было и общежитие квартирного типа для победителей соревно-

вания среди молодежи, в котором участвовало 670 чел. 40 победителей из 140 возможных получили ключи от квартир в новом доме в канун 2003 года. Еще 78 участникам II этапа соревнования «За право улучшения жилищных условий» вручены сертификаты программы «Социальное жилье для молодых металлургов» в сентябре 2003 года.

Не менее значимым приоритетным направлением социальной политики является забота о здоровье металлургов. Из всех видов инвестиций, по мнению О.А. Давыдовой [3], наряду с образованием, наиболее важны вложения в здоровье человека. Ведь, действительно, охрана здоровья продлевает жизнь человека, а следовательно, и продолжительность трудового периода, когда реализуется трудовой потенциал работника. Изменяется возраст – меняется состояние здоровья, активность, профессионализм.

Здоровье требует сегодня очень больших вложений. В современных условиях рядовому труженнику «потянуть» собственное оздоровление без поддержки предприятия очень проблематично. Вот почему ОАО «Северсталь» даже в очень сложные для себя годы ни разу не отказало в отпусках детям, ни разу не закрыло оформление путевок в санатории нуждающимся в лечении. Хотя правительство каждый год вводит все новые и новые ограничения.

Ежегодно в осенний период в медико-санитарной части «Северсталь» проводится вакцинация, которая способствует предупреждению заболеваемости не только гриппом, но и другими вирусными инфекциями. Число желающих сделать прививку, поддержать здоровый образ жизни растет с каждым годом. Именно поэтому резко снизилась заболеваемость вирусными инфекциями (рис.1) [7].

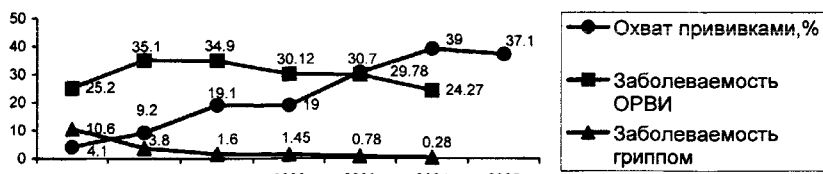


Рис. 1. Заболеваемость гриппом и ОРВИ работников ОАО «Северсталь» за 2000-2004 гг. (на 100 работающих)

Крупные средства вкладываются в развитие медико-санитарной части комбината. К работе в больнице и поликлинике ОАО «Северсталь», в здравпунктах комбината привлекаются самые квалифицированные специалисты. Приобретается современное, зачастую уникальное оборудование. На принадлежащих ОАО «Северсталь» базах отдыха и в санатории-профилактории «Родник» созданы хорошие условия для отдыха и оздоровления работников комбината. Большую часть расходов по оплате путевок общество берет на себя. В основе этого подхода – понимание, объективная оценка и учет всех факторов металлургического производства. На создание условий для здорового образа жизни направлена работа спортивного комплекса ОАО «Северсталь», ориентированного в равной степени на массовое физкультурное движение, детско-юношеский спорт и спорт высоких достижений.

По итогам работы 2002 г. принято решение о выделении дополнительно 76,5 млн. руб. для реализации в 2003 г. программы по охране здоровья работников комбината и их детей. В прошлом году общая смета по этой программе составляла порядка 75 млн. руб., но половина этих денег поступала из фонда социального страхования, а около 36–37 млн. руб. выделялось из прибыли комбината. Но с введением единого социального налога соцстрах отказался от финансирования по многим позициям: общая сумма выплат соцстраха на сегодня – 10 млн. руб., а все остальные средства (76 млн. руб.) идут из прибыли акционерного общества [2].

Полноценный отдых, медицинское обслуживание помогают восстановить работоспособность человека после трудового периода. Поэтому поддержание и развитие социальной инфраструктуры предприятия становится объектом пристального внимания руководителей.

Положение о лучших спортсменах ОАО «Северсталь» вступило в силу в 2004 г., тогда же впервые стартовали спартакиады между дирекциями. Прямопропорционально росту популярности спорта снижение заболеваемости (на 9,1% за год)[1].

Заботой о здоровье металлургов обусловлены финансовые вложения комбината в реорганизацию системы общественного питания. Столовые на территории предприятия оснащаются современным оборудованием для приготовления пищи и системами для очистки воды, что позволит улуч-

шить качество приготовляемых блюд. Возможно, этим объясняется рост популярности столовых промплощадки: в 2004 г. их посещали в день в среднем 22000 чел. (против 12700 чел. в 2003г.) [5].

Тем не менее, исследуя наличие социальных программ на ОАО «Северсталь» в 2002 г., мы обнаружили потребность в них опрошенных работников (табл.1). Их состав в главных характеристиках отражал генеральную совокупность структуры работающих на предприятии. Представители анкетирования характеризуются следующими качествами: большинство из них – рабочие в возрасте до 30 лет, имеющие среднее специальное образование, с большим стажем работы (33,1% – от 3 до 10 лет, 24,6% – от 10 до 20 лет), это квалифицированные специалисты, у которых есть семьи.

Таблица 1

Потребности работников в социальных программах*

Социальные программы	В % от числа опрошенных
Обеспечение жильем	46,5
Обеспечение местами в санаторно-курортных учреждениях	26,5
Обеспечение местами в детских учреждениях	7,1
Обеспечение местами на базах отдыха	19,0

* На вопрос: «В какой степени Вас удовлетворяют следующие социальные программы?» был дан ответ: «Не удовлетворяют»

Так, 46,5% из них выражают потребность в жилье, 26,5% недостаточно обеспечены местами в санаторно-курортных учреждениях; 7% – местами в детских садах; и 19% опрошенных нуждаются в организации компанией досуга на базах отдыха. Анализ этих данных показывает, что потребность в таких формах социального участия компании в жизни своих сотрудников существует, несмотря на большие инвестиции для удовлетворения первичных потребностей. Использование в зарубежных фирмах подобных программ доказывает их эффективность для развития трудового потенциала предприятия. Таким образом, данные методы, на наш взгляд, необходимо обязательно использовать и развивать.

Серьезный успех отмечен в 2004 году в работе социальной сферы ОАО «Северсталь». Одно из подразделений (СБК), в задачи которого входит обеспечение металлургов жильем, питанием, оздоровлением и лечением, снизил финансовую нагрузку на комбинат. Увеличение доходности сопровождалось ростом популярности заводской кухни, оживлением физкультурного движения и заметным снижением заболеваемости. Удвоение

показателей доходности (320 млн. руб. против 160 млн. в 2003 г.) произошло по причине увеличения стоимости услуг СБК (проживание в общежитиях, цены на билеты, абонементы, аренда помещений) главным образом для сторонних организаций и физических лиц. Существенный рост доходности обеспечил рост количества проводимых мероприятий, которые заметно оживили жизнь города и комбината.

Итак, за счет вложений в социальную сферу ОАО «Северсталь» не только вселяет в работников уверенность в том, что компания заботится о них, но и мотивирует на более плодотворный труд на благо организации. Тем самым оправдываются затраты и получается прибыль (табл. 2).

Таблица 2

Эффективность применяемых мероприятий

Показатели	2001 г.	2003 г.	2004 г.	Откл. 2003-2001	Откл. 2004-2001
Среднесписочная численность, тыс. чел.	43,5	36,9	36,0		
Отработано одним рабочим дней в году	201,2	205,8	207,5		
Потери рабочего времени по болезни, всего дней / 1чел.	10,1	7,8	6,9	-2,2	-3,1
Увеличение рабочего времени за счет снижения потерь, дней				2,25	3,16
Реализованная продукция (РП), млрд. руб.	52,4	81,7	130,4	29,3	78,0
Себестоимость РП (Ирп), млрд. руб.	39,2	54,2	71,20	15,0	32,0
Затраты на 1 рубль РП (Уд И), коп.	74,8	66,3	54,	-8,47	-20,2
Валовая прибыль (П), млрд. руб.	13,2	27,5	59,2		
Рентабельность реализованной продукции, %	33,6	50,7	83,1		
Индекс цен (к предыдущему году), раз	0,9	1,24	1,3		
Индекс цен (цепной к 2001 г.), раз	1,0	1,24	1,6		
Реализованная продукция, в сопоставимых ценах 2001 г. (РПс), млрд. руб.	52,4	65,7	79,3	13,28	26,95
Производительность труда (ПТ) на 1 чел. (по РПс), тыс. руб.	1203,9	1775,9	2201,1	572,0	997,1
Изменение ПТ, в % к 2001 г.	100,0	147,5	182,8	47,51	82,8
Прирост РПс предприятия за счет снижения потерь рабочего времени, к 2001 г., млн. руб.	-	-	-	718,13	1208,5
Прирост ПТ на 1 чел. за счет снижения потерь РВ, тыс. руб.	-	-	-	19,42	33,52
Прирост ПТ на 1 чел. за счет снижения потерь РВ, %	-	-	-	1,61	2,78
Дополнительная прибыль, млн. руб.	-	-	-	241,7	548,6

Используя мероприятия социального аспекта начиная с 2003 г., компания повысила качество трудового потенциала, которое выразилось в

улучшении здоровья работников (сокращение неявок на работу по болезни). Улучшение здоровья человека – важный фактор физического развития и повышения работоспособности личности, а значит, расширения возможностей для создания продуктов и услуг, накопления знаний и пр.

Сокращение потерь рабочего времени привело к увеличению производства продукции предприятия на 718,13 млн. руб. в 2003 г. и на 1208,5 млн. руб. в 2004 г., дополнительная прибыль составила 241,72 млн. руб. и 548,64 млн. руб. соответственно. Экономический эффект выразился в росте прибыли, которая получена за счет улучшения использования рабочего времени.

По нашему мнению, с целью сохранения и развития качества трудового потенциала в любой промышленной компании необходимо создание системы социальных гарантий с учетом финансовых возможностей в отношении предоставления услуг организаций социально-бытовой инфраструктуры, обеспечения определенного уровня заработной платы и предоставления других социальных льгот.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Васильев, К.* СБК – движение вперед/ К.Васильев // Череповецкий металлург. – 2005. – № 20.
2. *Волков, И.* 76 миллионов на здоровье/ И.Волков //Череповецкий металлург. – 2003. – № 7.
3. *Давыдова, О.А.* Инвестиции в человеческий капитал (Динамика, оценка, эффективность): дис. канд. экон. наук: 08.00.01/ О.А. Давыдова. – СПб., 1998. – 142с.
4. *Предприятия и социальная политика* // Череповецкий металлург. – 2001. – № 98.
5. *Роик, В.* Социальная защита: содержание и понятия/В. Роик // Человек и труд. – 2000. – № 11. – С.42-44.
6. *Селезнева, О.* Плюсы вакцинации/О.Селезнева // Череповецкий металлург. – 2005. – № 27.

ИНТЕГРАЦИЯ – ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР АКТИВИЗАЦИИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В МЕТАЛЛУРГИИ

Переход к новым рыночным условиям в России в 1990-х годах начался с приватизации, которая стала центром структурной реформы реального сектора экономики. Приватизация заложила основу для процессов интеграции во всех отраслях народного хозяйства России, включая и металлургию.

После того как была ликвидирована система государственных заказов и произошла либерализация цен, повлекшая за собой гиперинфляцию, металлургический комплекс, ориентированный ранее только на советское пространство и страны соцлагеря, столкнулся с резким сжатием рынков и нехваткой финансовых ресурсов, которые в масштабах страны перетекали из реального сектора экономики в финансовый. Результатом глубокого системного кризиса стало разрушение и исчезновение технологических и экономических связей с поставщиками сырья, материалов и потребителями готовой продукции, прекращение инвестиций в расширение и модернизацию производства. В сложившихся условиях единственным правильным решением для предприятий отрасли было провести коренную техническую, организационную и экономическую перестройку, заключающуюся прежде всего в сворачивании крупных инвестиционных проектов и перенаправлению средств на текущие нужды [1].

Необходимо отметить, что крупные компании, такие, как «Северсталь», «Магнитогорский металлургический комбинат», «Новолипецкий металлургический комбинат», «Мечел» и ряд других, смогли адекватно сориентироваться в новых условиях и благодаря этому выжить, а также тем самым обеспечить благоприятные условия для развития тех регионов и городов, в которых они находятся. К одному из основных факторов успеха в условиях нестабильной на тот момент экономической ситуации, безусловно, можно отнести процесс интеграции, начавшийся в середине 90-х, получив-

ший значительное развитие в период 1999–2002 гг. и продолжающийся по сей день.

Долгое время основным видом интегрированных структур была вертикальная интеграция, что диктовалось потребностью комбинирования и кооперирования производства с целью снижения издержек и максимизации финансового результата производственно-хозяйственной деятельности. Результатом подобных действий стал выход отрасли из кризиса и образование уверенных тенденций к развитию (табл. 1).

Таблица 1

Показатели работы металлургического комплекса Вологодской области

	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.
Объем продукции, млн. руб., до 1998 -млрд.рублей	10274	12453	14672	16383	35355	58050	51530	62364	85998
Индекс производства промышленной продукции, в % к предыдущему году	1115	106,5	101,3	97,5	105,8	108,4	95,8	103,6	104,6
Прибыль (убыток), млн.руб, до 1998 г. - млрд. руб.	-	339	1560	1224	13565	24642	8575	10265	25042
Уровень рентабельности продукции, %	-	5,3	12,1	21,9	36,9	39,2	23,0	30,3	42,0
Производство основных видов продукции:									
чугун, тысяч тонн	6690	7133	7063	6961	7441	7587	7448	7732	7641
сталь, тысяч тонн	8166	8877	8910	8507	9034	9548	9305	9660	9891
прокат готовый, тыс. тонн	6722	7416	7561	7355	7813	8291	7967	8383	8603

Источник: Данные Облкомстата

Вертикальная интеграция включает в себя соединение в одном холдинге всей цепочки создания стоимости, начиная с добычи руды и угля, производства металлопроката и заканчивая машиностроительными предприятиями, а также транспортной инфраструктурой (морские порты, подвижной состав, грузовые терминалы и т.д.). Наглядным примером подобной интеграции является группа «Северсталь», формализовавшая вертикально-интегрированные предприятия в виде дивизионов: сырьевого, металлургического, транспортного и машиностроительного. Следует заметить, что формирование интегрированных структур невозможно без образования на базе основного предприятия финансово-промышленной группы (ФПГ), ко-

торая обеспечивает процессы покупок бизнесов, реализуя финансовые аспекты интеграционных процессов.

Кроме вертикальной существует горизонтальная или отраслевая интеграция. Такой тип интеграции эффективен для реализации технологического, инновационного потенциала предприятий, ускорения внедрения научных разработок [2, с. 133]. В первую очередь, горизонтальная интеграция сегодня имеет международный характер и преследует основную цель – расширение сбыта, возможность проникновения на ранее недоступные протекционистские рынки. Примером горизонтальной интеграции является совместное предприятие «Севергал», а также приобретение группой «Северсталь» предприятий Rouge Steel Company (теперь – Severstal NA), Lucchini S.p.A. Особый интерес представляет для холдинга украинская «Криворожсталь». Таким образом, в холдинге «Северсталь» сочетаются вместе как вертикально-, так и горизонтально-интегрированные структуры.

Однако сегодня, по мнению авторов, можно говорить еще об одном, исторически новом, типе интеграционных процессов, происходящих в металлургической отрасли страны. Этот особый тип интеграции связан с поглощением и, возможно, в дальнейшем слияниями отраслевых научно-исследовательских и проектных институтов, а также объединением проектных отделов предприятий группы под эгидой единой организационной структуры. Важность названных процессов подтверждает изучение опыта создания и функционирования интегрированных групп [2, с.136].

Для активизации инвестиционных процессов внутри объединений должны создаваться специальные инновационные структуры в форме научно-исследовательских, технологических центров. Такую роль может выполнять специально созданная для этих целей инжиниринговая фирма, которая занимается вопросами создания базы для развития научно-технического потенциала предприятий и организаций, входящих в группу. Также эта организация объединит под своим началом множество проектных организаций и НИИ. Все это обеспечит высокую эффективность научных разработок внутри группы в условиях рыночной конкуренции, т.к. основ-

ным преимуществом подобного образования будет непосредственная вовлеченность в производственный процесс и наличие мотивации сотрудников такой фирмы, связанной с участием основного заказчика – металлургического предприятия – в капитале организации, в которой они работают. Подобный вид интеграции авторы данной статьи предлагают назвать инновационным. Таким образом, можно говорить об историческом характере протекания интеграционных процессов в металлургической отрасли, в том числе и в региональном металлургическом комплексе (табл. 2).

Таблица 2

Виды интеграции на примере группы «Северсталь»

Тип интеграции	Пример
1.Вертикальный	Вниз: Карельский окатыш, Воркутауголь, Олкон, Кузбассуголь Вверх: УАЗ, ЗМЗ, Ижорский трубный завод
2.Горизонтальный	Severstal NA., Севергал,
3. Инновационный	Северсталь-проект, Уралмаш-МО, КОВНИИМЕТМАШ

К инновационному типу интеграции можно отнести инжиниринговое направление группы компаний «Северстальмаш», которая приобрела такие активы, как ОАО «Колпинское отделение ВНИИМЕТМАШ», проектно-конструкторскую фирму ООО «Уралмаш-МО», ООО «Тяжпромэлектропроект СПб». Эти организации объединены в рамках оперативного управления компанией ООО «Северсталь-проект». Можно выделить ряд причин, обосновывающих актуальность подобного типа интеграции [3, с.37]:

1. Продолжающийся кризис в отечественной науке и в инновационной сфере предприятий.

2. Объективная необходимость повысить конкурентоспособность экономики.

3. Рациональное использование финансовых ресурсов на обеспечение инновационно-инвестиционных проектов.

4. Недостаточная эффективность осуществляемых проектов, которые зачастую носят неинновационный характер.

Интегрированные структуры обеспечивают значительный объем капиталовложений в реальный сектор экономики. Это обусловлено тем, что

группа обеспечивает необходимое количество финансовых ресурсов для осуществления инвестиционной деятельности посредством входящих в группу финансовых институтов – банков, лизинговых и инвестиционных компаний.

Важными целями создания ФПГ являются [2, с.131]:

- управление и контроль над финансовыми потоками;
- получение мощных источников расширенного воспроизводства;
- повышение эффективности собственного производства;
- ориентация производства на активное продвижение на внешний рынок;
- подключение к товарообороту с внешним рынком не только отдельных взятых предприятий, но и целых технологических связей.

Очевидно, созданные в металлургической отрасли за последнее десятилетие интегрированные структуры обладают высоким экономическим, а с учетом нового типа интеграции инвестиционным потенциалом развития. Поэтому наиболее значимым в создании, организации и функционировании ФПГ являются:

- концентрация инвестиционных ресурсов на приоритетных направлениях развития экономики и получения относительно дешевых финансовых ресурсов, аккумулируемых в финансовых организациях группы;
- обеспечение финансовыми ресурсами инновационной деятельности, НИОКР, ускорения НТП;
- осуществление прогрессивных структурных изменений в промышленности;
- улучшение инвестиционного климата региона и обеспечение устойчивого экономического роста территории (рис.1).

Таким образом, интеграционные процессы в металлургии неразрывно связаны с формированием мощных финансово-промышленных групп. Эволюция этих образований включает переход от конгломератного типа до тесно связанного производственными связями комплекса, включающего

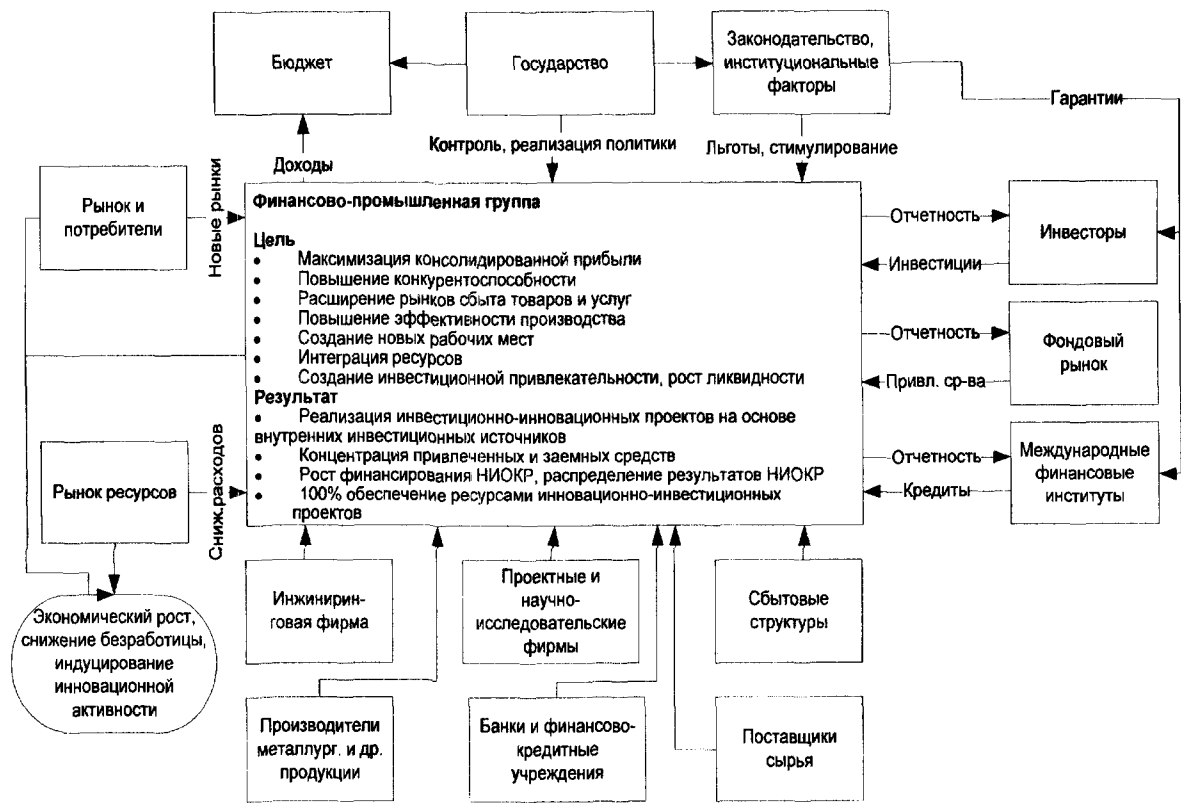


Рис. 1. Роль ФПГ в развитии инвестиционных процессов

смешанный тип вертикальной и горизонтальной интеграции, состоящего из промышленных предприятий, поставщиков сырья, финансовых, сбытовых и транспортных структур. Следующим этапом развития металлургического комплекса области становится инновационный путь, для которого характерен инновационный тип интеграции, связанный с формированием в структуре комплекса инжиниринговой компании. В основу этих фирм или объединений должны лечь проектные отделы предприятий, а также ведущие отраслевые институты региона и страны.

ЛИТЕРАТУРА

1. Маринин, И.В., Чепланов, И.В. Процессы приватизации и интеграции капитала и их влияние на развитие металлургического комплекса России / И.В. Маринин, И.В. Чепланов // Сталь. – 2004. – №6. – С.107-109.
2. Медынский, В.Г. Инновационный менеджмент: Учебник / В.Г. Медынский// – М.: ИНФРА-М, 2002.
3. Учет и анализ инновационной и инвестиционной деятельности организациями: учебное пособие / А.М. Ильшев, Н.Н. Ильшева, И.Н. Воропанова. – М.: КНОРУС, 2005.

УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В РЕГИОНАЛЬНОМ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОМ КОМПЛЕКСЕ

Важнейшей задачей для отечественной экономики является формирование необходимых условий для качественного и количественного роста. В связи с этим возникает необходимость в определении роли отдельных отраслей в общественном развитии, в том числе и черной металлургии, ставшей одной из базовых элементов национальной промышленности. Важнейший фактор, ограничивающий развитие отечественной металлургической отрасли — недостаточный уровень инвестиций, устаревшие технологии и высокий износ активной части основных производственных фондов. Мировой опыт показывает, что развитие металлургического производства в первую очередь связано с увеличением глубины переработки ресурсов, расширением сортамента и выпуском новых видов продукции, что требует значительных капиталовложений и организационных усилий.

В настоящее время крупные металлургические комплексы реализуют масштабные инвестиционные проекты. Однако существующая организация инвестиционного процесса недостаточно эффективна как для самих предприятий черной металлургии, так и для региона в целом. Одним из сдерживающих факторов является отсутствие единого организационного центра, который позволяет самостоятельно осуществлять весь комплекс действий по реализации инвестиционных мероприятий, в том числе НИОКР, проектной и научно-исследовательской деятельности. Кроме того, недостаточно изучена с методологической и методической точек зрения проблема количественной оценки эффективности технического развития металлургических комплексов. Также можно констатировать возникновение потребности у предприятий отрасли в дополнительных кадрах для реализации инвестиционных мероприятий на фоне сложившегося за годы реформ разрыва между отраслевой, академической наукой и промышленностью. В этой связи необходима разработка научнообоснованных положений и методических рекомендаций по совершенствованию организации управления инве-

стиционной деятельностью в региональном металлургическом комплексе предопределила важность поиска путей ее совершенствования.

В период 2004–2005 гг. автором было проведено исследование проблемы активизации инвестиционной деятельности в металлургическом комплексе вологодской области, результатом которого стала выработка ряда научно-обоснованных положений и рекомендаций, раскрытых ниже.

1. Благоприятные условия для развития производства и долгосрочного инвестиционного роста региональной экономики должны создаваться посредством системного подхода к организации управленческой инновационной деятельностью.

На современном этапе экономических отношений важнейшим компонентом инвестиционной деятельности становятся инновации. Они невозможны без инвестиций, в то время как инвестиции могут быть не связаны с производством новых продуктов, созданием новых технологий и процессов. И в этом плане, по мнению автора, инвестиционная деятельность – широкое понятие. Однако, с другой стороны, инновационная деятельность включает в себя не только инвестиционный процесс, но и процесс рождения идеи, опытных разработок, производства новых продуктов или услуг, а также маркетинг и сбыт. Графически эти отношения можно проиллюстрировать так, как показано на рисунке 1.



Рис.1. Отношение категорий инвестиций и инноваций

Системный подход к управлению инновационной деятельностью заключается в выделении четырех основных интегральных свойств: целеустремленности, организованности, функциональной гибкости и устойчивости.

Целеустремленность предполагает осознанное движение к четкой и ясной цели. Она представляет собой идеальный, заранее заданный резуль-

тат, которого следует достичь. Система управления инновационной деятельностью – это подготовка и принятие решений, направленных на привлечение инновационного потенциала экономики, являющегося неотъемлемым условием экономического роста (рис. 2).

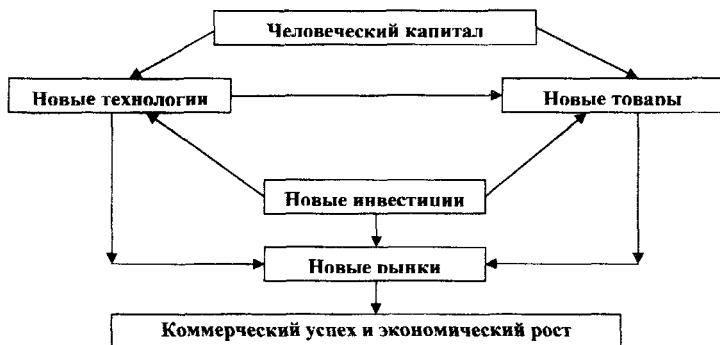


Рис. 2. Влияние инноваций на экономический рост

От цели управления как некоего заданного конечного результата всегда необходимо отличать реально достигнутый результат (эффект) и эффективность, которую можно определить как отношение эффекта и вызвавших его затрат (рис. 3).

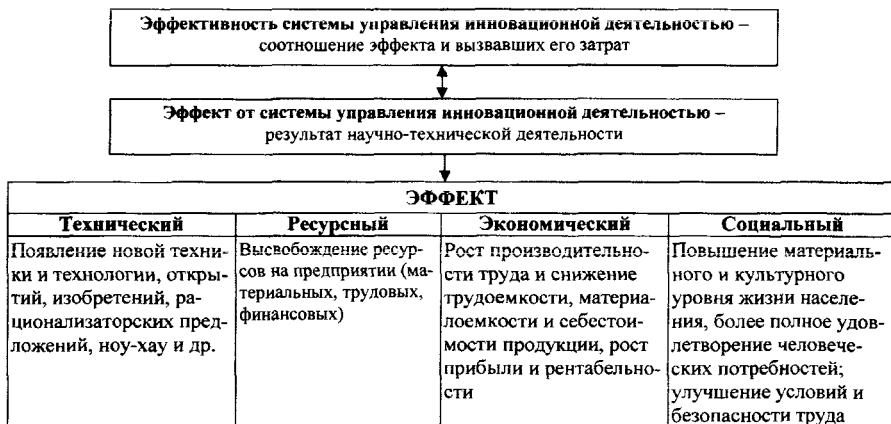


Рис. 3. Эффективность системы управления инновационной деятельностью

Организованность связана с организацией как функцией управления и системным детерминизмом (определением всех элементов системы). Поиск наилучших организационных форм реализации задач и целей инновационного развития привел к появлению понятия национальной инновационной системы (НИС), представляющей собой совокупность институтов, относящихся к частному и государственному секторам, обуславливающих индивидуально и во взаимодействии друг с другом развитие и распространение новых технологий в пределах конкретного государства.

Функциональная гибкость системы управления инновационной деятельностью реализуется посредством множества функций, которые могут быть гибко изменены в зависимости от коррекции цели или изменения внешних условий. Одним из важнейших факторов подобной гибкости является выделение уровней управления инновационными процессами.

Устойчивость заключается в способности системы управления находиться в состоянии, соответствующем заданному направлению развития. Подобное направление для системы управления инновационной деятельностью может задаваться различными программами и проектами, соответствующим приоритетам развития территорий, их специфике и потенциалу, а также путем совершенствования региональной институционально-инновационной инфраструктуры. Последняя позволяет обеспечить использование новых технологий и производство конкурентоспособных товаров и услуг при активной поддержке органов власти. Основными направлениями реализации данных мер должны стать:

- стимулирование существующих региональных компаний к использованию инноваций;
- стимулирование создания малых инновационных предприятий;
- привлечение инвестиций преимущественно в высокотехнологическую сферу;
- создание эффективной инфраструктуры для поддержки инноваций;
- совершенствование и развитие кадрового потенциала инновационной сферы.

Оценка опыта зарубежных стран в организации системы управления инновационными процессами позволяет установить приоритетные направления в деятельности органов государственной власти:

- четкое определение путей инновационного развития и разработка системных мероприятий по их реализации;
- признание вузовских структур в качестве основных партнеров и опорных центров для разработки и реализации инновационной деятельности на уровне официальной политики;
- государственная поддержка и стимулирование фундаментальных исследований, признаваемых не только в качестве источника новых идей и разработок, но и основы для подготовки научно-технических кадров;
- создание научно-инновационной инфраструктуры (технопарки, инновационные бизнес-центры, зоны технологического развития и т.п.), развитие телекоммуникационных систем и информационных технологий.

2. Инвестиционная активность в региональном металлургическом комплексе не соответствует удельному весу отрасли в структуре валового выпуска продукции. Приоритетными направлениями становятся поддержание наметившегося роста капитальных вложений в экономику региона, стимулируемого увеличением мирового спроса на сталь, при максимальном использовании ресурсов и потенциала области.

Удельный вес регионального металлургического комплекса в валовых инвестициях в промышленность Вологодской области за период с 1995 по 2003 г. изменялся в пределах от 41 до 55%. Это существенно меньше доли, которую занимает отрасль в структуре областного промышленного производства (от 58 до 68% за тот же период). Оценка динамики аналитического показателя, характеризующего отношение доли отрасли в валовых инвестициях к доле валового производства приведена в таблице 1.

В технологической структуре инвестиций в черную металлургию области наибольший удельный вес занимают машины и оборудование (60-69%) и строительно-монтажные работы (27-33%). Доля проектно-изыскательских работы (ПИР) составляет 5-9%.

Таблица 1

Динамика показателя: доля в инвестициях/доля в производстве, %

Отрасль	Годы									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	
- Черная металлургия	87,2	92,0	88,1	90,4	71,7	67,5	70,0	87,0	74,3	
- Химическая	165,3	55,7	38,5	105,4	266,6	111,3	85,3	141,1	272,2	
- Машиностроение и металлообработка	106,4	92,9	103,3	83,1	105,0	57,7	93,4	65,7	44,3	
- Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная	104,1	111,0	87,0	112,5	182,1	257,5	229,5	129,8	145,2	
- Электроэнергетика	142,0	159,2	220,7	153,4	169,3	192,0	173,8	138,5	150,9	
- Производство строительных материалов	50,1	37,9	47,8	44,6	105,2	192,5	61,5	62,4	43,2	

Высокая доля машин и оборудования связана прежде всего с тем, что немалая часть из них закупается за границей или производится в стране из зарубежных комплектующих. Значительный разрыв между проектно-изыскательскими работами и остальными составляющими технологической структуры инвестиций в региональный металлургический комплекс связан, на наш взгляд, с низкой инновационной составляющей ПИР (табл. 2).

Таблица 2

Технологическая структура инвестиций, %

Категория инвестиций	2001 г.	2002 г.	2003 г.
Машины и оборудование	59,1	57,1	68,9
Строительно-монтажные работы	33,2	34,3	26,5
Проектно-изыскательские работы	7,6	8,5	4,6
Всего	100,0	100,0	100,0

Проектно-изыскательские работы включают в себя в основном реконструкцию уже имеющихся мощностей, при этом основу проектирования составляют масштабные производственные объекты, требующие больших затрат металла, строительных материалов, машин и оборудования, сложных строительно-монтажных работ. Причем роль проектных институтов заключается лишь в технологической привязке инвестиционных объектов и, в меньшей степени, в разработке новых процессов. Воспроизводственная структура инвестиций в черную металлургию области приведена в таблице 3.

Таблица 3

Воспроизводственная структура инвестиций в металлургию области, %

Направление инвестирования	2001 г.	2002 г.	2003 г.
Реконструкция	68,0	65,0	66,0
Новое строительство	13,0	14,0	15,0
Расширение и новые объекты	19,0	21,0	20,0
Всего	100,0	100,0	100,0

С целью получения модели инвестиционного развития регионального металлургического комплекса произведена оценка параметров производственной функции:

$$Y = 74,93 \cdot K^{0,69} \cdot L^{1-0,69},$$

где Y – выпуск продукции, млн. руб.;

K – инвестиции в черную металлургию области, млн. руб.;

L – количество занятых в черной металлургии области, чел.

Выражая K через Y в формуле (1) получена инвестиционная функция:

$$K = \frac{Y^{\frac{1}{0,69}} \cdot L^{\frac{0,69-1}{0,69}}}{74,93^{\frac{1}{0,69}}}.$$

Логика вывода инвестиционной функции из производственной и суть дальнейших расчетов заключаются в следующем. Для регионального металлургического комплекса характерна зависимость между мировым выпуском основной продукции и областным. Особенностью отрасли является жесткая конкуренция на мировом рынке с участием нескольких десятков крупнейших металлургических компаний, а также изменчивые протекционистские меры многих государств в виде квот, таможенных пошлин и т.д. Поэтому продажи металлургической продукции, а следовательно, и ее выпуск в регионе служат в большей мере не функцией инвестиций, а функцией мировой динамики производства стали и чугуна, обеспечивающей рост потребности в продукции черной металлургии.

При прогнозировании с применением инвестиционной функции использованы два варианта расчета (рис. 4). Первый предполагает снижение численности занятых в отрасли за счет выделения непрофильных производств, повышения производительности и эффективности труда, снижение трудоемкости. Второй вариант рассчитан исходя из неизменной численности работников, соответствующей уровню 2003 г. (39,8 тыс. чел.).

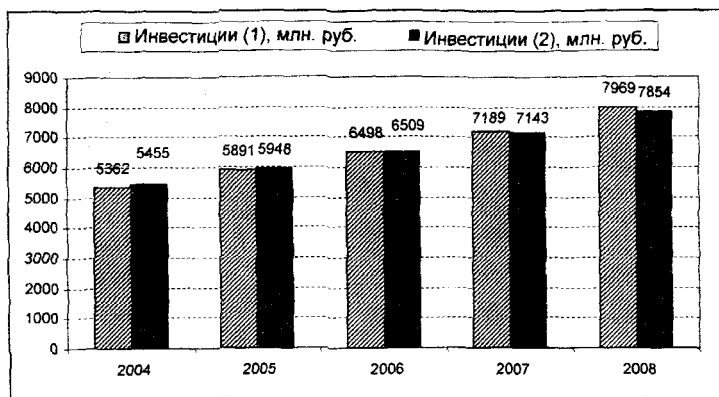


Рис. 4. Прогноз капитальных вложений в черную металлургию области

Исследование проблематики активизации инновационно-инвестиционной деятельности, проведенное при помощи метода экспертных оценок, позволяет выстроить взаимосвязи «цель – задачи» и «проблемы – поиск решения» (рис. 5).



Рис. 5. Особенности и проблематика инновационно-инвестиционного процесса в металлургическом комплексе области

Поддержание роста инвестиционной активности в региональном металлургическом комплексе должно быть обеспечено путем максимального использования ресурсного потенциала области. Для этого необходимо принять следующие меры:

- создание и развитие на территории Вологодской области предприятий (в сфере машиностроения, производства строительных материалов и т.п.), производящих продукцию для обеспечения инвестиционной деятельности металлургических предприятий;
- использование научного потенциала области при реализации инвестиционных программ в металлургии;
- предоставление налогового кредита и прочей административной поддержки с целью стимулирования инвестиций в регион.

3. Перспективной формой интеграционных процессов в металлургическом комплексе может стать единый информационно-организационный (инжиниринговый) центр, самостоятельно организующий выполнение всего комплекса инвестиционных мероприятий от НИОКР, проектной деятельности до этапов капитального строительства. Данная структура должна обеспечить руководство входящими в интегрированную группу отраслевыми НИИ и проектными организациями.

За последнее время в холдинговую группу «Северсталь» вошло несколько проектных институтов. В частности, группа компаний «Северстальмаш» приобрела активы ОАО «Колпинское отделение ВНИИМЕТ-МАШ», проектно-конструкторскую фирму ООО «Уралмаш-МО», ООО «Тяжпромэлектропроект СПб». Эти организации объединены в рамках оперативного управления компанией ООО «Северсталь-проект». Целью данных приобретений является снижение издержек на проектно-исследовательские работы, а также возможность получения вместе с этими организациями их архивов и результатов НИОКР. Подобные тенденции предлагается отнести к «инновационному» типу интеграции (табл. 4).

Виды интеграции на примере холдинговой группы “Северсталь”

Тип интеграции	Пример
1. Вертикальный	Вниз (поставщики сырья): ОАО «Карельский окатыш», ОАО «УК «Кузбасс-уголь», ОАО «Олкон», ОАО «Воркута-уголь» Вверх (потребители): ОАО «УАЗ», ОАО «ЗМЗ»
2. Горизонтальный	Severstal NA., ЗАО «Севергал»,
3. Инновационный	ООО «Северсталь-проект», ООО «Уралмаш-МО», ОАО «КОВНИИ-МЕТМАШ», ООО «Тяжпромэлектропроект»

Основные причины, обуславливающие своевременность и актуальность подобного “инновационного” типа интеграции, следующие:

- продолжающийся кризис в отечественной науке и инновационной сфере предприятий;
- объективная необходимость повышения конкурентоспособности отраслевой экономики на региональном уровне;
- рациональное использование финансовых ресурсов в реализации инвестиционных проектов;
- недостаточная эффективность осуществляемых проектов (зачастую неинновационного характера).

Для развития инновационных процессов внутри металлургического комплекса целесообразно создавать специальные инновационные структуры в форме научно-исследовательских и технологических центров. Такую роль может выполнять специально организованный для этих целей инжиниринговый центр, задача которого - формирование базы для развития научно-технического потенциала предприятий и организаций, входящих в металлургический холдинг. Кроме того, эта структура объединит под своим началом множество проектных организаций и НИИ. Все это обеспечит высокую эффективность научных разработок внутри группы в условиях рыночной конкуренции, так как основным преимуществом подобного образования будет непосредственная вовлеченность всех участников в инвестиционно-производственный процесс основного заказчика – металлургического предприятия.

Инжиниринговый центр – это соединительное звено между научно-исследовательскими разработками, нововведениями и технологией производства. Основные направления его деятельности:

- оценка вероятной значимости коммерческой конъюнктуры, полезной модели, изобретения;
- техническое прогнозирование инновационной идеи, будущей технологии научно-технической продукции;
- доработка нововведения до промышленной реализации;
- оказание услуг в процессе внедрения разработки;
- диагностические и пусконаладочные работы.

Инжиниринговый центр, объединяя отраслевые проектные и научно-исследовательские институты, осуществляет координирующие действия по реализации процессов проектирования и инновационно-инвестиционной деятельности, имеет собственные ресурсы (наработки, результаты исследований и экспериментов, квалифицированных специалистов).

Следовательно, роль данного подразделения должна заключаться в обеспечении максимального доступа к имеющейся информации о проектах, автоматизации проектных процедур и наращивании возможностей существующих, а также реализации находящихся в разработке информационных систем. В состав инжинирингового центра должен быть включен весь электронный архив документации металлургической группы, генплан комбината. Схема организационных связей в холдинговой группе «Северсталь» с включенным инжиниринговым центром представлена на рис. 6.

Таким образом, основная миссия инжинирингового центра, входящего в металлургическую группу, на наш взгляд, должна состоять в разработке и реализации технической стратегии предприятий металлургического комплекса, обеспечивающей непрерывное совершенствование производства для удовлетворения потребностей рынка, безопасности персонала и окружающей среды. Выделение данной обособленной структуры диктуется необходимостью повышения эффективности инвестиционной деятельности.

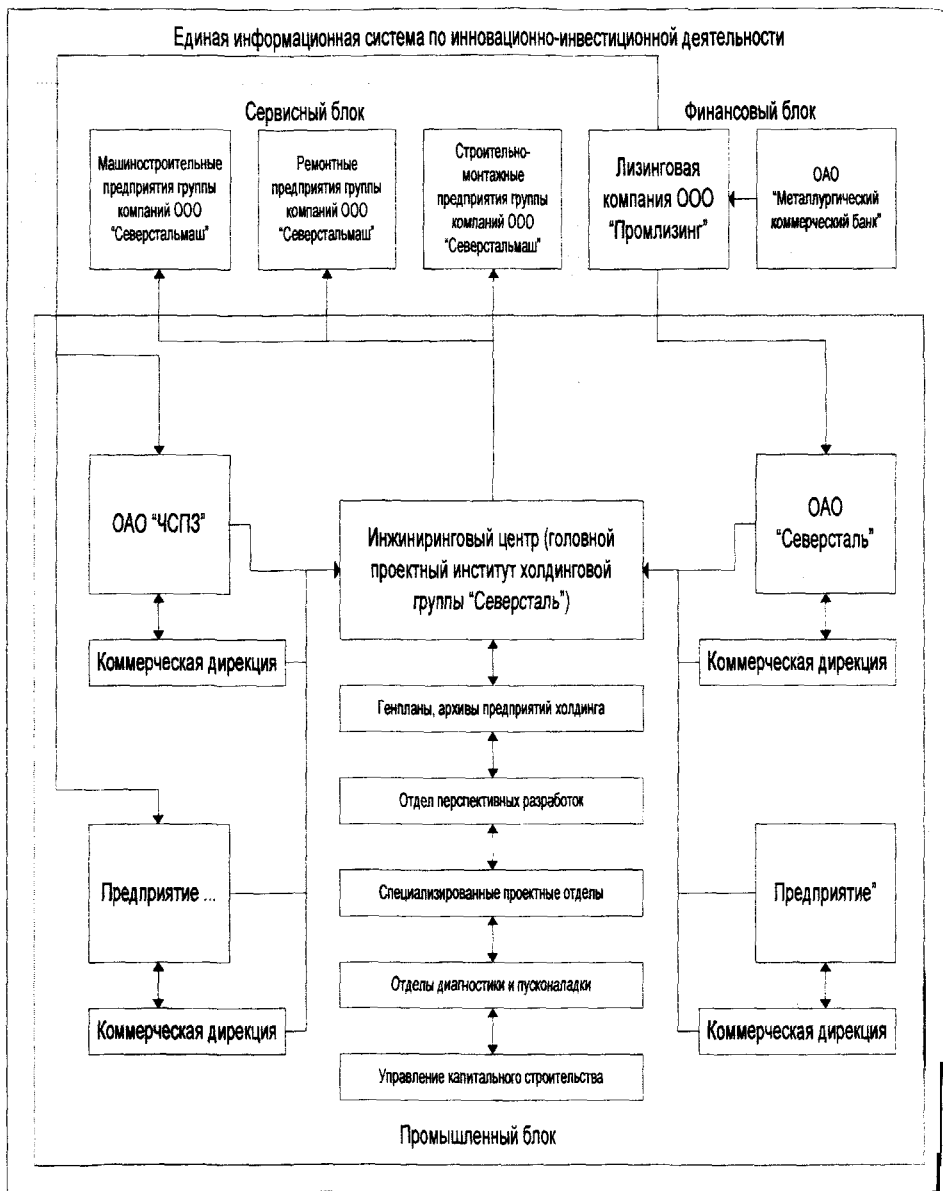


Рис. 6. Схема связей по осуществлению инвестиционной деятельности в холдинговой группе «Северсталь» с включением инжинирингового центра (проектная)

4. Для совершенствования организации управления инвестиционной деятельностью в металлургической отрасли региона необходимо сформировать комплекс мер, направленных на установление параметров экономического роста территориальной системы в зависимости от объема инвестиций, а также разработать систему показателей по контролю и оценке эффективности технического развития производственной базы металлургического комплекса.

Существующее рыночное саморегулирование инвестиционных процессов в металлургической отрасли ориентирует производителей на получение гарантированного финансового эффекта, но усложняет реализацию принципиально новых разработок, связанных с высокой степенью риска и большими первоначальными затратами. Кроме того, оно исключает возможность решения ряда социальных и экономических проблем региона, не создает возможности обеспечения равных условий хозяйствования всем субъектам.

Таким образом, актуальной задачей является разработка и реализация стратегии инвестиционного развития регионального металлургического комплекса региона, которая должна включать при этом установку параметров социально-экономического развития области, а также разработку форм институциональной среды. К основным стратегическим направлениям следует отнести:

- максимальное использование ресурсов области в процессе реализации инвестиционных мероприятий;
- восстановление связей между научно-образовательной сферой и металлургическим комплексом региона;
- усиление значимости инновационного компонента в инвестиционной деятельности металлургических предприятий.

В качестве инструмента решения этой задачи предлагается использовать метод программно-целевого планирования и идею системы сбалансированных показателей. Суть ее заключается в выделении четырех блоков показателей: одного результативного (показатели эффективности) и трех “критических индикаторов успеха” (процессы, кадры и НИОКР, конъюнк-

турные показатели). Набор прямых и обратных связей между индикаторами и показателями с учетом их возможной декомпозиции образуют комплексную и динамическую систему, отражающую направление технического развития металлургического комплекса (рис. 7).

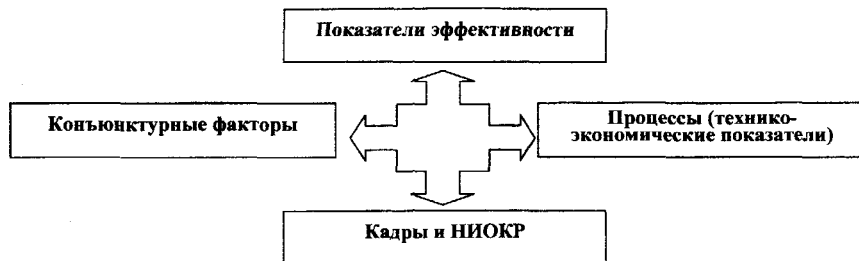


Рис. 7. Структура системы показателей технического развития регионального металлургического комплекса

Одним из инструментов реализации стратегии развития регионального металлургического комплекса с точки зрения получения эффекта в виде прироста валового регионального продукта (ВРП) может стать модель экономического роста, основанная на мультипликаторе спроса, которая полезна в первую очередь для оценки инвестиционного потенциала и установки целевых ориентиров по объему инвестиций в промышленные комплексы исходя из заданных параметров роста экономики области. Классическая формула мультипликатора модифицирована для региона путем введения поправочного коэффициента, учитывающего часть налоговых отчислений, “удаляемых” из экономического оборота области в федеральный бюджет. Таким образом, для n -го вида инвестиций в региональный металлургический комплекс при длине производственной цепочки m расчет мультипликатора k_n производится по следующей формуле:

$$k_n = p \cdot (1 + p \cdot MPC + p^2 \cdot MPC^2 + \dots + p^{m-1} \cdot MPC^{m-1}),$$

где MPC – предельная склонность к потреблению;
 p – поправочный коэффициент на федеральную налоговую компоненту.

Расчет мультипликативного экономического эффекта по комплексу инвестиционных мероприятий, соответствующему приросту валового регионального продукта $\Delta ВРП$, осуществляется по следующей формуле:

$$\Delta ВРП = \sum_{n=1}^b I_n' \cdot k_n ,$$

где I_n' – стоимость инвестиционного мероприятия п.

Модель имеет целый ряд преимуществ, среди которых – простота в использовании и наличие потенциала для дальнейшего совершенствования, универсальность, возможность оценить потенциал регионального развития с учетом активности в инвестиционной сфере. Однако есть и недостатки: не учитывается акселеративный эффект, изменение предельной склонности к потреблению в зависимости от дифференциации дохода. Также присутствует определенный элемент условности при определении длин производственных цепочек.

Схема комплексной реализации рассматриваемой стратегии с использованием системы показателей технического развития и мультипликативной модели экономического роста представлена на рисунке 8.

5. Инвестиционная активность, рост потребности металлургических предприятий в новых кадрах и НИОКР способствуют формированию новых институциональных структур, нацеленных на взаимовыгодное сотрудничество региональной науки, образования и металлургического комплекса.

Интеграция образовательного процесса и системы подготовки специалистов вузами с наукой и производством является сегодня одним из перспективных направлений возрождения отраслевой науки. Ведущая роль в этом процессе должна быть отведена металлургическому комплексу, который обладает всеми необходимыми ресурсами для реализации данной идеи в жизнь.

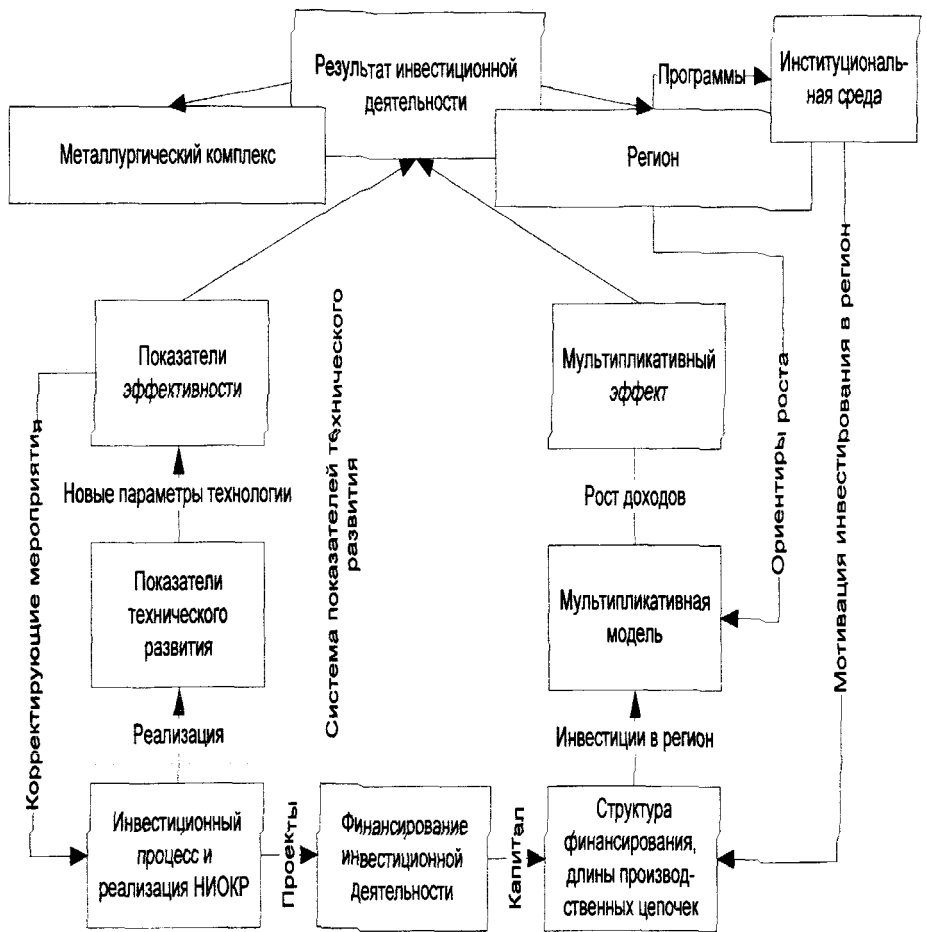


Рис. 8. Реализация стратегии развития регионального металлургического комплекса

Интегрированная структура позволяет готовить для отрасли специалистов высокой квалификации и создает прочную базу для реализации инвестиционной стратегии развития. Перспективными задачами в этом направлении должны стать (рис.9):

- усиление взаимодействия администраций области и муниципальных образований, предприятий, а также общественных организаций, сферы науки и образования в разработке и реализации программ подготовки кадров;

- укрепление связей между предприятиями регионального металлургического комплекса, вузами и НИИ с целью увеличения числа и объемов контрактов на внедрение технологий и подготовку кадров;
- развитие системы профессионального образования на основе вертикальной и горизонтальной интеграции.

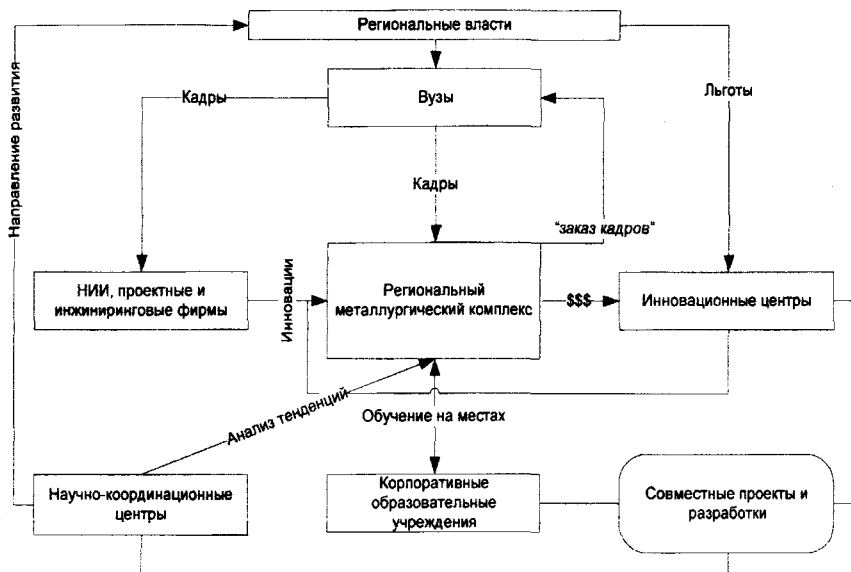


Рис. 9. Организация взаимодействия науки, образования и регионального металлургического комплекса

Решению данных задач может способствовать формирование учебно-научно-производственного комплекса (УНПК) на базе металлургического предприятия, региональных вузов и НИИ (рис. 10). В функции данного комплекса входит:

- развитие научных школ с целью расширения фундаментальных исследований, обеспечивающих прогресс в соответствующих областях знаний, и совершенствование теоретической подготовки студентов;
- создание и внедрение перспективных технологий, обеспечивающих выпуск продукции нового качества и рост производительности труда в металлургической промышленности, формирование инженерных школ, непо-

средственное участие в деятельности которых создает необходимые условия для воспитания технически и творчески активных специалистов;

- подготовку элитных специалистов по индивидуальным планам в новых сферах инженерной деятельности: синтез перспективных научно-технологических решений, прогнозирование и планирование инновационных процессов.

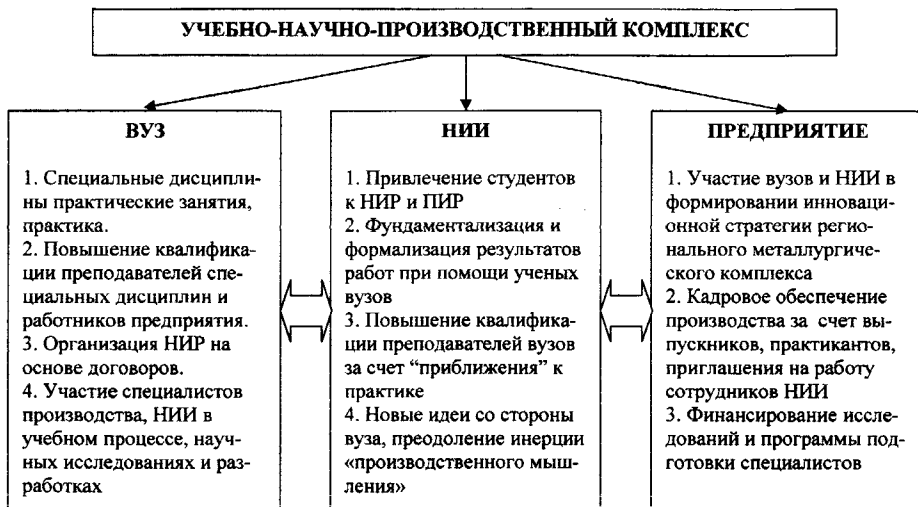


Рис.10. Структура регионального учебно-научно-производственного комплекса в области металлургии

Предложенная схема интеграции образования, науки и производства может быть реализована в любой успешно развивающейся отрасли. В частности, для Вологодской области такими отраслями могут выступать машиностроение и лесопромышленный комплекс. Однако в настоящее время реализовать идею организации УНПК на практике возможно, по нашему мнению, только в металлургической отрасли, поскольку для этого существуют объективные посылки.

1. Отрасль представлена несколькими крупными региональными предприятиями, входящими в холдинг, поэтому не требуется никаких прогнозов в отношении перспективности предлагаемой модели кооперации

(коллораации), поскольку существует готовая стратегия развития и модернизации производственных мощностей.

2. Имеется реальная потребность в проектно-изыскательских работах для металлургического комплекса. Причем значительная их доля проводится за пределами региона. В ближайшие годы в ОАО «Северсталь» значительно увеличится объем их электротехнической составляющей.

3. Металлургические предприятия, являясь структурными составляющими финансово-промышленной группы, имеют доступ к значительным финансовым и организационным ресурсам. Кроме того, финансовый результат деятельности предприятий металлургического холдинга в области с каждым годом растет, и рентабельность продукции достигает 50%.

Таким образом, в ходе исследования нами подтверждено, что один из важнейших факторов развития региона – активизация инвестиционной деятельности, причем особая роль должна отводиться инновационной компоненте. Анализ основных тенденций показал, что инвестиционная активность регионального металлургического комплекса, доказавшего за последние годы финансовую эффективность своей деятельности, не соответствует тому месту, которое он занимает в структуре промышленного производства области. Основными перспективными направлениями реализации стратегии инвестиционного развития регионального металлургического комплекса должны стать:

- создание условий и дополнительных стимулов для инвестирования в реконструкцию, модернизацию и новое строительство с целью увеличения объема инвестиций металлургических предприятий в экономику региона, а также привлечение иностранных инвестиций;
- создание эффективной информационной системы для инвесторов и участников инновационно-инвестиционных процессов в металлургии области;
- формирование новых институциональных структур, обеспечивающих интеграцию научных и образовательных учреждений с металлургическими предприятиями на базе учебно-научно-производственных комплексов.

СОДЕРЖАНИЕ

Колесов Е.Н. Актуальные вопросы регулирования городского рынка труда.....	3
Колесов Е.Н. Ювенальные аспекты формирования рынка труда.....	16
А.Ю. Пома. Пути развития трудового потенциала.....	29
Пома А.Ю. Опыт разработки и реализации социальной политики на предприятиях.....	41
Мельников О.Н. Интеграция – важнейший фактор инновационного развития.....	50
Мельников О.Н. Управление инвестиционной деятельностью в региональном металлургическом комплексе.....	57

Научное издание

**Факторы экономического роста:
труд, инвестиции, инновации**

**Колесов Е.Н.
Мельников О.Н.
Пома А.Ю.**

Редакционная подготовка Л.Н. Воронина
Компьютерная верстка Л.В. Дубиничева
С.А. Селякова

Подписано в печать 11.01.2005.
Формат бумаги 60x 80 ¹/₁₆. Бумага офсетная.
Усл. печ. л. 4,4. Тираж 100 экз. Заказ № 261.

160014, г. Вологда, ул. Горького, 56а (тел. 54-43-85)
e-mail: common@vscc.ac.ru
