няющееся доминирование крупных компаний, основным источником инновационной активности являются малые предприятия, действующие в условиях жесткой конкуренции. Согласно экспертным оценкам, малые предприятия дали от 40 до 46% всех крупных научно-технических нововведений, освоенных американской промышленностью. При этом на их долю приходится около 4% общих расходов на НИОКР [5, с.232].

В России далеко не все новые идеи находят применение, прежде всего из-за финансовых проблем. И здесь открывается дорога такой форме инвестирования, как венчурный капитал, создание и развитие венчурных фондов.

Общество получает новые технологии, быстро внедряемые в жизнь; частные инвесторы – возможность многократного возврата вложенного капитала; работники интеллектуальных профессий – применения новаций в жизнь, а государство – рабочие места и снижение зависимости от конъюнктуры мирового рынка сырья.

По инициативе Правительства Российской Федерации было принято решение о формировании региональных венчурных фондов в целях финансирования малых предприятий в научно-технической сфере. Оно обеспечивается из трех источников: средства региональных бюджетов – до 25%; средства федерального бюджета – до 25% (в объеме, равном расходам региональных бюджетов); средства частных инвесторов – не менее 50%.

Управление фондами осуществляется отобранными на конкурсной основе профессиональными управляющими компаниями в течение семи лет. По окончании срока действия фонда государственные средства направляются на формирование следующего или в бюджет субъекта Российской Федерации.

Учитывая то, что базисом реформ и гарантом их необратимости может служить только многочисленный средний класс, основу которого составляют именно предприниматели, необходимо проработать механизмы их поддержки [6, с.7]. Для этих целей в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 9.08.2006 г. № 476 создано открытое акционерное общество «Российский инвестиционный фонд информационно-коммуникационных технологий». Главное в его деятельности – отбор перспективных инновационных проектов, имеющих общегосударственное значение, которым будет предоставляться соответствующая государственная поддержка.

Благодаря программе венчурных фондов у малых компаний есть возможность получить субсидию за счет средств федерального и региональных бюджетов для оплаты услуг по регистрации и (или) правовой охране за рубежом объектов интеллектуальной собственности.

По итогам Всероссийского форума 2009 г. по малому и среднему предпринимательству Минфину, Минэкономразвития и Минюсту РФ поручено внести проект федерального закона, направленного на увеличение до 60 млн рублей предельного размера доходов, ограничивающего право перехода организации на упрощенную систему налогообложения. Вторая задача – подготовить и представить в правительство предложения по исключению из налоговой базы на прибыль организаций доходов, полученных в виде средств бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов в рамках финансовой поддержки малого предпринимательства.

Перед Минэкономразвития совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти также была поставлена задача провести инвентаризацию федерального имущества, неиспользуемого либо используемого в целях, не относящихся к основным видам деятельности государственных предприятий и учреждений. По итогам проведенной инвентаризации нужно подготовить и представить в правительство перечень такого имущества с предложениями о порядке его передачи по льготным ставкам во владение и (или) в пользование субъектам малого и среднего предпринимательства или организациям, образующим инфраструктуру поддержки субъектов малого предпринимательства. Минфину и Минэкономразвития следует подготовить и представить в правительство предложения о дополнительном выделении 15 млрд рублей на капитализацию региональных гарантийных фондов.

Таким образом, можно видеть, что намеченные мероприятия действительно лежат в русле объективно необходимых и прогнозируемых действий. Более того, практика их реализации показывает, что существует достаточно большая вероятность их успешного выполнения.

Литература

1. Россия в цифрах 2008. Краткий статистический сборник. Росстат. М., 2008.
2. *Суслов И.* Малые предприятия в экономике России: научно-популярный очерк. М. : Изд-во РАГС, 2009. С. 168-176.
3. Сводный каталог Росстата. 2008. http:// www.gks.ru
4. *Архангельский В.В.* Дополнение к антикризисной программе // Экономист. 2009. № 5. С.44-52.
5. *Кононов Н.* Инвестиционная компонента государственной политики поддержки малого и среднего предпринимательства //Федерализм. 2008. № 3. С.228-235.
6. *Кушлин В.* Факторы экономического кризиса и базис его преодоления // Экономист. 2009. № 3. С.3-11.

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЫХ МЕНЕДЖЕРОВ

Ольга БАГАДАЕВА

– аспирантка кафедры труда и социальной политики РАГС

Формирование управленческого потенциала менеджеров – это процесс обеспечения организации высококвалифицированным и перспективным управленческим персоналом. В современной литературе понятие «потенциал» в общем виде рассматривается как система возобновляемых внутренних ресурсов субъекта, которые проявляются в деятельности, направленной на получение социально значимых результатов; как «совокупность имеющихся средств, возможностей в конкретной области» [1, с.105]. В этом определении содержатся одновременно три аспекта: отражается прошлое, характеризуется настоящее и прогнозируется будущее развитие.

Как содержащий прошлое, потенциал являет собой совокупность свойств и характеристик, накопленных работником в процессах обучения и приобретения трудового опыта, обусловливающих возможность его функционирования и развития.

Потенциал «настоящий» можно охарактеризовать с точки зрения практического применения способностей управленца, что позволяет понять различие между реализованной и нереализованной возможностями. При этом важно учитывать, что оставшиеся неиспользованными элементы потенциала ведут к снижению эффективности его функционирования, а «излишний» запас сил и способностей работника обеспечивают гибкость и маневренность развития организации в целом.

Представляя потенциал в качестве ориентира на будущее развитие, мы имеем в виду, что в процессе трудовой деятельности человек не только реализует имеющиеся способности, но и приобретает новые знания и практический опыт, развивает профессио-

нально-личностные качества для последующего их использования.

Рассмотрим подходы к определению таких производных, как «человеческий потенциал», «трудовой потенциал» и «управленческий потенциал».

Понятие «человеческий потенциал» в экономической науке связывается с увеличением эффективности производственной деятельности работника. Это совокупность физиологических, интеллектуальных, психологических, управленческих и экономических возможностей личности, определяющая границы его эффективной деятельности, совокупность всех производительных качеств работника, включающая приобретенные знания, навыки, а также мотивацию и энергию, которые используются для производства экономических благ [2, с.32].

«Трудовой потенциал» является частью человеческого потенциала и включает физиологический, психологический, личностный, образовательный и квалификационный потенциалы, объединяемые способностью к общественно- полезному труду. В общем виде он представляет собой совокупность качеств личности, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности. А.Б. Докторович полагает возможным и целесообразным трактовать анализируемые понятия как гомологичные [3, с.307].

Особое место в структуре «человеческого потенциала» занимает понятие «управленческий потенциал» – новая и слабо изученная экономическая категория. Эти понятия, несмотря на различия, связаны как общее с частным. При этом управленческий потенциал рассматривается как совокупность всех средств и возможностей в области управления. Но в таком определении не отражены условия функционирования организации, ее цели, задачи и главное - влияние на деятельность сотрудника, в которой формируется и реализуется управленческий капитал. Ведь потенциал управленческого работника не является величиной постоянной, он непрерывно изменяется. Неизменной остается только «точка опоры», о которой психологи пишут как о единственной точке в мире, том место, которое занимает индивидно-личностное Я и не занимает никто другой [4]. При этом важна преемственность, связность Я во времени, характеризующем всякие перемены. Поясняя эту позицию, Д.А. Леонтьев указывает на обнаружение такого важного для управленца качества, как обязательность и ответственность: «… я один и тот же человек. Это означает, в частности, что я несу ответственность за свои слова, что я могу планировать что-то, что я могу проектировать себя в будущем и брать на себя какие-то обязательства. Таким образом, в определенных пределах я могу обеспечивать своей ответственностью тождественность самому себе и подтверждение своих слов в будущем» [4, с.9].

Трудоспособность человека и накапливаемые в процессе деятельности мастерство заметно повышаются по мере развития и совершенствования навыков, укрепления здоровья, улучшения условий труда. Она может и снижаться, к примеру, вследствие ухудшения здоровья, неблагоприятных условий труда, ужесточения режима работы.

При определении управленческого потенциала работника необходимо учитывать, что он характеризуется не только степенью подготовленности личности в настоящий момент к занятию той или иной должности, но и возможностями в будущем - с учетом возраста, образования, накопленных знаний и навыков, деловых, физических, умственных, морально-нравственных качеств.

Исходя из признания роли личности и цели организации понятие «управленческий потенциал» менеджера представлено как совокупность квалификационных, социально-личностных и психофизиологических качеств менеджера, необходимых при осуществлении управленческих функций в настоящем и будущем, для достижения целей организации, ее успешного функционирования и развития.

Одной из ведущих тенденций на современном мировом рынке труда является существенное омоложение управляющего звена компаний. Все чаще в Европе, США, России можно встретить молодых менеджеров, председателей правлений банков, собственников и управляющих бизнеса. Их средний возраст не превышает 28-35 лет. Как правило, это весьма образованные люди, трудовая деятельность которых началась еще в начале студенческой жизни, а иногда и до нее.

К оценке их управленческого потенциала полезно применять полиструктурную методику системного анализа трудовой деятельности В.Д. Шадрикова. Она базируется на методологии системного подхода и предполагает использование инструментария личностно-мотивационного, компонентно-целевого, структурно-функционального, информационного анализа, а также исследования состояний работника на психофизиологическом уровне. При этом системный анализ требует рассматривать любое явление в развитии, что по отношению к профессиональной деятельности выступает, в частности, как требование изучения процесса овладения деятельностью, становления профессионального мастерства [5, с.35].

Молодых менеджеров отличает нацеленность на максимально быструю реализацию внутреннего потенциала личности и профессиональных способностей. Недостаток опыта они компенсируют хорошим и современным образованием, большим количеством энергии и желанием добиться успеха в жизни. Считается, что молодежь более подвижна, ей свойственны активность и решительность, которые, в свою очередь, являются главными условиями устойчивости и выживаемости в быстроменяющейся среде.

Показательны данные о должностных притязаниях современных молодых людей, представленные на рис. 1: 70% выражают желание занять позиции руководителей в трудовой сфере [6].

Рассматривая потенциал молодых менеджеров, их способности в перспективе решать сложные управленческие задачи, осознавая все более активное привлечение молодых управленцев к проведению социально-экономических преобразований в стране, необходимо тщательно оценивать уровень развития их управленческих компетенций.

Специалисты определяют термин «компетентность» исходя из целей его применения и подходов к использованию. Ричард Бояцис, один из основателей концепции компетенций, относит эту характеристику к основным в оценке личности [7]. Г. Каннак (Франция) определил компетенцию организации как рациональное сочетание знаний и способностей, рассматриваемых на небольшом промежутке времени, которыми обладают работники данной организации.

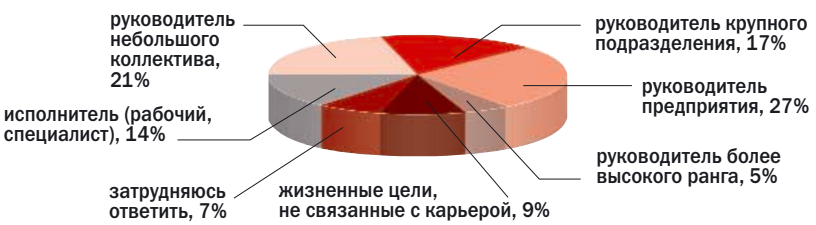
В российской практике наиболее часто под компетенциями подразумевается то, что должен уметь делать человек, чтобы успешно справляться со своими должностными обязанностями, то есть компетенция - это рациональное сочетание знаний, навыков, способностей, рассматриваемых в определенный период, которыми обладают работники для реализации стратегии организации.

Современная теория управления персоналом выделяет четыре вида компетентности сотрудника, воздействие на которые возможно в рамках программ обучения персонала:

1. Функциональная – характеризуется профессиональными знаниями и умением их реализовывать.

2. Интеллектуальная – выражается в способности к аналитическому мышлению и осуществлению комплексного подхода к выполнению своих обязанностей.

Рисунок 1. Должностные притязания современной молодежи.



3. Ситуативная – означает умение действовать в соответствии с ситуацией.

4. Социальная – предполагает наличие коммуникационных и интеграционных способностей, умения поддерживать отношения, влиять, добиваться своего, правильно воспринимать и интерпретировать чужие мысли и пр.

Таким образом, функциональная и ситуативная компетентность характеризуют профессионализм; интеллектуальная и социальная – психологическую состоятельность персонала.

К важнейшим управленческим компетенциям, особо востребованным в деятельности современного менеджера и в значительной степени определяющим его профессиональную успешность, относятся: уровень образования; способность пойти на разумный (обоснованный) риск в работе; решительность в реализации намеченного; тщательный анализ проблем и принятие обоснованных управленческих решений; мотивация труда подчиненных (способность воодушевить на достижение поставленных целей); постоянная работа по собственному профессиональному развитию; планирование времени и умение хорошо организовать собственную работу и т.п.

Перечисленные выше компетенции не перекрывают все содержание деятельности современного менеджера, поэтому в некоторых случаях работа молодых менеджеров может требовать наличия дополнительных компетенций, связанных со спецификой деятельности организации или возглавляемого подразделения.

А. Файоль обращал внимание на то, что одной из серьезнейших проблем управления является согласование общих, или групповых, и личных интересов: «Невежество, амбициозность, эгоизм, леность, слабость и разного рода страсти приводят к тому, что общие интересы ослабевают, уступая место интересам личным, и это обстоятельство порождает вечную борьбу» [8, с.23]. Поэтому состав необходимых менеджеру навыков в значительной степени пересекается с набором факторов так называемого «гуманистического подхода» к управлению: высокие нравственные качества, минимум проявлений эгоизма, развитие лояльности, доверия и добросовестности, гибкости и адаптивности, обогащение управленческого труда.

Одним словом, речь идет о качествах и навыках, объединяемых понятием «эмоциональный интеллект» (Emotional Intelligence) [9, с.28]. Эмоциональный интеллект (выражаемый через EQ- коэффициент эмоционального развития), согласно американскому ученому Роману, представляется способностями к самосознанию, саморегуляции или самоконтролю, умением стимулировать других, сопереживать чужим эмоциональным и поведенческим проявлениям (эмпатией) и навыками общения, или коммуникативными навыками.

Исследования, проводившиеся в Калифорнийском университете (Беркли), показали, что успех в той или иной сфере деятельности зависит, прежде всего, от EQ, причем степень его влияния на успех вчетверо превышала влияние уровня IQ. Согласно другим данным, при найме новых сотрудников компании в 67% случаев считали самым желательным их качеством именно наличие высокого EQ [9, с.32].

Вышеперечисленные особенности формирования управленческих компетенций, определяющие профессиональную успешность менеджеров, выявляют необходимость постоянно наращивать уровень владения данными навыками. Полноценное развитие всех приводимых компетенций может рассматриваться как некий идеал.

Поэтому непрерывное обучение становится ключевым условием формирования и развития управленческих навыков. Высокий уровень образования расширяет возможности менеджера, увеличивает его информированность и компетентность, повышает ответственность, а также формирует качественный потенциал. Экономический эффект от деятельности качественно обученного менеджера проявляется в росте производительности труда, снижении управленческих рисков, повышении обоснованности и своевременности управленческих решений и т.п. Возросшие в процессе обучения знания, умения и навыки по решению многокритериальных управленческих задач в целом соответствуют развитию управленческого потенциала менеджеров и определяют отдачу от инвестиций в образование.

Литература

1. Экономическая энциклопедия / Науч. ред. совет изд-ва «Экономика»; Институт экономики РАН; гл.ред. Л.И.Абалкин. М.: ОАО «Изд-во «Экономика», 1999. С.105.
2. *Нещадин А.* Экономический рост и кадровый потенциал России // Человек и труд. 2000, №10.С.32.
3. *Докторович А.Б.* Социально ориентированное развитие общества: теории и методы системного исследования: Монография. М.: Изд-во «ИКАР», 2003. С.307.
4. *Леонтьев Д.А.* Лабиринт идентичностей: не человек для идентичности, а идентичность для человека // Философские науки. 2003. № 10.С.9.
5. *Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А.* Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности. Словарь. М.: Деловая книга, 2003.
6. *Шумакова Е.* Проект «Молодежь «Люди- XXI»: инновационный слой общества» / II международная конференции «Профессиональные и образовательные траектории молодежи в современном мире» сентябрь 2008г. (ГУ-ВШЭ при поддержке Федерального агентства по образованию).
7. *Бояцис Р., Гоулман Д., Маши Д.* Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта (3-е издание). М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
8. Управление - это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд. М.: Республика, 1992.
9. *Спивак В.А.* Развивающее управление персоналом. / СПб.: Изд. дом «Нева», 2004.

ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ НАЦИОНАЛЬНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ АВТОНОМИИ ВЕПСОВ

Нина НЕСТЕРОВА

– кандидат исторических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента сервиса Сыктывкарского государственного университета

Вопрос самоопределения, как показывает мировая практика, является одинаково важным как для «больших», так и для «малых» или, говоря языком российского законодательства, малочисленных народов, к каковым относятся и вепсы.

Вепсы – коренной народ России финно-угорской группы, проживающий на территории современных Республики Карелия, Ленинградской и Вологодской областей. Основным ареалом их расселения с древности были обширные земли между Ладожским, Онежским и Белым озерами. Вепсский язык относится к прибалтийско-финской группе и наиболее близок к карельскому, ижорскому, финскому и эстонскому языкам.

Историческая судьба вепсов неразрывно связана с судьбой русского народа, начиная рубежа I и II тысячелетия, когда по водным путям славяне начали продвижение на север. Эти процессы обусловили раннюю ассимиляцию вепсов. В силу исторически сложившихся административных отношений территория расселения народа оказалась разделена.