

Второй этап. Этот этап охватывает разработку методических рекомендаций по составлению целевых программ развития комплексов по управлению человеческими ресурсами. Программа развития рассмотренного кадрового комплекса может включать в себя следующие разделы.

Структура комплекса.

Основные показатели оценки и планирования деятельности комплекса и его структурных звеньев.

Анализ исходного уровня развития кадрового комплекса.

Разработка прогноза развития кадрового комплекса.

Количественное определение цели развития кадрового комплекса на планируемый период.

Определение структурной части разработки кадровой политики.

Обоснование ресурсной части кадровой политики.

Третий этап. На этом этапе выбирают оптимальный вариант кадровой программы с учетом исходных предпосылок.

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ

Варфоломеева А.С., Капустенко И.С.

*ФГБОУ ПВО «Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет», Комсомольск-на-Амуре,
e-mail: irina_kapustenko@mail.ru*

Проблемы инновационного развития Дальневосточного федерального округа непосредственно связаны с состоянием его инновационного потенциала, то есть совокупности научно-технических, производственно-технологических, финансовых, кадровых, организационных, информационных и других ресурсов региона, которые могут быть использованы для развития инновационной деятельности. Сегодня Дальний Восток обладает развитым (количественно и качественно) промышленно-производственным и технико-внедренческим комплексом оборудования, технологиями и высококвалифицированными кадрами, имеющими навыки работы в сфере высоких технологий, что позволяет на практике осуществлять производство продукции с высокой долей интеллектуальной ренты. Несмотря на позитивные изменения, основными проблемами инновационного развития малых и крупных предприятий является недостаточность финансовых средств, высокая арендная плата и нехватка высококвалифицированного персонала, способного освоить и продуктивно работать на современном оборудовании. В настоящее время в развитии Дальнего Востока наблюдается разобщенность производственной и научной сфер, снижается востребованность разработок ученых на предприятиях. Финансовая составляющая инновационного потенциала Дальнего Востока представлена сетью коммерческих банков, лизинговыми компаниями, Государственным фондом поддержки малого предпринимательства.

Несмотря на рост основных финансово-экономических показателей банков, потребности экономики региона в их услугах пока удовлетворяются не в полной мере. Это обусловлено как рядом проблем и недостатков в деятельности самих банков (качество систем управления и внутреннего контроля, капитала, учета и отчетности), так и внешними условиями развития банковского сектора, прежде всего сохраняющимся высоким уровнем рисков банковской деятельности. Наиболее существенным недостатком деятельности организаций является отсутствие единой базы инновационно-активных предприятий, а также банка данных

об инновационных разработках и проектах. На развитие инновационной сферы негативным образом влияет отсутствие системы координации взаимодействий между всеми элементами инновационного потенциала Дальневосточного региона.

В целом, несмотря на ряд положительных тенденций в инновационной деятельности Дальнего Востока, препятствиями развития его инновационного потенциала являются:

- разобщенность науки и производства;
- отсутствие на большинстве промышленных предприятий системной работы по непрерывному освоению новых, современных образцов продукции и технологий;
- дефицит производственной базы для создания опытных образцов продукции, недостаток площадей, на которых предприятия могли бы продемонстрировать свои изобретения потенциальным покупателям;
- низкий уровень поддержки инновационно-активных малых предприятий;
- отсутствие высококвалифицированных менеджеров, способных работать в сфере инноваций;
- недостаток финансирования инновационной деятельности, средств на развитие научно-инновационной деятельности, обновление ее материально-технической базы;
- слабая информационная поддержка инновационной деятельности;
- отсутствие комплекса инновационной инфраструктуры, элементы которой находятся только на этапе становления.

АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ И ОЗДОРОВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКИ ПУТЕМ КОНВЕРСИИ ПРЕДПРИЯТИЙ ВПК

Василенко К.В., Капустенко И.С.

*ФГБОУ ПВО «Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет»,
Комсомольск-на-Амуре,
e-mail: irina_kapustenko@mail.ru*

Анализ экономики России показывает, что объем продукции выпускаемой ВПК (военно-промышленный комплекс) привалирует над выпуском отечественной продукции социально-бытового назначения. Это приводит к застою в развитии экономики, к низкому уровню жизни населения, социальной напряженности на рынке труда, политической нестабильности. Возникла острая необходимость в конверсии производства предприятий ВПК (в 2007 году объем реализации ВПК России составил \$18,6 млрд, из них \$11,6 млрд приходилось на государственный заказ, \$7 млрд — на экспорт, в оборонной промышленности России работают около 2,5 — 3 млн человек). Поэтому в настоящее время сложились самые благоприятные условия для разоружения мира.

Многие фирмы, стараясь удержаться в военном бизнесе, проводят диверсификацию производства с целью расширения производства гражданской продукции. Особое внимание во всем мире сейчас привлекает конверсия.

Полная конверсия предприятий ВПК предполагает перевод военного производства на выпуск гражданской продукции. Выпуск военной продукции полностью прекращается. Частичная конверсия сводится к сокращению оборонного государственного заказа и расширению производства продукции двойного назначения.

Конверсия является многоплановым и сложным процессом, в котором выделяют два основных направления: конверсию вооруженных сил и конверсию военного производства. Она захватывает самые широкие сферы общественной жизни: политическую, экономическую, социальную, общеобразовательную, культурную, потребительскую и другие.

По своему содержанию конверсия – это постепенное изменение пропорций распределения всех видов ресурсов между военной и гражданской сферами экономики.

Новшества, вносимые конверсией, могут иметь различную степень радикальности: от смены каналов распределения продукции до коренного изменения технической специализации. Наиболее типичными являются стратегия изменения структуры ассортимента продукции и стратегия изменения технологической специализации.

Масштабы и перспективы конверсии зависят от мощи ВПК, технологического потенциала, накопленного в ВПК и степени зависимости предприятий ВПК от военных заказов.

Первая конверсия была произведена после окончания Великой Отечественной войны (1945-1947 гг.), вторая – в начале 60-х гг.

В декабре 1990 г. была утверждена первая Государственная программа конверсии, разрабатывались конкретные программы на уровне отдельных предприятий.

Однако распад СССР в 1991 г. не дал возможности для осуществления каких-либо эффективных практических мероприятий в данной сфере. Конечно, предпринимались отдельные шаги: в 1992 г. был принят закон о конверсии; в декабре 1995 г. была утверждена федеральная целевая программа конверсии оборонной промышленности на 1995-1997 гг., создавались и другие программы, были попытки наладить российско-американское сотрудничество в области конверсии. Вместо сложной и трудоемкой, но зато хозяйственно-оздоровляющей конверсии происходило более простое, легкое и дешевое уничтожение производственного, технологического и квалификационного ядра ВПК.

В первые пять лет (1991–1996 гг.) военное производство сократилось до одной пятой уровня 1991 года. При этом сокращалось и гражданское производство в ВПК – оно составило 40 % в 1996 году от уровня 1991-го года. Процесс остановился на прекращении военного производства, это означало, что вместо конверсии шло прекращение военного производства и разрушения ВПК. Согласно статистическим данным ВПК потерял более половины своих кадров, к тому же наиболее динамичных и молодых.

Из всего вышесказанного можно сделать следующий вывод. Слово «конверсия» активно использовалось при руководстве М.С. Горбачёва в качестве наименования оздоровления экономики. Конверсия подразумевала переналадку военно-промышленного производства на выпуск мирной продукции. Но, на деле конверсия обернулась тем, что военные предприятия, сконцентрировавшие огромные ресурсы научного и технического потенциала, переходили на выпуск кастрюль, либо просто были остановлены и разграблены, не выдержав конкуренцию более дешёвых экспортных товаров. Конверсия повлекла за собой ослабление военно-промышленного комплекса, ослабление армии, отставание от ведущих западных государств, увеличение безработицы и потерю Россией выгодных мировых рынков сбыта оружия.

КОУЧИНГ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ

Коноплева Г.И., Борщенко А.С.

*ФГБОУ ПВО «Комсомольский-на-Амуре государственный
технический университет», Комсомольск-на-Амуре,
e-mail: kmopp@knastu.ru*

В современной быстро меняющейся рыночной среде организации могут добиться успеха только в том случае, если им удастся поднять методы своей работы на качественно высокий уровень. Организации вынуждены работать гибко, создавая новые системы отношений со своими сотрудниками.

В связи с этим возрастают требования предъявляемые к персоналу: повышение компетентности, совершенствование профессиональных навыков обучающихся. Все эти вопросы рассматривает коучинг. По определению Т.Голви, коучинг означает раскрытие потенциала личности для максимизации собственной производительности и эффективности труда. К главным задачам коучинга следует отнести: разрешение проблемных ситуаций, принятие конечного решения, стимулирование самообучения, раскрытие потенциала, повышение мотивации. Инструментом коучинга являются вопросы помогающие человеку разобраться в себе, в ситуации. Если кратко охарактеризовать сферы применения коучинга, то можно сказать, что личный коучинг помогает – определять цели и шаги их достижения, уметь находить новые пути эффективного сотрудничества, согласовывать индивидуальные цели с целями организации, открывать новые возможности, получать удовлетворение от своей деятельности.

Процесс коучинга можно представить моделью, включающей 4 стадии:

1. Анализ ситуации и сбор необходимой информации. Коучинг начинается тогда, когда обучающийся сам приходит к осознанию потребности в улучшении профессиональной деятельности, изменения поведения. На этой стадии необходимо сформировать стандарты и описание профессиональной компетенции, т.е. на что именно будет направлено обучение.

2. Планирование системы ответственности. На этой стадии необходимо составить план личного развития, позволяющий дать ответы на ключевые вопросы:

- что именно необходимо достигнуть;
- как и когда это будет происходить;
- когда этот процесс начнется и когда завершится.

Для того чтобы процесс коучинга был эффективным, необходимо сконцентрировать внимание на одной цели, которую необходимо достичь в определенные сроки.

3. Реализация плана с использованием стилей, техники и навыков. При реализации программы обучения должны применяться стили соответствующие данной ситуации.

4. Оценка результативности – это анализ и соответствующие выводы по плану личного развития. К ключевым вопросам на этой стадии следует отнести:

- достигнуты ли цели развития
- был ли план личного развития рентабельным.
- нужен ли новый план для дальнейшего совершенствования профессиональных навыков.

Известно, что в литературе выделяют следующие виды коучинга: индивидуальный, групповой, управленческий, коучинг для отдельно взятого проекта. В таблице представлены отдельные виды коучинга.

Коучинг имеет ряд преимуществ, к которым следует отнести: улучшение производительности, повышение эффективности обучения персонала, высокая гибкость и адаптивность к изменениям, быстрота принятия верного решения в критических ситуациях.