предоставить работникам возможность для обучения в соответствии с их интересами [2, с. 144]. Само по себе планирование процесса обучения невозможно без знаний принципов обучения, суть которых в информированности об основных его положениях, на которых основывается грамотно организованная теория образования и обучения, а также весь учебно-производственный процесс.

Кроме того, отмечаем, что процесс планирования обучения на предприятии включает в себя следующие стадии: I стадия – включает в себя проведение анализа процесса производства с точки зрения человеческого фактора (творческая ли работа, насколько благоприятный социально-психологический климат, конкурентоспособная ли продукция); II стадия – представляет собой описание должностных операций; III стадия – включает в себя необходимый для работника список знаний, умений и навыков; IV стадия – подразумевает выделение критериев для определения профессионального мастерства (тесты, таблицы, экзаменационные вопросы); V стадия – это определение учебных целей (что знать, что уметь, что делать, в какой степени нужно знать и уметь); VI стадия – предполагает разработку учебных программ и дисциплин; VII стадия – анализ проведения обучения и оценка процесса обучения [3, с. 197]. Выбирая для себя какой-либо из методов обучения, предприятие должно, прежде всего, следовать из того насколько будет эффективно он воздействовать на конкретную группу обучающихся. Одновременно с этим следует учитывать принципы обучения взрослых людей, а именно: актуальность, участие, повторение, обратная связь.

Таким образом, при планировании предприятием процесса обучения изначально нужно выбрать его форму и найти для этого средства. Все остальное будет отталкиваться от этих двух факторов. Также стоит отметить, что методика образования будет зависеть от цели и выбора образовательной дисциплины, возраста персонала и места проведения образовательных программ.

1. Кузьменко Н.И. Особенности планирования процесса обучения в организации / Н.И. Кузьменко В сборнике: Инновационные подходы к решению социально-экономических, правовых и педагогических проблем в условиях развития современного общества // Материалы II Международной научно-практической конференции. 2016. С. 310-313.
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. для студентов вузов / Е.В. Маслов. – М.: Инфра-М, 2010. – 206 с.
3. Шепелева В.П. Учебное пособие для подготовки к экзамену по менеджменту/ В.П. Шепелева. - Нижний Тагил: Изд-во ФГОУ СПО НТЭК, 2010.- 284 с.

Ромашкин Т.В.

Траектория цифровой модернизации российской экономики

*Саратовский национальный исследовательский государственный университет
имени Н.Г. Чернышевского
(Россия, Саратов)*

doi: 10.18411/lj-07-2018-46

idsp: 000001:lj-07-2018-46

Аннотация

В статье рассматривается российская специфика взаимодействия рыночных институтов в условиях перехода к цифровой экономике. Обосновывается необходимость и возможность модернизации российской экономики в контексте концепции «тройной спирали».

Ключевые слова: цифровая экономика, институт, тройная спираль, бизнес – структуры, государство, образование, модернизация экономики.

Цифровая экономика проникает во все сферы социально-экономического развития страны. Выстраивание новой модели экономики невозможно без эффективного и взаимодействующего функционирования развитых рыночных институтов, то есть без принципа «тройной спирали [1, с. 46]», в лице государства, как главного базового общественного института, института предпринимательства, главного инновационного двигателя экономики, и научных организаций, которые располагают фундаментальными знаниями и интеллектуальным капиталом, необходимыми для создания инновационных продуктов и услуг. Каждый из институтов напрямую заинтересован в сотрудничестве, т.к. повышение инновационной активности совместными усилиями позволяет получить существенные экономические конкурентные преимущества. Но, к сожалению, коллаборация или слаженный механизм взаимодействия не совсем реализуется на современном этапе.

Государство является важнейшим институтом, принимающим на себя разработку и финансирование стратегически важных инновационных проектов, которые зачастую неприбыльны, но имеют огромную социальную важность. В этом то и проявляется суть государства как общественного института. В качестве регулятора инновационной деятельности государство решает такие вопросы как: усиление роли человеческого фактора, то есть интеллектуальная составляющая; поддержка бизнеса и оказание помощи в разработке и внедрении инновационных продуктов; создание новых рабочих мест и т.д. Конечно, государство должно брать на себя главную контрольно-регулирующую функцию, но при этом не подавлять рынок, а тесно с ним взаимодействовать. Важно не вмешательство государства в бизнес, а поддержка бизнеса, так как экономический бюрократизм в России не дает шанса бизнесу стать полноценным рыночным институтом, действовать в рамках рыночных механизмов и предлагать свои идеи и наработки, которые бы могли использоваться на практике (как в производстве, так и в управлении). Иными словами, как такового рыночного регулирования, которое государство и бизнес, в идеале, осуществляют совместно, и где отсутствует государственное давление и навязывание противоречащих рынку инструментов, в российской экономике не наблюдается.

Современные технологические тенденции, облачные технологии и анализ данных, дают новые возможности для бизнеса. Новый тип экономики диктует новые правила игры экономических агентов [2, с. 131. Здесь раскрывается большой потенциал для создания новых бизнес-ценностей компаний, а переход к «цифровым производствам» создает целые отрасли. Для успешного ведения бизнеса важно грамотно работать с инновациями и потребностями клиентов. Построение новых стратегий организации бизнес-процессов существенно увеличивает производительность труда и конкурентоспособность современных организаций [3, с. 62]. Для бизнеса рынок - естественная «среда обитания», поэтому смело можно заявить, что предприниматели знают больше тонкостей в управленческой и организационной экономической деятельности. Малый и средний бизнес каждый день вынуждены подстраиваться под изменяющиеся экономические условия, накапливается колоссальный опыт, которому нужно находить применение, и государственным органам необходимо учитывать этот момент. Например, в России есть кластеры, технопарки, институты развития, но все они существуют без тесной взаимосвязи с государством в рамках рыночных отношений, поэтому не имеют никаких контрольно - регулирующих полномочий.

Необходимые трансформации должна перенести и научно-образовательная сфера. Важная роль в новой программе развития цифровой экономики РФ отводится российским университетам – в части подготовки кадров для цифровой экономики, а также исследований и разработок. Главным условием цифровизации и, одновременно с этим, фактором, сдерживающим его динамику, является уровень образования населения в данной области. Считаем, он недостаточный, и требует коллаборации бизнеса и государства в вопросе формирования новых профессиональных компетенций, направленных на последовательное внедрение «цифры» во все сферы жизни. Главной причиной отставания системы высшего образования в России можно смело назвать масштабную практику академического образования, с сильным упором на традиционные

теоретические фундаментальные знания, не всегда отвечающие современным стандартам. Академическое теоретическое образование в огромной степени лишает обучающихся возможности проявлять полученные знания на практике, формировать собственную точку зрения и собственный взгляд на текущее положение вещей. Возникает острая необходимость приобщения высшего образования к практической деятельности. Проводимые на базе ВУЗов конференции, круглые столы, научные семинары, форумы и т.д. должны объединять не только студентов, преподавателей, научных работников, но и предпринимателей, представителей успешных компаний, политиков, которые смогли бы поделиться своим практическим опытом и придать данным мероприятиям прикладной характер. Студенты ВУЗов должны иметь возможность практической реализации своих интеллектуальных и творческих способностей посредством обучения и стажировок в бизнес - структурах, научных центрах; должны иметь опыт общения с бизнес элитой. А бизнес - структуры в свою очередь, получают «проверенный» интеллектуальный капитал, тем самым снижая риски, возникающие в связи с отсутствием квалификации и необходимых навыков у сотрудников, а также получают возможность существенного сокращения транзакционных издержек, связанных с поиском и наймом сотрудников.

Таким образом, все институты выполняют свою непосредственную миссию, но трансформация отдельного института не может происходить локально, не затрагивая прочие институты. Полагаем, необходимо, прежде всего, повышать инновационную активность бизнеса и стимулировать его вкладываться в исследования и разработки. Государственные расходы, направляемые в науку, должны наращиваться и использоваться максимально эффективно и сосредотачиваться в фундаментальных исследованиях и прорывных технологиях. Однозначно, российской социально - экономической системе необходима существенная модернизация, которая должна затронуть все ее основные элементы. Но для эффективной трансформации институтов и инновационной модернизации экономики должна быть выстроена качественная платформа, которая даст возможность аккумулировать все необходимые ресурсы и позволит всем элементам системы развиваться динамично и взаимосвязано.

1. Институциональное управление в инновационной среде. Манохина Н.В., Мирошниченко Н.В., Устинова Н.Г.; М-во образования и науки РФ, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования "Саратовский гос. социально-экономический ун-т". Саратов, 2011.
2. Устинова Н.Г., Тучина Н.А., Ромашкин Т.В. Цифровая экономика как новая парадигма управления. Современная экономика: проблемы и решения. – М.: Издательство «Перо», 2018. С. 130-135.
3. Устинова Н.Г., Тучина Н.А., Ромашкин Т.В. Корпоративное управление институциональными инновациями в условиях перехода к цифровой экономике. Эпоха науки. 2018. № 13. С. 61-65.

Трилицкая О.Ю.
Программы управления человеческим капиталом
в жилищно-коммунальном хозяйстве

Волгоградский государственный университет
(Россия, Волгоград)

doi: 10.18411/lj-07-2018-47

idsp: 000001:lj-07-2018-47

Аннотация

Управление человеческим капиталом организации является важнейшим элементом в развитии предприятия в целом, поскольку успехи организации в хозяйственной и финансовой деятельности – это достояние и заслуга персонала. Долгий период развития экономики в ведущих экономически развитых странах с рыночной экономикой убедительно свидетельствует о том, что компания может достичь эффективности лишь в том случае, когда за основу взята концепция управления организацией, где человек