

8. Golikov V. D., Kasimova E. R. Phenomenon of reference: monograph. M.: INFRA-M, 2013. 204 p.
9. Kaptyuhin R. V., Mkhitaryan S. V., Tultaev T. A. Transformation of classification model of marketing communications in the Internet environment // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2014. № 2 (27). P. 120—124.
10. Nevostruev P. Yu. Kaptyuhin R. V. Influence of consumers behavior transformation on the content-strategy creating // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2014. № 4 (29). P. 58—62.
11. Drozdova Yu. A. Image of the region: communicative aspects of the definition, structuring and promotion // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2014. № 4 (29). P. 165—171.
12. Ufimtsev R. Magic of cognitive marketing [electronic resource]. URL: <http://www.cognitivist.ru/docs/ercognitivemarketing.pdf> (date of viewing: 25.03.2015).

УДК 331.5:332.1:630
ББК 65.240.5:65.04:65.34

Bolshakov Sergey Nikolaevich,
doctor of economics, doctor of political sciences,
professor of the department of management of mass
communications of St. Petersburg State University,
St. Petersburg,
e-mail: snbolshakov@mail.ru

Большаков Сергей Николаевич,
д-р экон. наук, д-р полит. наук, профессор
кафедры менеджмента массовых коммуникаций
Санкт-Петербургского государственного университета,
г. Санкт-Петербург,
e-mail: snbolshakov@mail.ru

Oganezova Nina Alexandrovna,
expert of the Graduate School
of Business Innovation and Law,
Syktyvkar,
e-mail: ninok0112@rambler.ru

Оганезова Нина Александровна,
эксперт Высшей инновационной школы
бизнеса и права
г. Сыктывкар,
e-mail: ninok0112@rambler.ru

**ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ГЛАВНОГО ИНСТРУМЕНТА
ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО ИНВЕСТИЦИОННОГО КЛИМАТА
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ЛЕСНОЙ ОТРАСЛИ
(НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КОМИ)¹**

**FORMATION OF LABOR POTENTIAL AS THE MAIN TOOL FOR ENSURING
FAVORABLE INVESTMENT CLIMATE OF INDUSTRIAL ENTERPRISES OF THE FORESTRY
(ON THE EXAMPLE OF THE KOMI REPUBLIC)²**

В настоящее время предприятия лесной отрасли региона, имеющие значительный потенциал для собственного развития, столкнулись с проблемой, связанной с нехваткой высококвалифицированных специалистов как массовых профессий, так и специалистов высшего звена. В связи с этим в статье освещаются вопросы управления развитием трудового потенциала промышленных предприятий лесной отрасли республики в целях определения конкурентных возможностей и стратегических преимуществ. В результате проведенного исследования выявлен уровень квалификации сотрудников промышленных предприятий отрасли, причины, препятствующие профессиональному развитию кадров. Предложены механизмы, влияющие на выполнение поставленных целей региона с учетом интересов и задач регионального развития.

Currently, the forest industry enterprises of the region having significant potential for their own development have faced with a problem related to the shortage of highly skilled professionals of mass occupations, as well as the high-class experts. In this regard, the article highlights the issues of management of the of labor potential development of the forestry industrial companies of the Republic in order to identify the competitive opportunities and

strategic advantages. The study conducted resulted in identifying the skill level of employees of industrial enterprises of the industry, as well as the reasons constraining professional development of the staff. Mechanisms affecting fulfillment of the set goals of the region with regard to the interests and objectives of regional development are proposed.

Ключевые слова: трудовой потенциал, квалификация персонала, управление персоналом, уровень квалификации руководства, обучение персонала, инновационные системы, бизнес-инкубатор, инвестиционный климат, корпоративная социальная ответственность, процессно-ориентированный подход.

Keywords: labor potential, qualification of personnel, personnel management, skill level management, leadership skills training, innovation systems, business-incubator, investment climate, corporate social responsibility, process-oriented approach.

В современной рыночной среде промышленные предприятия могут добиться успеха только в случае создания новых систем отношений как с партнерами по бизнесу, так и со свои-

¹ Исследование проводилось в рамках выполнения гранта РГНФ № 14-12 11003 «Обеспечение благоприятного инвестиционного климата региона (на примере Республики Коми) путем разработки механизмов эффективного управления предпринимательскими рисками».

² Research has been conducted within the frame of grant RGNF № 14-12 11003 «Providing for favorable investment climate of the region (on the example of the Komi Republic) by means of development of the tools of the industrial risks effective management».

ми сотрудниками, разрабатывая стратегии развития трудового потенциала, пересматривая приоритеты в инновационном развитии предприятий, тем самым поднимая методы своей работы на новый уровень.

Социально-экономические преобразования привели к необходимости переосмысления вопросов формирования качественных характеристик трудового потенциала, поскольку в условиях современной экономики качественный трудовой потенциал — один из важных факторов успешности предприятий [1], в связи с чем актуальными являются вопросы формирования персонала, способного повысить эффективность работы промышленных предприятий.

На сегодняшний день, по словам В.В. Путина, «для устойчивого инновационного роста экономики нужно, чтобы в нее непрерывно поступали новые идеи, продукты фундаментальных разработок, просто креативные люди» [2], поэтому правильным решением с долгосрочной перспективой будет являться грамотная ориентация на рынок труда, учитывающая потребности промышленных предприятий лесной отрасли в квалифицированных специалистах конкретной профессии, соответственно ведущую роль в стратегическом направлении развития лесной отрасли играет совершенствование развития трудового потенциала предприятий.

Следует подчеркнуть, что для системы управления занятостью в регионе характерны проблемы, связанные с информационным обеспечением управления, наличием и качеством разработанной стратегии в области занятости, организацией управления и оптимизацией взаимодействия всех элементов и уровней [3].

Долгосрочное экономическое развитие как на федеральном, так и на региональном и муниципальном уровне характеризуется инновационной, социально ориентированной направленностью. Это предполагает «превращение инноваций в ведущий фактор экономического роста во всех секторах экономики, повышение производительности труда в секторах, определяющих национальную конкурентоспособность» [4].

Особая роль в инновационном развитии региона отводится промышленным отраслям. Приоритетной задачей является обеспечение развития и модернизации производства, переход к новым технологиям, снижение энергоемкости производства, повышение его экологичности и др. Реализация данных задач осуществляется путем привлечения дополнительных ресурсов и капиталов. Однако если сейчас уже не существует серьезных ограничений в приобретении современной техники и технологии, то главным ограничителем развития является человеческий ресурс, на формирование и развитие которого требуется вложение времени, инвестиций и труда.

Сегодня лесной сектор экономики Республики Коми претерпевает значительные изменения: осуществляется реконструкция, модернизация существующих производственных фондов, намечено строительство новых предприятий. Соответственно требуются работники новых профессий, специальности, увеличение или снижение объемов существующей профессиональной подготовки как работников массовых профессий, так и специалистов высшего звена по видам профессий и специальностей.

Мониторинг трудовой деятельности работников промышленных предприятий отрасли показал, что продуктивность в трудовом процессе имеет стохастический характер [5], то есть управление производительностью сотрудника предприятия

непосредственно связано с анализом функции распределения как временных, так и качественных характеристик элементов трудового процесса, что имеет решающее значение в вопросе оптимального моделирования трудовых процессов.

Однако ключевую роль в повышении системы управления трудовым потенциалом и деятельности предприятий в целом играют руководство и менеджмент, поэтому уровень их квалификации является определяющим.

В результате анализа общего уровня квалификации сотрудников 70 промышленных предприятий лесной отрасли Республики Коми выявлено:

1) в 49% предприятий менеджмент не обладает достаточной квалификацией для обеспечения эффективной организации работы; менеджеры и руководители не справляются с решением стратегических задач, используя неэффективные организационные процедуры и методы;

2) у 34% имеются некоторые проблемы с уровнем квалификации менеджмента и руководства, однако эти предприятия путем внедрения или совершенствования программы повышения квалификации пытаются их предотвратить. Было отмечено, что в компаниях ощущается нехватка руководителей и менеджеров, которые выполняют задачи реализации стратегии;

3) только 17% из опрошенных предприятий в Республике Коми имеют достаточно квалифицированное руководство для выполнения стратегических задач и эффективной деятельности.

Основными причинами, препятствующими профессиональному развитию кадров, являются:

1. Отсутствие или неэффективное использование оценки и аттестации сотрудников.

2. Отсутствие на предприятии эффективной системы оценки и повышения квалификации сотрудников всех уровней³.

Согласно вышесказанному, актуальным является высказывание: «руководители должны уметь формировать организационную культуру, которая будет интегрировать интеллект людей, пробуждать в них инициативу, творчество, новаторство, стремление к успеху, самостоятельным действиям и решениям, привлекать в организацию профессионалов и создавать такие условия, которые будут способствовать их желанию трудиться именно в данной компании, способствовать идентификации целей сотрудников с целями организации. Только в таких условиях можно максимально раскрыть потенциал каждого сотрудника, а это залог успешного функционирования компании в быстро меняющейся внешней среде» [6].

Как выяснилось в ходе проведенного ранее исследования, предприятиям эффективно развивать свою деятельность зачастую мешают отсутствие стратегии по управлению персоналом, а также низкая практика применения современных инструментов управления [7].

В связи с этим, по нашему мнению, руководителям промышленных предприятий следует придерживаться принципа двоецелия, суть которого состоит в том, что, решая проблему, руководитель должен преследовать две цели — оперативную и перспективную.

На сегодняшний день прогнозирование выступает не только как самостоятельное научное направление, но и как эффективный инструмент, с помощью которого можно разрешить такие проблемы рынка труда, как несоответствие предложения рабочей силы спросу по уровню образования, несоответствие работников компетенциям, которых требуют работодатели.

³ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ, тема «Разработка эффективного механизма управления человеческим капиталом в целях обеспечения рационального использования ресурсов Севера». Research has been fulfilled with financial support of RGNF, subject «Development of effective mechanism of human resources management in order to provide for rational use of the North resources».

ли; дать ответ на такие вопросы, как: какие профессии будут востребованными, какими профессиональными качествами должны обладать работники в будущем, сколько необходимо работников в профессионально-количественном соотношении и др. [8].

Не следует забывать о том, что функционирование предприятий относится к категории вероятностных систем, подверженных различным рискам, оказывающим влияние в процессе принятия управленческого решения. Еще у древнегреческого историка Геродота есть замечание о том, что «великие дела обычно обрамлены великим риском» [9], что подтверждает важность этого предположения, особенно в условиях рыночной экономики.

В лесном секторе экономики переплетаются общие для всех отраслей и специфические виды рисков для предприятий ЛПК. Их совокупное воздействие на деятельность предприятия может быть ощутимо при неблагоприятном стечении обстоятельств.

Политика руководства большинства предприятий отрасли Республики Коми в области внутреннего контроля и управления рисками не имеет системного характера. О чем свидетельствует отсутствие специализированных органов по внутреннему контролю и управлению рисками, отсутствие тактики по управлению рисками, что не позволяет предприятиям эффективно справляться с кризисными явлениями и предупреждать возможные негативные последствия рискованных ситуаций [10]. К сожалению, далеко не все менеджеры понимают, что грамотное управление корпоративными рисками способствует эффективному развитию.

В целом необходимо совершенствовать структуру корпоративного управления, управления рисками и внутреннего контроля за счет внедрения международных стандартов и практик, делая акцент на системный подход в управлении рисками.

В условиях развития конкуренции, перехода к инновационной экономике, обострения экологических и социальных проблем происходит переосмысление значения бизнеса в социальном окружении. На смену традиционному пониманию бизнеса как деятельности, направленной на получение прибыли, приходит представление бизнеса как источника роста общественного благосостояния. В связи с этим социально ответственный бизнес способствует налаживанию взаимодействия между деловыми кругами и сообществом, что является гарантом благополучия и стабильности как первого, так и второго, а также способствует гармонизации отношений в обществе в целом. Ответственность бизнеса перед обществом является сегодня необходимым фактором выживания бизнеса и залогом конкурентоспособности.

При этом КСО оценивается в косвенном качественном показателе в виде социального эффекта (повышение качества воспроизводства трудовых ресурсов) или выгоды для бизнеса (рост имиджа, повышение репутации). Важность функционирования объектов социальной сферы на промышленных предприятиях объясняется следующими причинами: персонал промышленного предприятия оказывает ключевое влияние на эффективность и результативность деятельности предприятий, следовательно, мера взаимного влияния является достаточно высокой. Поэтому наблюдается системность в повышении инвестиций на развитие персонала, повышение его квалификации, уровня жизни [11].

На сегодняшний день Республика Коми прочно удерживает статус региона, успешно реализующего Президентскую программу подготовки управленческих кадров. Всего с 1998 года прошли подготовку более 800 руководителей и специалистов, более трети из них побывали на зарубежных и российских

стажировках. Слушателями программы реализовано более 500 проектов, что позволило развить действующие производства и открыть новые направления деятельности на предприятиях и в республике. Выпускниками создано более 200 новых предприятий, расширены деловые контакты между предприятиями республики и другими регионами, а также с зарубежными партнерами [12].

Результаты анкетного опроса 70 промышленных предприятий республики показали, что в 70% исследуемых предприятий региона созданы условия для проведения научных исследований, организуются мероприятия по генерированию новых идей и совместных разработок. Так, в частности, ведутся семинары по мировым достижениям, разработкам, технологиям, используемым в сфере деятельности организаций. Система внесения и рассмотрения рационализаторских предложений разработана в 80% предприятий, программы обучения, повышения квалификации работников, их поощрения и ротации имеют место и реализуются в 95%.

Политика в области обучения персонала, включающая наличие общих требований к уровню образования, квалификации, профессиональному уровню подготовки персонала, имеется у 90% опрошенных предприятий Республики Коми, но только в 75% из них действует система поощрения творческой деятельности работающих. Однако, несмотря на довольно высокий охват персонала предприятий, формы обучения и повышения квалификации проводятся в целях улучшения его профессионального мастерства [13].

В соответствии с прогнозом до 2018 года промышленным предприятиям республики дополнительно потребуется более 50 тысяч квалифицированных рабочих более чем по 500 профессиям. В связи с этим необходима дальнейшая оптимизация системы профессионального образования в целях максимального приведения ее в соответствие с реальными потребностями рынка труда не только по объемам и структуре подготовки кадров, но и по качеству подготовки специалистов [14].

Таким образом, модернизация лесного образования является необходимой составляющей проходящей реформы лесного сектора, стратегическими целями которой являются:

- анализ системы обучения персонала лесохозяйственных предприятий в пилотных регионах с учетом исследований этого вопроса;

- оценка текущей потребности в обучении персонала предприятий лесной отрасли;

- развитие системы дистанционного обучения, методических материалов и актуальных учебных курсов для персонала лесохозяйственных предприятий и профильных учебных заведений всех уровней;

- обучение специалистов по новым программам, объективно отражающим современное состояние отрасли и ее перспективы на достаточно длительный период.

Результат может быть получен, если предприятия пересмотрят требования к профессиональному развитию и будут принимать активное участие в процессе и подготовке кадров.

Данная работа должна осуществляться на основе государственного заказа на подготовку кадров. Система образования не может сама себе ставить задачи, необходим внешний заказ. И именно бизнес должен выступать заказчиком профессиональных кадров. Однако, поскольку сегодня это направление не имеет нормативного закрепления, большинство предприятий игнорируют запросы о потребности в персонале и не торопятся инвестировать средства в подготовку кадров.

К сожалению, вузы экономически не заинтересованы в качественном трудоустройстве своих выпускников. В этих усло-

виях в привилегированном положении оказывается лишь работодатель, интерес которого — взять лучших специалистов.

Создание современной системы непрерывной подготовки кадров для лесного сектора экономики потребует принятия системных решений как на федеральном, так и на региональном уровне, поэтому на смену традиционному подходу в образовании должен прийти более широкий стратегический подход. Выпускник должен не только иметь знания и уметь их применять в выбранной сфере будущей деятельности, но и быть личностью, способной решать поставленные жизнью задачи: исследовательские, проектные, организационные, предпринимательские и т.д. Должна быть сформирована и готовность студента к самообразованию, саморазвитию.

Положительным примером в рамках республики может служить деятельность компании «Монди» (крупнейшего производителя целлюлозно-бумажной продукции в России), обеспечивающей непрерывное обучение и развитие своих сотрудников, поскольку на предприятии утверждена и действует политика по обучению и развитию персонала. Ее цель — обеспечить компанию высококвалифицированными кадрами для достижения стратегических целей путем развития профессиональных, личностных и лидерских качеств сотрудников. Поэтому проводится широкий спектр разнообразных тренингов и семинаров для всех категорий сотрудников (повышение квалификации, получение смежной профессии и переподготовка производственных рабочих по всем специальностям; совершенствование профессиональных навыков специалистов и руководителей по направлению их деятельности; обучение персонала вопросам промышленной безопасности и охраны труда; развитие лидерских компетенций; планирование преемственности и управление талантами — подготовка преемников на руководящие должности, что обеспечивает устойчивую деятельность компании в будущем; обучение английскому языку с целью ускорения интеграции комбината в глобальную мультикультурную среду компании и др.) [15].

По вопросам, касающимся развития системы подготовки кадров в вузах, есть возможность создания бизнес-инкубирования, то есть создания на базе вузов модели компании инновационной системы образовательного процесса и условий, способствующих созданию и развитию малых инновационных предприятий, готовых к эффективному функционированию на рынке как в инкубаторе вуза, так и выйдя из него (рис.).

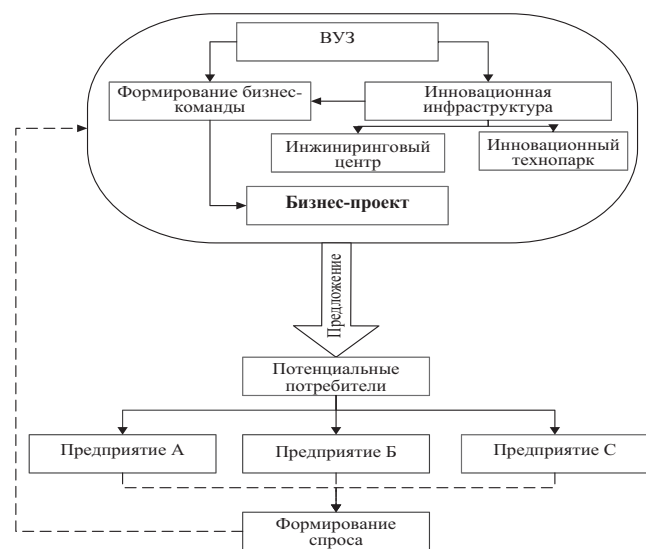


Рис. Модель компании инновационной системы образовательного процесса

Создание таких компаний послужит площадкой для разработки и запуска бизнес-идей студентов, партнеров, создания реальных фирм, что позволит соединить знания с реальной деятельностью.

В системе образования также для нужд лесного комплекса следует обратить внимание на формирование инструментов государственно-частного партнерства. Система подготовки кадров должна строиться на современных рыночных требованиях к количеству студентов и уровню их подготовки (ориентиром должны быть конкретные потребности предприятий; внедрение системы контрактов со студентами лесных вузов под гарантии последующего трудоустройства и обязательств по отработке на предприятии определенного количества времени).

Одна из наиболее острых проблем промышленных предприятий отрасли — их низкая управляемость и недостаточная (по мировым стандартам) эффективность, поэтому остро стоит задача повышения их управляемости и эффективности. В этом смысле процессно-ориентированный подход, предполагающий управление на основе ранее заданных принципов, соблюдение которых само по себе способно существенно повысить эффективность деятельности промышленного предприятия, является наиболее подходящим подходом управления промышленными предприятиями [16].

Также эффективными механизмами развития трудового потенциала как главного инструмента обеспечения благоприятного инвестиционного климата будут служить:

- создание в ключевых для развития лесного сектора экономики регионах интегрированных научно-образовательных центров, обеспечивающих научное сопровождение развития лесного сектора экономики России и подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием [17];

- взаимодействие с лесопромышленным комплексом и лесохозяйственными структурами региона или России в целом;

- увеличение объема финансирования целевых НИОКР, определяющих развитие лесного сектора экономики, особенно в области исследований по рациональному использованию лесных ресурсов;

- создание системы переподготовки и повышения квалификации работников предприятий северных регионов с помощью развития сети ресурсных центров [18];

- переход деятельности промышленных предприятий отрасли к концепции Достойного труда, способствующей формированию работника «инновационного типа», нацеленного на создание и претворение в жизнь инновационных идей, что послужит основой экономики нашей страны в будущем [19].

Ядром новой отраслевой образовательной системы и науки должен стать регионально распределенный научно-образовательный комплекс, реализующий программы многоуровневого образования и широкую тематику исследований в интересах лесного сектора, поэтому высококомпетентный развивающийся персонал, взаимодействующий в рамках бизнес-процессов и нацеленный на результат бизнеса и на процесс его достижения, является одним из основных инструментов эффективного корпоративного менеджмента [20].

Подводя итог, хотелось бы отметить, что анализ образовательных потребностей в лесном секторе и стратегическое планирование кадрового потенциала, привлечение необходимых ресурсов, заинтересованных структур и организаций, обмен специалистами, организация стажировок, мастер-классов, внедрение модели компании инновационной системы

образовательного процесса на базе вузов, рассмотрение вопросов социальной защиты работников, занятых в лесной отрасли, развитие инновационной инфраструктуры, реализация инновационно-инвестиционных проектов должны обеспечить новый сценарий усовершенствования деятельно-

сти промышленных предприятий лесной отрасли, улучшение их инвестиционного климата, создание эффективного функционирования инвестиционной системы, способной обеспечить с учетом интересов и задач регионального развития выполнение поставленных целей региона.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Павловская Т. А. Формирование трудового потенциала региона в образовательной среде учреждений дополнительного образования детей // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 1 (30). С. 154—160.
2. О наших экономических задачах: Интервью с В. В. Путиным [Электронный ресурс]. URL: http://www.vcdomosti.ru/politics/news/1488145/o_nashih_ekonomicheskikh_zadachah (дата обращения: 10.03.2015).
3. Змияк С. С., Игнатова Т. В. Проблемы рационализации использования трудовых ресурсов в российских регионах (на примере Ростовской области) // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2013. № 2. С. 32—45 [Электронный ресурс]. URL: <http://vestnik-ku.ru/articles/2013/2/4.pdf> (дата обращения: 15.04.2015).
4. Шихвердиев А. П., Саматова Т. Б. Компетентность персонала как инструмент развития человеческого капитала организации // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2014. № 3. С. 178—197 [Электронный ресурс]. URL: <http://vestnik-ku.ru/articles/2014/3/12.pdf> (дата обращения: 15.04.2015).
5. Гаджиев Р. И. Модель построения оптимальной последовательности шагов трудового процесса // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2012. № 4. С. 64—76 [Электронный ресурс]. URL: <http://vestnik-ku.ru/articles/2012/4/5.pdf> (дата обращения: 15.04.2015).
6. Оценка существующей практики управления человеческими ресурсами в компаниях Республики Коми: возможные проблемы, механизмы их разрешения / А. П. Шихвердиев, Н. А. Михальченкова, С. Е. Ахмадулина, Е. С. Кириенко // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2012. № 1. С. 110—120 [Электронный ресурс]. URL: <http://vestnik-ku.ru/articles/2012/1/10.pdf> (дата обращения: 15.04.2015).
7. Оганезова Н. А. Инвестиционная привлекательность предприятий лесной отрасли Республики Коми и рекомендации по ее повышению // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2013. № 4. С. 26—35 [Электронный ресурс]. URL: <http://vestnik-ku.ru/articles/2013/4/3.pdf> (дата обращения: 15.04.2015).
8. Кондралев А. П. Некоторые теоретические аспекты прогнозирования регионального рынка труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 4 (29). С. 186—191.
9. Оганезова Н. А., Головкин А. В. Инвестиционная привлекательность предприятий лесной отрасли Республики Коми и рекомендации по ее повышению // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2013. № 3. С. 138—151 [Электронный ресурс]. URL: <http://vestnik-ku.ru/images/articles/2013/3/10.pdf> (дата обращения: 15.04.2015).
10. Шихвердиев А. П. Внутренний контроль и управление рисками в системе корпоративного управления // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2012. № 2. С. 163—181 [Электронный ресурс]. URL: <http://vestnik-ku.ru/articles/2012/2/13.pdf> (дата обращения: 15.04.2015).
11. Шеремет А. И. Коми нужны профессионалы [Электронный ресурс]. URL: <http://gorod.ru/stories/rabota/respublike-komi-nuzhny-professionalny-praktiki> (дата обращения: 10.02.2014).
12. Шихвердиев А. П., Сычев А. В., Серяков А. В. Социальная ответственность и корпоративное управление // Человек и труд. 2008. № 5. С. 62—65.
13. Шихвердиев А. П., Делягина К. А. Роль корпоративной культуры в управлении человеческими ресурсами // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2013. № 3. С. 81—95 [Электронный ресурс]. URL: <http://vestnik-ku.ru/images/articles/2013/3/6.pdf> (дата обращения: 15.04.2015).
14. Труды Сыктывкарского лесного института / под ред. Н. М. Большакова. Сыктывкар: СЛИ, 2007. Т. 7. 62 с.
15. ОАО «Монди СЛПК»: официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://mondibp.ru> (дата обращения: 25.03.2015).
16. Блинов А. О., Шихвердиев А. П., Угрюмова Н. В. Процессное управление промышленными предприятиями: сущность и реализация задач процессного управления // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2013. № 2. С. 55—67 [Электронный ресурс]. URL: <http://vestnik-ku.ru/articles/2013/2/6.pdf> (дата обращения: 15.04.2015).
17. Шихвердиев А. П. Надлежащий уровень корпоративного управления и корпоративной культуры как фактор повышения эффективности человеческого капитала // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2011. № 3 [Электронный ресурс]. URL: <http://koet.sytsu.ru/vestnik/2011/2011-3/15/15.htm> (дата обращения: 15.04.2015).

18. Перспективы занятости в малом предпринимательстве северных регионов России / О. А. Козлова, В. Э. Тоскунина, А. Г. Шеломенцев, А. В. Кармакулова, Л. В. Воронина // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2013. № 2. С. 21—31 [Электронный ресурс]. URL: <http://vestnik-ku.ru/articles/2013/2/3.pdf> (дата обращения: 15.04.2015).

19. Богаченко Е. Д., Колколова Е. В. Занятость в инновационной сфере российской экономики с позиции концепции Достойного труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 2 (27). С. 217—222.

20. Докукина С. М. Формирование системы показателей оценки результатов деятельности персонала как долгосрочного фактора роста стоимости компании при слияниях и поглощениях // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2013. № 2. С. 170—183 [Электронный ресурс]. URL: <http://vestnik-ku.ru/articles/2013/2/15.pdf> (дата обращения: 15.04.2015).

REFERENCES

1. Pavlovskaya T. A. Formation of the working potential of the region in the educational environment of institutions of additional education of children // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. № 1 (30). P. 154—160.

2. Economic tasks: Interview of V. V. Putin [Electronic resource]. URL: http://www.vcdomosti.ru/politics/ncws/1488145/onashih_ekonomicheskij_zadachah (date of viewing: 10.03.2015).

3. Zmiyak S. S., Ignatova T. V. Problems of rational use of labor resources in the Russian regions (on the example of Rostov region) // Corporate governance and innovative development of the North: Bulletin of the Research Center of corporate law, management and venture investment of Syktyvkar State University. 2013. № 2. P. 32—45 [Electronic resource]. URL: <http://vestnik-ku.ru/articles/2013/2/4.pdf> (date of viewing: 15.04.2015).

4. Shihverdiev A. P., Samatova T. B. Staff competences as a tool for development of human capital of the organization // Corporate governance and innovative development of the North: Bulletin of the Research Center of corporate law, management and venture investment of Syktyvkar State University. 2014. № 3. P. 178—197 [Electronic resource]. URL: <http://vestnik-ku.ru/articles/2014/3/12.pdf> (date of viewing: 15.04.2015).

5. Hajiyeve R. I. Model for constructing an optimal sequence of steps of the labor process // Corporate Governance and innovative development of the North: Bulletin of the Research Center of corporate management and venture investment of Syktyvkar State University. 2012. № 4. P. 64—76 [Electronic resource]. URL: <http://vestnik-ku.ru/articles/2012/4/5.pdf> (date of viewing: 15.04.2015).

6. Evaluation of existing practices of human resource management in the companies of the Komi Republic: possible problems, mechanisms of their permission / A. P. Shihverdiev, N. A. Mihalchenkova, S. E. Ahmadulina, E. S. Kiriyenko // Corporate governance and innovative development of the North: Bulletin of the Research Center of corporate law, management and venture investment of Syktyvkar State University. 2012. № 1. P. 110—120 [Electronic resource]. URL: <http://vestnik-ku.ru/articles/2012/1/10.pdf> (date of viewing: 15.04.2015).

7. Oganezova N. A. Investment attractiveness of the forest enterprises of the Komi Republic and recommendations for its improvement // Corporate governance and innovative development of the North: Bulletin of the Research Center of corporate law, management and venture investment of Syktyvkar State University. 2013. № 4. P. 26—35 [Electronic resource]. URL: <http://vestnik-ku.ru/articles/2013/4/3.pdf> (date of viewing: 15.04.2015).

8. Kondralev A. P. Some theoretical aspects of forecasting regional labor market // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2014. № 4 (29). P. 186—191.

9. Oganezova N. A., Golovko A. V. Investment attractiveness of the forest enterprises of the Komi Republic and recommendations for its improvement // Corporate Governance and innovative development of the North: Bulletin of the Research Center of corporate law, management venture capital of Syktyvkar State University. 2013. № 3. P. 138—151 [Electronic resource]. URL: <http://vestnik-ku.ru/images/articles/2013/3/10.pdf> (date of viewing: 15.04.2015).

10. Shihverdiev A. P. Internal control and risk management in the corporate governance // Corporate Governance and innovative development of the North: Bulletin of the Research Center of corporate management and venture investment of Syktyvkar State University. 2012. № 2. P. 163—181 [Electronic resource]. URL: <http://vestnik-ku.ru/articles/2012/2/13.pdf> (date of viewing: 15.04.2015).

11. Sheremet A. I. Komi needs professionals [Electronic resource]. URL: <http://gorod.ru/stories/rabota/respublike-komi-nuzhny-professionalno-praktiki> (date of viewing: 10.02.2014).

12. Shihverdiev A. P., Sychev A. V., Seryakov A. V. Social responsibility and corporate governance // Man and labor. 2008. № 5. P. 62—65.

13. Shihverdiev A. P., Delyagina K. A. The role of corporate culture in human resource management // Corporate Governance and innovative development of the North: Bulletin of the Research Center of corporate management and venture investment of Syktyvkar State University. 2013. № 3. P. 81—95 [Electronic resource]. URL: <http://vestnik-ku.ru/images/articles/2013/3/6.pdf> (date of viewing: 15.04.2015).

14. Works of Syktyvkar Forest Institute / edited by N. M. Bolshakov. Syktyvkar: SFI, 2007. B. 7. 62 p.

15. JSC Mondi Syktyvkar: official site [Electronic resource]. URL: <http://mondibp.ru> (date of viewing: 25.03.2015).

16. Blinov A. O., Shihverdiev A. P., Ugryumova N. V. Process management of industrial companies: nature and implementation of the tasks of process management // Corporate Governance and innovative development of the North: Bulletin of the Research Center of corporate management and venture investment of Syktyvkar State University. 2013. № 2. P. 55—67 [Electronic resource]. URL: <http://vestnik-ku.ru/articles/2013/2/6.pdf> (date of viewing: 15.04.2015).

17. Shihverdiev A. P. The appropriate level of corporate governance and corporate culture as a factor of increasing efficiency of human

capital // Corporate governance and innovative development of the North: Bulletin of the Research Center of corporate law, management and venture investment Syktyvkar State University. 2011. № 3 [Electronic resource]. URL: <http://koet.syktsu.ru/vestnik/2011/2011-3/15/15.htm> (date of viewing: 15.04.2015).

18. Prospects of employment in the small business of the northern regions of Russia / O. A. Kozlova, V. E. Toskunina, A. G. Shelomentsev, A. V. Karmakulova, L. V. Voronina // Corporate Governance and innovative development of the North: Bulletin of the Research Center of corporate management and venture investment Syktyvkar State University. 2013. № 2. P. 21—31 [Electronic resource]. URL: <http://vestnik-ku.ru/articles/2013/2/3.pdf> (date of viewing: 15.04.2015).

19. Bogachenko E. D., Kolkolova E. V. Employment in the innovation sector of the Russian economy from the perspective of decent work // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2014. № 2 (27). P. 217—222.

20. Dokukina S. M. Formation of the system of indicators to measure the performance of the staff as a long-term value of the company growth factor in mergers and acquisitions // Corporate Governance and innovative development of the North: Bulletin of the Research Center of corporate law, management and venture capital of Syktyvkar State University. 2013. № 2. P. 170—183 [Electronic resource]. URL: <http://vestnik-ku.ru/articles/2013/2/15.pdf> (date of viewing: 15.04.2015).

УДК 338.48:332.12

ББК 65.433:65.04

Kurchenkov Vladimir Viktorovich,
doctor of economics, professor,
head of the department of state and municipal management
of Volgograd State University,
Volgograd,
e-mail: kurchenkov@mail.ru

Курченков Владимир Викторович,
д-р экон. наук, профессор, зав. кафедрой
государственного и муниципального управления
Волгоградского государственного университета,
г. Волгоград,
e-mail: kurchenkov@mail.ru

Fetisova Olga Vladimirovna,
doctor of economics, professor of department
of state and municipal management
of Volgograd State University,
Volgograd,
e-mail: Fetissova66@inbox.ru

Фетисова Ольга Владимировна,
д-р экон. наук, профессор кафедры
государственного и муниципального управления
Волгоградского государственного университета,
г. Волгоград,
e-mail: Fetissova66@inbox.ru

Matina Elena Sergeevna,
post-graduate student of the department
of state and municipal management
of Volgograd State University,
Volgograd,
e-mail: Matina81@mail.ru

Матина Елена Сергеевна,
аспирант кафедры государственного
и муниципального управления
Волгоградского государственного университета,
г. Волгоград,
e-mail: Matina81@mail.ru

ОСНОВНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ТУРИСТСКОГО КОМПЛЕКСА¹

KEY PRIORITIES FOR ESTABLISHING STRATEGY OF THE REGIONAL TOURIST COMPLEX DEVELOPMENT²

В статье раскрываются стратегические ориентиры развития регионального туристского комплекса в современных условиях, определяются направления реализации потенциала регионального рынка туристических услуг. Проводится подробный анализ благоприятных и неблагоприятных факторов развития регионального туристского комплекса в ближайшей перспективе, определяются возможности и угрозы стратегического развития. В анализе выделяются абсолютные и относительные преимущества развития туристской отрасли в регионе. Особое внимание в качестве основного стратегического приоритета уделяется формированию туристического кластера и развитию транспортной и социальной инфраструктуры, спо-

собствующим росту внешних и внутренних туристических потоков. Обосновываются стратегические преимущества развития диверсификации регионального туристского комплекса.

The article describes strategic milestones of the regional tourist complex development in modern conditions; determines the direction of implementation of the regional market of tourist services potential. Detailed analysis of favorable and unfavorable factors of the regional tourist complex development in the short term is conducted; opportunities and threats of strategic development are determined. The analysis highlighted absolute and relative benefits of the tourism industry

¹ Исследование проведено при финансовой поддержке в форме гранта РГНФ и Администрации Волгоградской области, проект № 15-12-34003.

² The study was conducted with financial support in the form of a grant of RGNF and Volgograd Region Administration, project number 15-12-34003.