

преодоление негативных тенденций в экономике и социальной сфере, могут быть обеспечены на основе создания адекватных ситуации условий экономического роста на основе перспективных интересов субъектов экономики в аспекте развития инновационной экономики. В таком случае перевод экономики в качественно иное состояние

позволит на базе экономического роста и инновационной составляющей преодолеть системную деформацию воспроизводственных циклов, всех уровней, что окажет обратное воздействие на формирование благоприятных условий экономического роста в перспективе и сохранение качества окружающей среды.

Экономика и менеджмент

РЫНОК ТРУДА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ В РОССИИ

Шемятихина Л.Ю.

*Уральский государственный педагогический университет
Екатеринбург, Россия*

Теория рыночной экономики рассматривает рынок труда в системе рынков экономических ресурсов. Вместе с тем необходимо учитывать, что труд обладает существенными отличиями от других экономических ресурсов. Это обусловлено психологическими, социальными и политическими аспектами трудовой деятельности, которые определяют особую роль рынка труда в системе социальных отношений и особое внимание, которое уделяется ему со стороны государства.

Рынок труда прежде всего является механизмом согласования интересов лиц, работающих по найму, и работодателей. Кроме того, на рынке труда проявляются интересы государства, обусловленные необходимостью управления социальными отношениями. В настоящее время на рынке труда наблюдается повышенная потребность в специалистах по управлению организацией – профессиональных менеджерах. Деятельность этих специалистов должна быть экономически эффективна — способствовать экономическому росту РФ и конкретной организации. С другой стороны она должна быть социально эффективна — способствовать сохранению и развитию главного ресурса и конкурентного преимуществ организации и государств XXI века «человеческого капитала», уровня его знаний, культуры, информационной оснащённости и т.п.

Основой анализа рынка труда менеджеров является установление спроса на менеджеров как квалифицированную рабочую силу и ее предложения. Согласно классической теории пересечения кривых спроса отраслей экономики, конкретных организаций и предприятий и предложения на рынке определяет цену труда (уровень заработной платы), количество занятых.

Структура рынка труда менеджеров характеризуется соотношением профессионально-квалификационных и социальных групп (специализация и уровень менеджмента), по которым анализируется спрос и предложение.

Сегментация рынка труда менеджеров является важнейшей характеристикой его структуры, определяющей разделение менеджерских

мест на относительно устойчивые сектора (по отраслям экономики), ограничивающих мобильность менеджеров. Принято выделять первичные и вторичные рынки труда. Первичный рынок труда менеджеров формируется наиболее привлекательными видами управленческих работ, т.е. такими, которые обеспечивают стабильность занятости, высокий уровень оплаты, возможности профессионального роста. Вторичный рынок труда менеджеров, наоборот, - работами, где нет гарантии занятости, низок уровень оплаты, ограничены перспективы профессионального роста. Выделение первичного и вторичного рынков обусловлено, прежде всего, различиями в квалификации менеджеров, организационном и техническом уровне предприятий; существенную роль играет также дискриминация по полу, возрасту, социальному положению и другим признакам. В географических моделях сегментации рынка труда менеджеров первичный рынок обычно представляется ядром, а вторичный – периферией, т.е. расположенными вокруг ядра кольцами, характеризующими уровни стабильности условий получения работы менеджера.

Национальные рынки труда менеджеров формируются под влиянием традиций, уровней технологического развития, качества трудовой жизни и других факторов. Проанализируем по данным Федеральной службы статистики среднегодовую численность занятых по отраслям экономики по годам, в частности в управлении с высшим профессиональным образованием. В 1995 году численность управленческих работников составила 1893 тыс. чел., что составляет 2,2% от численности населения в трудоспособном возрасте. К 2004 году количество управленцев возрастает до 3211 тыс. чел. (3,5%). По прогнозу специалистов к 2015 году потребность организаций в менеджерах будет незначительно колебаться от 3,4% в 2005 году до 3,6% в 2015 году. К сожалению, отследить потребность российской экономики в специалистах с высшим профессиональным образованием по отраслям промышленности по укрупненной группе специальностей 080000 – «Экономика и управление» не представляется возможным, т.к. официальная информация отсутствует.

Поэтому оценим ситуацию по занятости и потребности в специалистах на территории Свердловской области. В 1995 году численность управленческих кадров в Свердловской области

составила 48,2 тыс. чел. (1,8% от численности населения в трудоспособном возрасте). 2004 год – 84,2 тыс. чел. (3%). Прогноз по потребности в менеджерах – от 85,5 тыс. чел. (3%) в 2005 году до 66,9 тыс. чел. (2,6%) в 2015 году. Это говорит о том, что происходит перенасыщение рынка труда данными специалистами. Оценим ситуацию по отдельным отраслям с прогнозом потребности региональной экономики в специалистах с высшим профессиональным образованием до 2010 года (1345 чел.): промышленность – 690 чел.; электроэнергетика, топливная, угольная, сланцевая, торфяная промышленность – 37 чел.; черная и цветная металлургия – 290 чел.; химическая и нефтехимическая промышленность – 20 чел.; машиностроение и металлообработка – 218 чел.; лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность – 33 чел.; промышленность строительных материалов – 41 чел.; легкая промышленность – 10 чел.; микробиологическая, медицинская, полиграфическая промышленность, промышленность кормовых белковых веществ, другие промышленные производства – 6 чел. Следовательно, актуализируется проблема недостатка отраслевых менеджеров, т.к. профессиональную подготовку менеджеров осуществляют в основном технические и экономические вузы.

Этот дисбаланс спроса и предложения на рынке труда является одним из факторов, способствующих постоянному воспроизводству спроса на образовательные услуги. Идеальный вариант, когда субъектами спроса становятся: государства (образовательный заказ с последующим распределением), работодатели – организации и предприниматели (целевая подготовка), работники организаций и молодежь, не имеющая профессии. Основными субъектами предложения образовательных услуг выступают учреждения профессионального образования. Рынок труда менеджеров и рынок образовательных услуг как системы упорядоченных взаимоотношений между агентами спроса и предложения являются неотъемлемой частью экономического пространства и естественным образом зависят от динамики его развития и изменений в структуре.

Образовательная ситуация по подготовке менеджеров до сих пор остается неопределенной, т.к. в российском обществе социальный заказ на менеджеров не сложился. Работодатели не заказывают подготовку профессиональных управляющих для рыночных условий деятельности и не освобождают для них вакансий (впрочем, как и не создают), доверяя своим управленческим кадрам. Студенты, обучаясь по специальности, не ощущают в себе потребности на рынке труда как в специалистах, соответственно не претендуют на получение качественного высшего управленческого образования. В результате подобной кадровой политики актуализируется проблема кадро-

вого обеспечения процессов профессионального менеджмента смешанной экономики.

В 2005 году профессиональную подготовку менеджеров по программам высшего профессионального образования осуществляет 485 вузов (45,4% от числа аккредитованных вузов по РФ). По программам дополнительного образования: с 1997 года - «Программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ», реализацией которой занимаются 81 региональное отделение, привлечено 102 российских вуза и консорциума; сертифицирована в 1999 года степень «Мастер делового администрирования – Master of Business Administration (MBA)», право выдавать государственной диплом получили 32 российских вуза.

Проблема специальностей тесно связана с проблемой специализаций. В 2005 году (по сведениям УМО вузов России по образованию в области менеджмента) их общее количество достигало 150: общих, отраслевых, функциональных, проблемных. Приоритет отдается отраслевым (как видим, образование частично учитывает отраслевую специфику), но в условиях современной экономики должно быть больше проектно-проблемных специализаций, как наиболее полно отражающих особенности современного диверсифицированного производства и рыночной экономики. Вообще специализации предназначены для реализации целей: оперативного реагирования вузов на потребности регионов в определенных видах профессиональной деятельности; реагирования на развитие науки, проведение эксперимента по новым областям профессиональной деятельности менеджера, удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей. По мнению специалистов УМО: специализации предназначены для сокращения специальностей, практической проверки значимости и необходимости специальности, стабилизации их количества, но сегодня эти функции они не выполняют. Нередки случаи, когда специализации разрушают содержание и статус специальности, иногда сужают область профессиональной деятельности. Менеджер получает диплом на всю жизнь и этот диплом должен помогать ему выстраивать в дальнейшем траекторию профессиональной карьеры. Эта траектория выражает не только должностной рост в узкой области деятельности, но и возможность изменения в течение жизни и видов, и области деятельности в рамках полученной профессии и квалификации.

В последние годы проводятся исследования, которые рассматривают проблему соответствия уровня подготовки менеджеров растущим потребностям отраслей экономики. В связи с этим возникает необходимость пересмотра структуры образовательного процесса для обеспечения соответствия национальным целям совершенствования технологий подготовки менеджеров. Нуждается в обновлении механизм и содержание

взаимодействия в системе «университет – специалист – работодатель»: следует определиться не только с общими компетенциями менеджеров, но и специальными (отраслевыми) и на каком уровне они должны проявляться в деятельности. Система высшего профессионального образования предпринимает попытки адаптироваться к потребностям организаций и предприятий, однако проводимые изменения запаздывают, не успевая за изменениями в экономической среде в попытках сохранить свою академичность. Добавим к этому сокращение прямых заказов на подготовку руководителей и специалистов со стороны крупных и средних предприятий и отраслевых министерств, развал отраслевых ИПК, работающих уже с действующими отраслевыми менеджерами по профессиональной переподготовке и повышению квалификации.

Отсюда, подготовка отраслевых менеджеров должна проектироваться по направлениям: 1) целевое уровневое и непрерывное обучение профессии и стажировка; 2) овладение технологиями социальных отношений в рамках иерархий менеджмента в отраслевых организациях и внешней среде; 3) менеджмент как процесс технологического и социального управления по достижению организационных целей. На уровне отраслевых организаций необходимо продолжение работы по развитию компетенций менеджеров: создание необходимых условий для развития компетенций специалиста; формулирование управленческих задач для полной мобилизации потенциала управленческого персонала; системное развитие компетенций с ориентацией на долгосрочные задачи развития отраслевых организаций.

Однако открыт вопрос: кто должен инициировать взаимодействие системы профессионального образования с рынком труда? Здесь существует три мнения:

1) Инициатива должна исходить от учебных заведений и их администрации, преподавателей, так как «они продавцы своего продукта и сами должны осуществлять маркетинг образовательных услуг»: определение социально-экономических потребностей отраслей, имеющих стабильные источники финансирования; потребностей в сфере менеджмент - образования, реализации которых может заинтересовать спонсоров и привлечь в учреждение денежные средства; спроса на рынке образовательных услуг; изучение потребностей в отдельных видах предпринимательской деятельности, предусмотренной Уставом образовательного учреждения; определение суммы, которую желают заплатить учреждению за удовлетворение потребностей заинтересованные лица и соотнесение этой суммы с предполагаемыми затратами; информирование о возможности и условиях удовлетворения потребностей потенциальных клиентов и заинтересованных лиц (в том числе через рекламу); обслуживание потребностей.

2) Работодатели должны сами проявлять активность, поскольку нуждаются в квалифицированных управленческих кадрах.

3) Государство, которое должно сделать такое взаимодействие с вузами престижным и «ресурсопривлекательным» для работодателей.

Необходимы нормативные инструменты по защите вложенных в подготовку специалистов средств работодателей, совершенный механизм постоянного мониторинга и прогнозирования потребностей рынка труда и постепенный переход на гибкую многоуровневую подготовку управленческих кадров в соответствии с ситуацией на рынке труда в содержательном и технологическом аспектах, формирование и реализация гибких образовательных программ с учетом национального и мирового опыта в области менеджмент-образования и экономики.

Приоритетные направления науки, технологий и техники (Черногория)

МАТЕМАТИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ СИЛЫ ТРЕНИЯ ПРИ ВИБРОТРАНСПОРТИРОВАНИИ В РЕЖИМАХ БЕЗ ПОДБРАСЫВАНИЯ

Костарной А.В., Кудрявцев В.А.

*Курский государственный технический университет
Курск, Россия*

Основная трудность численного расчета процесса вибрационного перемещения в режимах без подбрасывания состоит в нахождении аналитической зависимости силы трения, воздействующей на транспортируемую частицу в каждый момент, от времени на протяжении всего колеба-

тельного цикла: движение частицы вперед по лотку, останов, движение назад. При этом важно, чтобы данная зависимость была адаптирована для расчетов на ЭВМ.

Для описания кулоновского (сухого) трения необходимо учесть следующее:

1) При движении транспортируемого материала по поверхности лотка сила трения F_f не зависит от силы инерции F_i , и определяется только коэффициентом трения скольжения k , силой реакции опоры $N=m \cdot g$ и направлением перемещения. Исходя из сказанного, следует ввести зависимость силы трения от направления скорости относительного движения по лотку v , определяемую системой уравнений (1):