

ЭКОНОМИКА

УДК 338 (075.8)

ФОРМИРОВАНИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ СТРУКТУР РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

А.О. Блинов, Г.А. Яшева

ВВЕДЕНИЕ

Формирование инновационного типа развития национальной экономики в Беларуси и России вызывает необходимость развития человеческого капитала. Человеческий капитал создается и наращивается главным образом посредством образования. Концептуальной основой разработки новых технологий финансирования должно стать инвестирование в человеческий капитал. Значительный вклад в рассматриваемую проблему внесли ученые А.Л.Гапоненко [6], Д.С. Львов [2], В.А. Николаев [3], А.Н. Олейник [4], А.П. Панкрухин [5] и др. Вместе с тем, в этих работах не рассматривались механизмы создания институциональных структур развития человеческого капитала, формы организации взаимодействия сферы производства, образования и науки, обеспечивающие инновационное развитие экономики. Одной из форм организации бизнеса, обеспечивающей инновационное развитие на основе создания и распространения знаний и повышения их качества является кластер производителей. Теоретические основы кластеров разработаны в трудах таких зарубежных (в т.ч. из стран СНГ) авторов, как Афанасьев М., Бест М., Бороненко В., Войнаренко М., Гулати М., Гроув А., Дахмен Е., Ден Хаг, Евтушенков В., Лозинский С., Лимер Е., Людо Питерс, Мореу Р., Надви Х., Портер М., Праздничных А., Прайс В., Пизлари Д., Роланд П. и Хертхог Д., Саксениан А., Соколенко С., Тири М., Фельдман В., Фишер П., Хесел Вербек, Цихан Т.В., Шмиц Х. и др.

В Республике Беларусь системные исследования в области кластеров и кластерного подхода не проводились, несмотря на глубокую проработку отдельных аспектов в трудах отечественных ученых. Например, технологические кластеры рассматривали В.Ф. Байнев, Н.И. Богдан, С.Г. Галуза, А.В. Марков, И.А. Михайлова-Станюта, М.В. Мясникович, Л. Н. Нехорошева, П.Г. Никитенко. Преимущества территориально-производственных комплексов и корпоративно-кластерной структуры экономики обосновывали в своих исследованиях Я.М. Александрович, А.А. Быков, С.С. Полоник, В.В. Пинигин. Вопросы государственно-частного партнерства и социального капитала исследовали И.В. Новикова, И.Л. Акулич, В.С. Фатеев. Проведенное исследование показало, что остаются недостаточно изученными механизмы развития человеческого капитала в кластерах, методы активизации взаимодействия науки и производства в кластерах. Все это подтверждает актуальность обоснования институциональных структур развития человеческого капитала с целью инновационного развития экономики

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ КАК ФОРМА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Значительную часть затрат на образование в России и Беларуси несет государственный бюджет, за счет средств которого реализуются программы подготовки специалистов в соответствии с государственными образовательными стандартами. Весомой статьей расходов на персонал, относящейся к инвестициям в человеческий капитал, являются инвестиции в *повышение квалификации и переподготовку* работников. Существуют программы повышения квалификации и переподготовки персонала, как непосредственно в рамках производственной

структуры, так и с отрывом от производства в отраслевых учебных заведениях, специализированных центрах подготовки кадров, тренинговых компаниях. Следует отметить, что в ряде случаев инвестиции в человеческий капитал не осуществляются из-за отсутствия у руководителей компаний осознания целесообразности и эффективности затрат на обучение персонала.

Инвестиции в образование - не только важный способ наращивания человеческого капитала страны и улучшения перспектив экономического роста [1]. Они имеют и собственную ценность, поскольку образование расширяет кругозор людей, обеспечивает им возможность самореализации, способствует их материальному благополучию и здоровому образу жизни. Именно поэтому специалисты считают, что данные о грамотности и уровне образования человека являются одними из важнейших показателей качества жизни в стране. Конкуренция в бизнесе высока, и руководство компаний должно быть абсолютно уверено, что профессиональный уровень каждого сотрудника фирмы отвечает требованиям той позиции, которую он занимает, а его поведение соответствует особенностям корпоративной культуры компании. Вместе с тем, при использовании традиционных формальных методов образования возникают такие проблемы, как постоянная смена кадрового состава, дипломы разного качества и достоинства, обладание сотрудниками, поступающими на работу, различными навыками и опытом. И такая ситуация наблюдается на всех организационных уровнях компании - от простых исполнителей до топ-менеджеров.

Эти проблемы, а также значимость образования для инновационного развития субъектов бизнеса и экономики в целом привели к созданию новой формы образования - корпоративных университетов. Внутрикorporативный университет впервые появился в компании McDonald's и в настоящее время начинает активно распространяться в мире. Сегодня эту форму обучения используют такие известные компании, как Coca-Cola University, Motorola University, Procter&Gamble University, General Electric University.

Корпоративный университет фактически является одним из немногих инструментов привлечения иностранного капитала. Все агентства, которые выставляют инвестиционные рейтинги, называют два основных фактора. Первый — финансовая прозрачность, второй — прозрачность управленческая, которая напрямую зависит от построения внутри фирмы системы обучения менеджерского состава, наличия неких единых стандартов в управлении персоналом от действий руководителей на различных позициях. Сегодня корпоративные университеты в России открыли ОАО «Северсталь», ОАО КБ «Сухой», ОАО «Морион», ОАО «Уралкалий», ОАО «АВИСМА», ОАО «Камкабель», ОАО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», Краснокамская фабрика «Гознак». Однако создавать такие структуры могут не только крупные компании, обладающие солидным капиталом.

Существует два базовых подхода к созданию корпоративного университета - альянс с традиционными учебными заведениями или специализированными сервисными фирмами (чаще всего - менеджмент-консалтинговыми), либо формирование самостоятельной структуры. На практике первый вариант больше распространен, поскольку является самым дешевым и простым способом обзавестись собственным учебным заведением. В условиях растущей конкуренции разовое обучение малоэффективно, т.к. дает кратковременный результат. Подстраиваться под меняющиеся условия необходимо постоянно. Именно поэтому корпоративные бизнес-тренинги с реальным погружением в проблемы компании переросли в корпоративные университеты. Кроме традиционных форм обучения персонала система корпоративного университета предполагает применение нестандартных (необычных) инструментов. В компании, где есть такая структура, для каждого специалиста разрабатывается программа личностного роста в бизнесе, которая включает в себя систему ассесмента — оценки данного сотрудника, составление им перспективных планов своего развития и выполнение индивидуальных проектов, за которые только он несет ответственность.

Новые подходы к финансированию высшего образования должны основываться на диверсификации его источников, под которой понимается процесс совместного инвестирования в образование, осуществляемого предприятиями и государством в соответствии с выгодами, получаемыми ими от этих вложений, а также на разработке новых инструментов финансирования, т. е. способов передачи денежных средств от инвесторов - вузам. Создать корпоративный университет можно как своими силами, так и путем привлечения внешних консультантов. Помощь могут оказать компании, занимающиеся ассесментом (оценкой).

Система корпоративного обучения персонала создается там, где есть долгосрочные стратегические цели развития компании, проработана стратегия развития персонала, описаны необходимые компетенции персонала, осознана потребность в обучении, а персонал признан стратегическим ресурсом компании. В результате формируется и развивается корпоративная культура. Перед корпоративными обучающими программами могут стоять две задачи: информационная - передача знаний и умений и социальная - передача социальных уровней компетенции (корпоративного стиля, командного духа). Таким образом, в основе организации системы обучения в корпоративном университете должно быть понимание, какие цели преследует обучение и какие экономические результаты должны показать сотрудники после него. Иными словами, результат обучения должен быть предсказуем и измерим как для компании, так и для сотрудников. В компании должен существовать четкий стандарт корпоративного обучения, который и будет определять содержание, качество и результаты обучения. Именно четкая связь результатов обучения и последующего карьерного и финансового роста позволит сделать обучение выгодным как для сотрудника, так и для организации.

ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СФЕРЫ ПРОИЗВОДСТВА, ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

Результативный процесс создания инноваций обеспечивается только при постоянной взаимосвязи сферы образования, науки и производства. Эти взаимосвязи реализуются в отношениях сотрудничества, основанных на взаимной мотивации. Анализ взаимодействия сферы образования, науки и производства, проведенный в Беларуси, показал, что количество совместных проектов по выполнению исследований и разработок в 2008 г. составило 637 ед. По отношению к числу обследуемых организаций (2325 ед.) 29% предприятий сотрудничали с одним партнером. Для сравнения, в Австрии 61 % инновационно-активных фирм сотрудничали с одним или более партнерами, в Испании - 83 % фирм, в Дании - 97 %. [10]. По типам партнеров количество совместных проектов с научными организациями составило - 217 ед., с университетами или другими высшими учебными заведениями - 98 ед. [7].

Анализ качества сетевого сотрудничества в кластерах на основе углубленного интервью руководителей и главных специалистов промышленных предприятий (эмпирическая база для проведения исследования включала в себя 30 анкет по 10 вопросам), выявил, во-первых, слабые связи между предприятиями и высшими образовательными, научными учреждениями, неадекватность образовательных программ потребностям экономики, во-вторых, потребность организаций в проведении курсов-семинаров по современным технологиям, в т.ч. производственным и управленческим. Решение этих проблем в стране видится в создании кластеров товаропроизводителей. Теоретико-методологические основы кластеров изложены в работе автора [8].

В рамках кластера предлагаются следующие формы и механизмы

1. Создание совместных кафедр, лабораторий посредством открытия представительств промышленных ассоциаций в отраслевом вузе или научно-исследовательской организации. Эти совместные с бизнесом структуры позволят, с одной стороны, лучше изучать потребности рынка, производства, а с другой

стороны - использовать научный потенциал научно-исследовательских организаций в создании инновационных технологий и повышении

2. Совместная разработка специальных учебных программ профессиональной подготовки будущих специалистов в учебных заведениях региона; совместная организация курсов по переподготовке и повышению квалификации менеджеров по вопросам законодательства, проектного управления, менеджмента, маркетинга, конкурентоспособности. Эти совместные проекты позволят повысить профессиональную ориентацию образования, учесть потребности кластеров в содержании и формах получения знаний.

3. Целевое обучение кадров для региональных кластеров на основе формирования кластерного образовательного заказа, под которым понимается размещение на конкурсной основе заказов на профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации кадров по заявкам коммерческих организаций кластера независимо от отраслевой принадлежности и форм собственности в образовательных учреждениях региона. Это позволит преодолеть усиливающийся разрыв между содержанием образования, всей структурой и инфраструктурой образовательной сферы, уровнем кадрового потенциала системы образования и потребностями региональной экономики.

4. Внедрение системы открытого образования в вузах на базе корпоративных компьютерных сетей, которая представляет собой универсальную форму обучения на расстоянии с использованием широкого спектра как традиционных, так и новых информационных и телекоммуникационных технологий и средств, что создает обучаемому условия для свободного выбора образовательных дисциплин, обеспечивает диалоговый обмен с преподавателем. Система открытого образования включает школы, училища, колледжи, техникумы, базовый вуз, структуры переподготовки кадров предприятий, организаций и обеспечивает среднее (полное) образование; среднее профессиональное образование; высшее, второе высшее образование; переподготовку кадров.

5. Внедрение систем управления знаниями (передача неформальных знаний) в кластерах. Новым ценным и дефицитным источником решающих конкурентных преимуществ стран, регионов и кластеров становятся неформальные знания, приобретенные практическим опытом, а также сплав опыта и формальных знаний. Такие уникальные связанные пакеты знаний (know-how) на уровне регионов и предприятий имеют тенденцию удерживаться в кластерах, что повышает конкурентоспособность персонала, ускоряет передачу новшеств и внедрение технологических инноваций. Управление знаниями дает интегрированный эффект от использования новых управленческих, маркетинговых, информационных технологий, активности и творчества людей.

В настоящее время промышленные предприятия Республики Беларусь используют методы формального образования (подготовка и переподготовка кадров по определенным специальностям и специальные программы повышения квалификации). Вместе с тем, на предприятиях недостаточно развиты методы неформального образования на рабочих местах, что побудило предложить известные за рубежом системы управления знаниями в организациях, основанные на передаче неформальных знаний, для предприятий. Это такие, как программа обучения внутри отрасли с каскадным эффектом, по которой обучаемые становятся обучающими [9]; система «Kaizen tiean» - постоянных усовершенствований в работе. Система «Kaizen tiean» (автор Каори Ишикава) нацелена на обязательство каждого рабочего сделать вклад в постоянное усовершенствование процессов. Идея участия заключается в том, чтобы вовлечь каждого работника в процесс усовершенствования организации труда с целью повышения производительности посредством накопления многочисленных мелких улучшений. Второй ключевой момент усовершенствования состоит в том, чтобы не просто внести предложение, а в том, чтобы воплотить предложение посредством

обучения и управления процессом. Организация таких систем управления знаниями возможна благодаря созданию Образовательного центра в структуре промышленной ассоциации, который будет организовывать систематизацию и передачу знаний в собственность субъектов кластеров.

Для обеспечения государственно-частного партнерства¹ в развитии человеческого капитала предлагается в регионе создать модернизированные образовательные учреждения посредством вхождения управлений образования областных исполнительных комитетов в состав учредителей профессиональных образовательных учреждений. Такие механизмы взаимопроникновения сферы образования, бизнеса и органов государственного регионального управления позволяют: осуществлять совместную разработку специальных учебных программ профессиональной подготовки будущих специалистов в учебных заведениях региона; совместно организовать курсы по переподготовке и повышению квалификации менеджеров по вопросам законодательства, менеджмента, маркетинга, конкурентоспособности; усилить подготовку студентов с учетом отраслевой специфики кластеров; образовательным и научным учреждениям ориентироваться на кластеры, их потребности в образовании и инновациях; осуществлять разработку обучающих программ с целью пропаганды преимуществ кластерных объединений; проводить семинары и тренинги по подготовке представителей государственных органов управления, деловых кругов с целью распространения кластерных инициатив.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, рассмотренные в статье институциональные структуры развития человеческого капитала, включая корпоративные университеты, системы открытого образования в вузах на базе корпоративных компьютерных сетей, совместные кафедры, модернизированные образовательные учреждения, а также предложенные механизмы взаимодействия сферы образования и производства повысят качество человеческого капитала, что создаст основу для инновационного развития национальной экономики. Перспективными направлениями дальнейших исследований в этой области являются вопросы развития отношений государственно-частного партнерства в инновационном развитии, включая проекты создания кластерной инфраструктуры - образовательных центров, венчурных фондов, корпоративных университетов, научно-образовательных центров и др. Сформулированные выводы и предложения по формированию институциональных структур развития человеческого капитала могут быть адресованы государственным органам национального, регионального и отраслевого управления, субъектам хозяйствования, заинтересованным в разработке и реализации мер по инновационному развитию экономических систем.

Список использованных источников

1. Блинов, А. О. Управление региональным хозяйством / А. О. Блинов, Я. М. Кестер, И. Н. Шапкин, - М.: Кнорус, 2005. - 400 с.
2. Львов, Д. С. Институциональная экономика / Д. С. Львов. - М.: Экономика, 2001.-431 с.
3. Николаев, В. А. Институциональные основы корпоративного развития экономики / В. А. Николаев. - Ульяновск: УГТУ, 2003. - 216 с.
4. Олейник, А. Н. Институциональная экономика / А. Н. Олейник. - М.: Экономика, 2000. - 354 с.
5. Панкрухин, А. П. Интеллектуальный капитал / А. П. Панкрухин. - М.: Экзамен, 2003.-245 с.
6. Региональная экономика и управление : учебник / под. общ. ред. А. Л. Гапоненко, Ю. С. Дульщикова. - М.: РГАГ, 2006. - 616 с.

¹ Содержание и механизмы государственно-частного партнерства рассмотрены автором в работе [8]

7. Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2008: (статистический сборник) / Минстат Республики Беларусь. - Минск, 2008. - 617 с.
8. Яшева, Г. А. Кластерный подход в повышении конкурентоспособности предприятий / Г. А. Яшева. - Витебск : УО «ВГТУ», 2007. - 301 с.
9. Best, M. H. Cluster Dynamics in Theory and Practice: Singapore / M. H. Best [Электронный ресурс]. - 2003. - // Режим доступа: <http://www.oecd.org/daf/corporate>. - Дата доступа: 18.06.2007.
10. Science, Technology and Innovation in the New Economy: Policy Brief / Organization for Economic Cooperation and Development [Электронный ресурс]. - 2000. - // Режим доступа: <http://www.oecd.org/daf/corporate>. - Дата доступа: 04.07.2005.

Статья поступила в редакцию 01.12.2009 г.

SUMMARY

The content, advantages and ways of forming of corporate universities, methods of their financing, directions of corporate education standards are considered in this article.

The institutional structures including public open education systems in the universities on the basis of corporate computer nets, joint chairs, modernized educational institutions are developed, and also the mechanisms of education and production cooperation are offered, that will provide the basis for innovational development of national economy.

УДК 658.7

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАПАСАМИ МАТЕРИАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

И. И. Корзун

Новые экономические условия подталкивают большинство субъектов хозяйствования к более качественному решению проблем, связанных с планированием их производственной деятельности. Одним из ключевых моментов в данном процессе является совершенствование действующей на предприятии системы управления запасами материальных ресурсов (адаптация отдельных ее элементов к изменениям внутренней и внешней среды).

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА METOS AS

Субъект хозяйствования с акционерной формой собственности был основан в 1999 г. и специализируется на изготовлении профессионального кухонного оборудования, а также осуществляет его техническое обслуживание и ремонт. В настоящее время Metos AS - лидер рынка в Скандинавии и странах Балтии, одна из ведущих компаний в Европе.

Анализ хозяйственных связей Metos AS показал, что основными потребителями продукции являются: столовые в школах, детских садах и больницах; отели и санатории; рестораны и кафе; места быстрого питания и супермаркеты. Поставщики Metos AS - фирмы по металлообработке и предприятия, поставляющие электрокомпоненты.

Специфика функционирования объекта исследования обуславливает сильные и слабые стороны ее деятельности. К сильным сторонам относятся: широкий ассортимент продукции; большой опыт обработки нержавеющей металлов; относительно дешевая рабочая сила. Слабые стороны: уязвимость на рынке Эстонии; длительные сроки исполнения заказов; высокая текучесть персонала.