

5. Мелихов В. А., Поцелуев В. Г. Определение объектов учета при создании инновационных продуктов и процессов для организации учетно-аналитической системы управления затратами на инновации на мясоперерабатывающих предприятиях // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 2 (12). С. 215–218.
6. Мухамедова Т. О. Основы формирования конкурентной среды на рынке рыбных товаров // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2010. № 2 (14). С. 98–106.
7. Features of online marketing communications and their classification / R. V. Kaptyukhin, A. A. Romanov, O. N. Zhidkova, L. A. Danchenok // World Applied Sciences Journal. Vol. 27. Issue 13A. 2013. P. 131–136.
8. Влияние инновационных маркетинговых технологий на развитие коммерческой деятельности в России и за рубежом: кол. монография профессорско-преподавательского состава кафедры маркетинга и коммерции Института менеджмента МЭСИ. М., 2013. 310 с.

REFERENCES

1. Marketing. Textbook and practical course for bachelors / Edited by L. A. Danchenok. M.: Yurait, 2014, 486 p.
2. Laskovets S. V. Methods of strategic analysis: methodical guide. M.: Univ. Publishing centre of EAOI, 2011. 88 p.
3. Danchenok L. A., Laskovets S. V. Marketing management. M.: Publishing center of EAOI, 2008. 104 p.
4. Uporov V. A. Formation and management of the product range at a manufacturing company // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2010. № 1 (13). P. 119–123.
5. Melikhov V. A., Poceluyev V. G. Definition of accounting objects when creating innovative products and processes for the organization of accounting and cost management analysis system for innovation at the meat processing plants // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2012. № 2 (12). P. 215–218.
6. Mukhamedova T. S. Fundamentals of creating the competitive environment at the market of fishery products // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2010. № 2 (14). P. 98–106.
7. Features of online marketing communications and their classification / R. V. Kaptyukhin, A. A. Romanov, O. N. Zhidkova, L. A. Danchenok // World Applied Sciences Journal. Vol. 27. Issue 13A. 2013. P. 131–136.
8. Influence of marketing innovative technologies on development of the commercial activities in Russia and abroad: collective monograph of the faculty of the department of marketing and commerce of the Institute of Management of MESI. M., 2013. 310 p.

УДК 331.5.024

ББК 65.240.5

Otstavnova Lilia Alekseevna,
candidate of economic sciences,
associate professor of the department
of economic theory and economics of labour
of Saratov State Technical University
named after Yu. A. Gagarin,
Saratov,
e-mail: liliotstav69@yandex.ru

Отставнова Лилия Алексеевна,
канд. экон. наук, доцент кафедры
экономической теории и экономики труда
Саратовского государственного технического
университета им. Ю. А. Гагарина,
г. Саратов,
e-mail: liliotstav69@yandex.ru

Yahvarova Elena Vladimirovna,
candidate of economic sciences,
associate professor of the department
of economic theory and economics of labour
of Saratov State Technical University
named after Yu. A. Gagarin,
Saratov,
e-mail: yahvarova@yandex.ru

Яхварова Елена Владимировна,
канд. экон. наук, доцент кафедры
экономической теории и экономики труда
Саратовского государственного технического
университета им. Ю. А. Гагарина,
г. Саратов,
e-mail: yahvarova@yandex.ru

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В СИСТЕМЕ ОТНОШЕНИЙ «ЧЕЛОВЕК — ПРОИЗВОДСТВО»

THE COMPETITIVENESS OF HUMAN RESOURCES IN THE SYSTEM OF RELATIONS «HUMAN — PRODUCTION»

В статье рассматривается конкурентоспособность человеческих ресурсов, региона, отрасли (на примере промышленного сегмента рынка труда России), затрагиваются проблемы переподготовки кадров как одного из способов поддержания конкурентоспособности работников при освоении сотрудниками новой профессии. Анализируются

уровень образования населения России как фактор повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов, уровень трудоустройства выпускников в разрезе уровня профессионального образования и состав российских безработных по возрастным группам. В результате исследования предлагаются мероприятия, позволяющие

повысить эффективность функционирования российской образовательной системы с целью эффективного формирования и поддержания конкурентоспособности человеческих ресурсов.

The article examines the competitiveness of human resources, the region, industry (on the example of the industrial segment of the labor market of Russia), addresses the problems of personnel retraining as one of the ways of maintaining competitiveness of workers when mastering new occupation. The level of education of the Russian population as a factor of increasing the competitiveness of human resources; the level of employment of graduates in the context of the level of professional education and the composition of the Russian unemployed by age groups are analyzed. The study results in proposing the measures that allow improving the effectiveness of performance of the Russian educational system in order to effectively form and maintain the competitiveness of human resources.

Ключевые слова: система «человек — производство», человеческие ресурсы, конкурентоспособность, уровень образования, трудоустройство, безработные, вакантные рабочие места, оплата труда, мотивация, переподготовка кадров, профессиональное образование.

Keywords: «human — production» system, human resources, competitiveness, level of education, employment, unemployed, job vacancies, remuneration, motivation, retraining, vocational education.

На современном этапе развития общества все больше внимания уделяется человеку, способному овладеть высокопрофессиональными и глубокими знаниями и эффективно применять их в различных сферах деятельности и отраслях народного хозяйства. Поэтому в системе отношений «человек — производство» подсистема «человек» является главенствующей, основополагающей, способной устанавливать цели и выбирать наиболее приемлемые средства их достижения [1]. На развитие отношений между человеком, являющимся носителем рабочей силы, и производством, включающим структуру рабочих мест и процесс организации производства, оказывает влияние рыночный механизм, основанный на конкуренции. В современной экономической науке на протяжении последнего десятилетия активно обсуждаются вопросы повышения конкурентоспособности стран, регионов, отраслей, предприятий, человеческих ресурсов. В результате выделились три подхода к определению конкуренции. Первый рассматривает ее как элемент рыночного механизма, с помощью которого возможно уравнивать спрос и предложение. Второй подход понимает под конкуренцией критерий определения типа отраслевого рынка. Третий представляет ее как составительный процесс конкурирующих участников на любом рынке [2]. Применяя третий подход, дадим определение еще одному понятию, неразрывно связанному с конкуренцией, — конкурентоспособности, под которой будем понимать способность участника рынка отвечать запросам заинтересованных лиц в сравнении с аналогичными субъектами, способность опережать других, применяя все свои конкурентные преимущества для достижения поставленной цели [3].

Следует различать уровни проявления конкурентоспособности:

— индивидуальный, отражающий личностные особенности жизни человека;

— коллективный, зависящий от предприятий и организаций, с которыми был связан человек [4];

— общественный, проявляющийся в уровне развития общества, в котором живет человек [5].

Ключевым фактором обеспечения конкурентных преимуществ хозяйствующих субъектов любого уровня являются человеческие ресурсы, их образовательный, профессионально-квалификационный, культурный и социальный потенциал. В условиях глобализации, активизации интеграционных процессов и усиления международной конкуренции для России инвестиции в человеческие ресурсы приобретают первостепенное значение, поскольку рост конкурентоспособности России в целом и каждого ее региона напрямую зависит от уровня развития и конкурентоспособности человеческих ресурсов.

Конкурентоспособность отрасли оценивается технико-технологическими, организационно-экономическими и ресурсными условиями производства продукции и оказания услуг, удовлетворяющими требованиям потребителей. В данный момент промышленный сегмент рынка труда России характеризуется повышением среднего возраста всех категорий работников, увольнением с рабочих мест управленческого персонала среднего звена в связи с несоответствием ожидаемого уровня заработной платы, потерей преемственности, с одной стороны, и сокращением притока новых специалистов на промышленные предприятия, с другой. Сформировался перечень высокотехнологичных секторов промышленности, в которых Россия обладает значительными конкурентными преимуществами. К ним относятся авиационная и радиоэлектронная промышленность, двигателестроение, судостроение, энергетическое машиностроение. Изменилась структура потребности в кадрах высокой квалификации: если до 2004 года такие кадры требовались в нефтеперерабатывающей и газодобывающей промышленности, то сейчас все больший вес приобретают металлургия и машиностроение. Наиболее востребованными являются инженерно-технические работники, такие как директор по производству, технический директор, главный инженер, руководители служб продаж и маркетинга в металлургии и машиностроении. В химической промышленности все более популярными становятся менеджеры по управлению инвестициями и развитием. Не снижается потребность в специалистах по управлению персоналом и юристах. На среднем уровне управления наиболее востребованы специалисты по продажам и инженерно-технический персонал. На втором месте по популярности находятся аудиторы и менеджеры инвестиционных проектов. Наибольшее оживление рынка труда руководящих работников наблюдается в машиностроении, строительстве, химической и нефтеперерабатывающей промышленности, производстве продуктов питания.

С другой стороны, повышаются требования соискателей к работодателю: все большее число претендентов на вакантные рабочие места в промышленности предпочитает легальную оплату труда, наличие компенсационных пакетов, включающих оплачиваемые больничные листы, очередные отпуска, бесплатные обеды, оплату мобильной связи и корпоративные автомобили. Для руководящих работников все больше возрастает значение нематериальных стимулов, таких как перспективы карьерного роста и имидж предприятия, в связи с тем, что от этого напрямую зависит возможность получить значительный опыт работы и повысить свою конкурентоспособность на рынке труда.

Конкурентоспособность региона — это способность различных субъектов региона, взаимодействующих между

собой, обеспечить эффективное использование ресурсов для производственной деятельности, высокий уровень качества жизни населения и дохода собственникам капитала [6]. Она определяет место региона в экономическом пространстве России и его роль в хозяйственной жизни страны.

Конкурентоспособность региона (отрасли) неразрывно связана с конкурентоспособностью человеческих ресурсов, под которой мы понимаем совокупность качеств, определяющую преимущества их носителя в процессе труда по сравнению с другими субъектами. Конкурентоспособность человеческих ресурсов характеризуется выгодными отличиями (конкурентными преимуществами) совокупного работника по степени и затратам удовлетворения рыночной потребности в труде территории [7]. Качества, которые по различным критериям оказываются предпочтительнее, чем у других, будем называть конкурентными преимуществами. Конкурентные преимущества человеческих ресурсов определяют их превосходство над конкурентами (человеческими ресурсами других регионов, стран) по качественным, количественным и стоимостным характеристикам и позволяют повышать экономические показатели конкретной территории. Например, более высокий ВРП, дополнительная прибыль, рентабельность, налоговые поступления, более низкий уровень безработицы [8]. Так, в настоящее время конкурентоспособность работников промышленности складывается из следующих составляющих:

- высокий уровень развития зрительных и пространственных представлений;
- устойчивость к однообразному, монотонному труду, особенно при работе на конвейере;
- повышенные требования к состоянию здоровья, так как на большинстве предприятий наблюдается запыленность или загазованность воздуха, повышенный уровень шума;
- увеличение опыта работы на современных модернизированных предприятиях;
- навыки работы с современным оборудованием и знание новых технологий;
- наличие собственных разработок, патентов и изобретений.

Конкурентоспособность человеческих ресурсов страны представляет собой совокупность характеристик населения, определяющих степень его востребованности в социально-экономической деятельности той или иной территории. Конкурентоспособность на этом уровне определяется наличием у ее жителей таких физиологических, возрастных, образовательных, профессионально-квалификационных и социальных характеристик, которые являются востребованными на рынке труда, дают возможность участия в производственно-экономической деятельности, создавать потребительские блага наивысшего качества и наилучшим образом удовлетворять свои потребности. Многоаспектность характеристик конкурентоспособности человеческих ресурсов требует комплексного подхода к их формированию и развитию, включая решение демографических проблем, проблем образования, занятости, здоровья, жилья и окружающей среды.

В новом высокоразвитом обществе, ориентированном на экономику знаний, требования к конкурентоспособности постоянно меняются в соответствии с преобразованиями в технико-экономической структуре производства и изменениями в социально-экономических условиях жизни. Так, ежегодно обесценивается примерно 20—30% знаний, в индустриально развитых странах профессии устаревают после

5—8 лет работы, в том числе в машиностроении — 5,2 года, в химической промышленности — 4,8 лет, в металлургической промышленности — 3,9 года [9]. Для характеристики устаревания знаний американские экономисты используют термин «период полураспада компетенции», означающий количество лет, прошедших после окончания учебного заведения до того момента, когда профессиональная компетентность работника снижается в два раза.

Поддержание конкурентоспособности работника, преодоление несоответствия между его профессиональными знаниями, умениями, навыками и требованиями рабочего места возможно с помощью профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, которые вместе с прогрессивными подходами к обучению составляют систему непрерывного профессионального образования. Одним из способов поддержания конкурентоспособности работников является освоение сотрудниками новой профессии в процессе переподготовки кадров, которая может проводиться или непосредственно на предприятии, когда есть возможность переместить работников на другие рабочие места в результате овладения смежными и вторыми профессиями, или с помощью государственной службы занятости при фактическом увольнении работника с предприятия. Особенностью переподготовки кадров в промышленности является контингент сотрудников, проходящих переобучение. Во-первых, это рабочие среднего и старшего возраста, проработавшие в конкретной профессии длительное время, что делает обучение более специфичным. Во-вторых, рабочие характеризуются низким уровнем образования и давностью лет его получения. Переподготовка должна быть ориентирована на конкретное рабочее место и работника, который согласится его занять. Поэтому именно структура вакантных рабочих мест и соответствующие требования к знаниям, умениям и навыкам рабочей силы, а также структура высвобождаемых рабочих по уровню квалификации определяют характер переподготовки.

Чем выше уровень образования работников, чем более специализированные знания, умения и навыки они приобретают, тем больше у них конкурентных преимуществ и возможностей на рынке труда [10]. По оценкам специалистов, уровень образования населения России — один из самых высоких в мире, что может свидетельствовать о высокой конкурентоспособности человеческих ресурсов. Доля населения без образования и с начальным общим образованием составляет в России менее 2% (один из самых низких показателей среди стран ОЭСР). По охвату общим образованием населения в возрасте от 7 до 17 лет (99,8%) Россия превосходит большинство стран ОЭСР [11]. По доле лиц с высшим образованием в группе от 25 до 39 лет Россия в 2012 году заняла 8-е место, обойдя по данному показателю ведущие европейские государства (см. рис. 1).

Общее количество студентов всех форм образования, обучающихся в вузах России, в 2012 году составило 7049,8 тыс. (это 493 студента на 10 тыс. жителей). Рекордный рост численности студентов произошел в 2008/2009 учебном году, он составил 7513 тыс. человек. На 10 тыс. жителей страны в этот период пришлось 529 студентов вузов. По данному показателю Россия обошла многие развитые страны мира [12].

Важной характеристикой качества образования и конкурентных преимуществ человеческих ресурсов служат не столько годы и средства, потраченные на обучение и получение образования, сколько возможности работника реализовать приобретенные знания на практике по-

средством трудоустройства по полученной профессии. Конкурентные преимущества человеческих ресурсов проявляются и реализуются непосредственно на рынке труда.

Однако для России характерен дисбаланс между уровнем образования работника и занимаемой им должностью. Часть работников, получивших образование (в том числе высшее и среднее профессиональное), вынуждены трудиться не по специальности или вообще являются безработными. Получается, что немалые государственные средства, затраченные на образование, не носят инвестиционного характера, расходуются неэффективно.

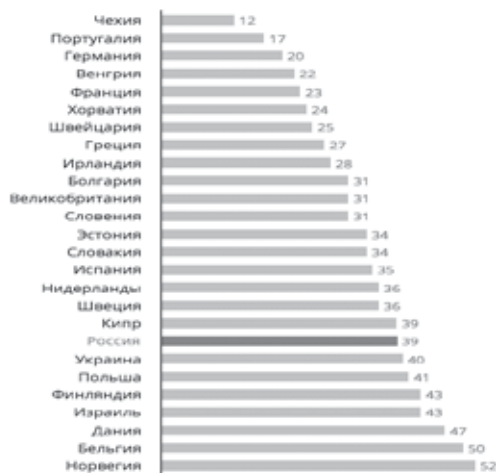


Рис. 1. Доля людей с высшим образованием в европейских странах [13]

По данным Росстата, по полученной профессии работает лишь 40% россиян; 10% населения работает по специальности, близкой к полученной. При этом около 87% трудоспособного населения имеет подтвержденную документом специальность. Процентная доля работников, получивших подготовку по новой профессии, не связанной с полученной специальностью, составляет треть от общего числа.

На рис. 2 представлены данные о трудоустройстве по специальности выпускников, получивших высшее, среднее специальное и начальное профессиональное образование. Как видим, наименьший процент трудоустроенных по специальности наблюдается у выпускников высших учебных заведений (54%); наибольший — у выпускников с начальным профессиональным образованием (71%). Для выпускников со средним специальным образованием процент трудоустройства составил 63 п. п.

Напрашивается парадоксальный вывод: чем выше уровень профессионального образования, тем сложнее выпускнику найти работу по специальности. Такое положение является следствием перегруженности рынка труда специалистами с высшим профессиональным образованием и роста спроса у предприятий на выпускников с начальным профессиональным и средним специальным образованием.

В большинстве регионов России проблема безработицы выпускников учебных заведений остается нерешенной. По данным рис. 3, во всех федеральных округах преобладают безработные среди молодежи в возрасте от 20 до 24 лет, превосходя в полтора раза следующую группу (30—39 лет) по численности безработных. Основными причинами безработицы среди молодежи, впервые выходящей на рынок труда, являются невозможность быстрого нахождения подходящего места работы и несоответствие полученной профессии требованиям рынка труда. Сохраняются диспропорции между структурой вакантных рабочих мест

и структурой профессий, которые получают выпускники системы профессионального образования. В результате выпускники становятся неконкурентоспособными; не имея реальной трудовой перспективы, вынуждены работать не по специальности или не работать вообще.

В январе — июне 2013 года в целях поиска работы в органы службы занятости населения обратилось 1045,3 тыс. молодых людей в возрасте 14—29 лет, ищущих работу. Среди обратившихся в центры занятости выпускников среднего и высшего профессионального образования более половины приходится на специалистов самых популярных профессий: экономист, юрист, педагог, менеджер организации. Нашли работу при содействии органов службы занятости в январе — июне 2013 года 70,0% от числа обратившихся, за аналогичный период 2012 года — 70,9%.

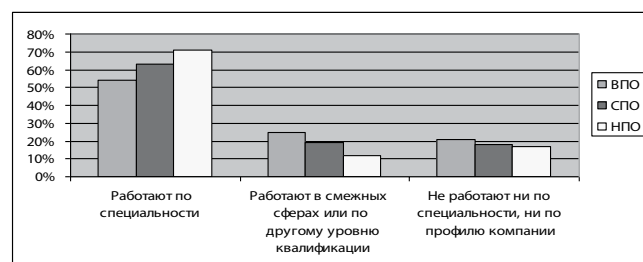


Рис. 2. Трудоустройство выпускников по специальности в разрезе уровней профессионального образования (2012) [14]

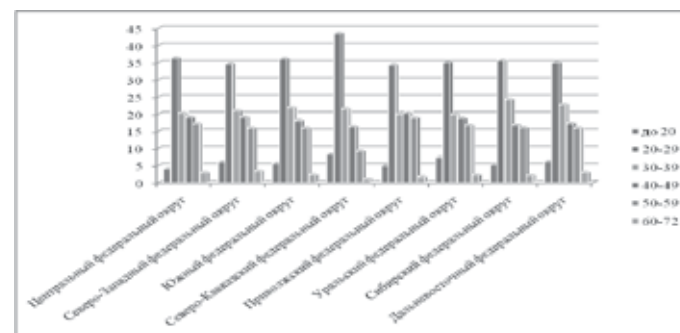


Рис. 3. Состав безработных по возрастным группам (2012) [14]

Численность выпускников учреждений начального профессионального образования, ищущих работу впервые, обратившихся в органы службы занятости за содействием в поиске подходящей работы, в январе — июне 2013 года составила 6,6 тыс. человек. Нашли работу при содействии органов службы занятости 3,7 тыс. человек, или 56,1% от численности обратившихся (за аналогичный период 2012 года — 5,5 тыс. человек, или 61,1%) [14].

При этом для многих регионов России характерна следующая ситуация: объем выпуска специалистов с высшим профессиональным образованием достаточен для покрытия существующих потребностей экономики, в то же время общая потребность в специалистах со средним и начальным профессиональным образованием выше, чем их выпуск (для большинства субъектов Российской Федерации значение отношения выпуск/потребность по СПО и НПО меньше 0,8). Однако необходимо обратить внимание, что по всем федеральным округам выпуск специалистов по УГСН «Гуманитарные науки» и «Экономика и управление» со средним и высшим профессиональным

образованием превышает существующую потребность. В целом анализ структуры безработных по уровню образования в 2012 году показал, что самыми многочисленными группами являлись граждане со средним, средним профессиональным и начальным профессиональным образованием. Отметим, что при увеличении уровня образования (от начального до высшего профессионального) доля соответствующих лиц, не имеющих работу, уменьшается (рис. 4). Так, безработные с начальным профессиональным образованием составляют 20—25% от итога; со средним профессиональным образованием — 18—23%; с высшим профессиональным образованием — 13—20%.



Рис. 4. Распределение безработных по уровню образования в России [14]

В динамическом аспекте за 2010—2012 годы наблюдается тенденция снижения безработицы среди лиц, имеющих среднее профессиональное образование, и незначительное увеличение доли безработных граждан, имеющих высшее профессиональное образование.

Российская система профессионального образования медленно реагирует на изменения рынка труда в отношении соответствия структуры, объемов и профилей подготовки кадров, уровня их квалификации. Однако и сами потребители образовательных услуг не учитывают современных тенденций на рынке труда и выбирают заведомо невостребованные профессии.

В Минобрнауки РФ подвели итоги приемной кампании 2013 года в российские вузы. Несмотря на то что в этом году большинство бюджетных мест было выделено на инженерные и естественнонаучные направления подготовки (что связано с ростом спроса на данные специальности со стороны работодателей), абитуриенты чаще всего выбирали экономику и управление (торговое дело, управление персоналом, государственное и муниципальное управление, менеджмент). Статистика свидетельствует, что сегодня спрос на технические направления подготовки высшего профессионального образования в 2—3 раза уступает гуманитарному. Получается, из бюджета государства расходуются огромные средства на подготовку заведомо неконкурентоспособных кадров, не востребованных на рынке труда.

В формировании и поддержании конкурентоспособности работников должны быть заинтересованы не только сами сотрудники, но и руководители предприятий. При этом их мотивами могут выступать:

- повышение качества выпускаемой на предприятии продукции за счет повышения квалификации рабочей силы;
- удержание на существующих рабочих местах высококвалифицированных или особо ценных рабочих;
- обеспечение соответствия профессиональной квалификации сотрудников производственным задачам, сформулированным для каждого этапа развития предприятия;
- формирование у сотрудников инновационного мыш-

ления и чувства сопричастности к решению задач, которые ставит перед ними руководство.

Так, на большинстве современных промышленных предприятий с технологически разделенными трудовыми процессами и мало меняющимися работами, такими как монтажные или швейные работы, наблюдаются основные черты тейлоровской стратегии управления. В этом случае руководство отдает предпочтение исполнительным, работоспособным работникам, имеющим относительно невысокую квалификацию, способным в короткий срок при соответствующем инструктаже прочно освоить свои обязанности. При этом главным мотивационным инструментом является вознаграждение в зависимости от объема выполняемой работы. Однако в условиях все более усложняющихся производственно-экономических отношений, влекущих за собой повышение функциональных требований к сотрудникам, такой подход часто не позволяет достигать поставленных целей. Поэтому в настоящее время все больше начинает распространяться интегрированная стратегия, рассматривающая работающего человека как заинтересованного в труде и самостоятельно мыслящего, как главный производственный ресурс, который необходимо развивать, а затем использовать в соответствии с конкретными возможностями и способностями. Оплата труда становится не средством достижения наибольшей производительности труда, достигаемой на основе высокой квалификации, сознательного отношения к труду и соответствия профессиональным нормам, а ее эквивалентом.

Работники предприятия должны иметь четкое представление о критериях повышения оплаты труда, к которым могут относиться: перевыполнение норм выработки, прохождение переподготовки, наличие рационализаторских предложений, а также порядок применения штрафных санкций за невыполнение нормы, отказ от повышения квалификации, дисциплинарные нарушения. Работники должны видеть связь между результатами своего труда и вознаграждением за него, иметь возможность соизмерить эти элементы и определить степень справедливости в оплате труда. Поэтому задача любого руководителя — вовремя и четко информировать сотрудников об изменениях в установленных критериях оплаты труда, что усилит их мотивацию [15].

Таким образом, можно сделать вывод, что без обеспечения сбалансированности профессионального образования и спроса на рабочую силу не решить главной проблемы — повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов России. Одним из основных условий достижения сбалансированности должна стать гибкая и высокоадаптивная система образования, которая обеспечит качественную подготовку конкурентоспособных на отечественном рынке труда специалистов любого уровня и квалификации.

В целях повышения эффективности функционирования российской образовательной системы, преодоления разрыва между сферой образования и сферой труда возможно осуществление комплекса мероприятий, предполагающих:

- усиление направленности науки и образования на взаимодействие с реальным сектором экономики;
- перевод системы массового образования к индивидуализированному образованию за счет совершенствования ассортимента образовательных услуг на основе поиска нужных регионам и стране в целом специальностей;
- непрерывное осуществление маркетинга фактических и потенциальных рабочих мест на феде-

ральном, региональных и локальных рынках труда;
 — согласование перечня профессий, объемов и профилей подготовки специалистов в зависимости от сложившегося соотношения спроса и предложения рабочей силы на региональных рынках труда;
 — формирование заказа промышленности на подготовку специалистов с учетом технологических преобразований и перспективных потребностей отраслевой экономики, сти-

мулирование развития системы контрактной подготовки студентов для предприятий государственного и частного секторов экономики.

Если система образования не будет быстро реагировать на изменения социально-экономических условий, это неизбежно приведет к потере конкурентоспособности человеческих ресурсов, что представляет угрозу развитию экономики России.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Отставнова Л. А. Системный подход к исследованию отношений «человек — производство» // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2012. № 2 (31). С. 178—183.
2. Коросташивец М. В. Инновационные банковские технологии как фактор конкурентоспособности российских коммерческих банков // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2010. № 3 (13). С. 68—73.
3. Васильева З. А. Иерархия понятия конкурентоспособности субъектов рынка // Маркетинг в России и за рубежом. 2006. № 2. С. 83—90.
4. Копылов А. В., Пономарева Е. К. Теоретические основы конкурентоспособности предприятия: обзор определений // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2010. № 3 (13). С. 109—115.
5. Янченко Е. В. Конкурентоспособность человеческих ресурсов в системе трудовых отношений современного общества // Вестник Томского государственного университета. 2011. № 343. С. 163—170.
6. Землянухина С. Г. Некоторые концептуальные аспекты повышения конкурентоспособности российских регионов // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2011. № 1. С. 135—140.
7. Сотникова С. И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания // Маркетинг в России и за рубежом. 2006. № 2. С. 18—24.
8. Яхварова Е. В. Конкурентоспособность человеческих ресурсов региона // Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование: материалы Всероссийской научно-практич. конф. Саратов: СГТУ, 2009. С. 52—54.
9. Подвербных О. Переподготовка рабочих кадров: роль мотивации // Человек и труд. 2007. № 4 [Электронный ресурс]. URL: <http://chelt.ru/2007/4-07/verba407.html> (дата обращения: 15.02.2014).
10. Суханова Е. А. Обеспечение эффективной занятости как необходимое условие и приоритетное направление повышения уровня жизни населения // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 1 (18). С. 90—93.
11. Развитие образования: Государственная программа Российской Федерации на 2013—2020 годы [Электронный ресурс]. URL: http://events.informika.ru/php/files/news/news/d6/59/66/gosprogramma_razvitie_obrazovaniya_proekt.pdf (дата обращения: 15.02.2014).
12. Шевченко Д. А. Современный рынок высшего профессионального образования России: состояние и перспективы развития // Маркетинг в России и за рубежом. 2013. № 3. С. 109—122.
13. Маркина Е. А., Мраморнова О. В. Переход на двухуровневую систему образования: плюсы и минусы // Человеческие ресурсы в экономике XXI века: материалы междунар. научно-практ. конф. / Отв. ред. Л. В. Санкова. Саратов: КУБиК, 2013. С. 116—119.
14. Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/266.htm (дата обращения: 20.03.2014).
15. Иванова Н. А. Анализ задержек выплаты заработной платы на предприятиях обрабатывающей промышленности // Человек и труд. 2012. № 3. С. 26—28.

REFERENCES

1. Otstavnova L. A. Systematic approach to the study of «human — production» // Caspian region: politics, economics and culture. 2012. № 2 (31). P. 178—183.
2. Korostashivets M. V. Innovative banking technologies as a factor of competitiveness of Russian commercial banks // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2010. № 3 (13). P. 68—73.
3. Vasilyeva Z. A. Hierarchy of the concepts of competitiveness of the market entities // Marketing in Russia and abroad. 2006. № 2. P. 83—90.
4. Kopylov A. V., Ponomareva E. K. Theoretical foundations of enterprise competitiveness: review of definitions // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2010. № 3 (13). P. 109—115.
5. Yanchenko E. V. Competitiveness of human resources in the industrial relations systems of modern society // Bulletin of the Tomsk State University. 2011. № 343. P. 163—170.
6. Zemlyanukhina S. G. Some conceptual aspects of improving the competitiveness of the Russian regions // Caspian region: politics, economics and culture. 2011. № 1. P. 135—140.
7. Sotnikova S. I. Competitiveness of the labor market: the genesis of socio-economic content // Marketing in Russia and abroad. 2006. № 2. P. 18—24.
8. Yahvarova E. V. Competitiveness of the region's human resources // Human resources: the formation, development, use: Materials of All-Russian scientific and practical conference. Saratov: Saratov State Technical University, 2009. P. 52—54.
9. Podverbnykh O. Retraining the workforce: the role of motivation // Human and labor. 2007. No.4

[Electronic resource]. URL: <http://chelt.ru/2007/4-07/verba407.html> (date of viewing: 15.02.2014).

10. Sukhanova E. A. Ensuring effective employment as a prerequisite and a priority to raise living standards // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2012. № 1 (18). P. 90–93.

11. Development of education: State Program of the Russian Federation for 2013—2020 [Electronic resource]. URL: http://events.informika.ru/php/files/news/news/d6/59/66/gosprogramma_razvitiie_obrazovaniya_proekt.pdf (date of viewing: 15.02.2014).

12. Shevchenko D. A. The modern market of higher education in Russia: state and development prospects // Marketing in Russia and abroad. 2013. № 3. P. 109–122.

13. Markina E. A., Mramornova O. V. Transition to a two-tier education system: the pros and cons // Human Resources in the economics of the XXI century: Materials of the international scientific and practical conference / Edited by L. V. Sankova. Saratov: KUB and K, 2013. P. 116–119.

14. Federal Service of State Statistics [Electronic resource]. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/266.htm (date of viewing: 20.02.2014).

15. Ivanova N. A. Analysis of delays in the payment of wages for manufacturing industries // Human and labor. 2012. № 3. P. 26–28.

УДК 658.114
ББК 65.290.31

Rogova Irina Nikolaevna,
candidate of economic science, associate professor,
director of graduate towards regional management
of State Institute of Economics, Finance,
Law and Technology,
Gatchina,
e-mail: i.rogova@hotmail.com

Рогова Ирина Николаевна,
канд. экон. наук, доцент, директор магистратуры
по направлению региональное управление
Государственного института экономики,
финансов, права и технологий,
г. Гатчина,
e-mail: i.rogova@hotmail.com

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИНТЕГРИРОВАННЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР В МЕЖДУНАРОДНОМ БИЗНЕСЕ

DEVELOPMENT TRENDS OF INTEGRATED ENTREPRENEURIAL STRUCTURES IN THE INTERNATIONAL BUSINESS

В статье рассмотрены основные тенденции и перспективы в изменениях моделей и подходов к управлению интегрированными предпринимательскими структурами в международном бизнесе. Предлагается рассматривать развитие структур управления интегрированными предпринимательскими субъектами как результат изменений в подходах к рационализации производственной деятельности. Определены основные причины в изменении моделей управления интегрированными предпринимательскими структурами, описано влияние антимонопольного законодательства на дальнейшие перспективы их функционирования и развитие. Уделено особое внимание аспектам развития структур в условиях ведения международного бизнеса.

The article describes the main trends and prospects of the changes of models and approaches to management of integrated business structures in the international business. It is proposed to review the development of management structures of the integrated entrepreneurial entities because of changes in the approaches to rationalization of production activities. The main reasons of changes of management models of the integrated entrepreneurial structures have been determined; the impact of the anti-monopoly legislation on the future prospects of their operation and development has been described. Special attention has been paid to the features of the structures development in the conditions of the international business.

Ключевые слова: интегрированные предпринимательские структуры, модели управления, антимонопольное за-

конодательство, тенденции, гармонизация, рационализация, корпоративные структуры, холдинги, производственная эффективность, международный бизнес, голонические структуры.

Keywords: integrated business structures, management models, antimonopoly law, trends, harmonization, rationalization, corporate structures, holdings, production efficiency, international business.

История развития предпринимательских структур значительна и связана с целевыми установками, определяемыми задачами, стоявшими перед бизнесом на различных этапах его существования.

При этом важным является учет и определение свойств управления любыми видами материальных и нематериальных систем (искусственного и естественного характера), которые складываются, как нам представляется, из сочетания гармоничности и рациональности их функционирования.

Под гармоничностью следует понимать такую взаимную подгонку функционирования систем и уровней, при которой даже незначительные изменения (и воздействия) на функционирование в одной части любой из подсистем способствует сбалансированному функционированию всей системы в целом [1; 2, с. 329].

Под рациональностью же в большинстве современных исследований в области экономики и управления понимают степень эффективности и экономичности вовлечения и использования ресурсов в процессах производства.

Проведенное выше исследование позволяет заключить,