

- продажа дебиторской задолженности другим предприятиям или физический лицам за намного меньшие суммы в надежде получить хотя какие-то деньги;
- 5) он-лайн (сетевой) бизнес:
 - развитие он-лайн бизнеса, когда сотрудники компании работают дома за собственным компьютером, а результаты работы передают работодателю через сеть интернет;
 - приобретение за реальные деньги определенных преимуществ, подарков или рейтинга друзей в социальных сетях ("Одноклассники", "Facebook" или "ВКонтакте"), у он-лайн играх и т.п.

Таки образом, экономика наших стран в очередной раз наступила на те же экономические "грабли" из-за нежелания или неведения об изменениях в экономической реальности мира. Однако, если ранее эти инновационные сбои происходили при желании страны выйти на внешние рынки или вследствие каких-либо катаклизмов (т.е. с периодичностью не чаще одного раза в столетие), то в условиях глобализации экономики эти потрясения неизбежны. И именно в результате того, как наши общества (и наши предприятия) смогут приспособиться к этим изменениям и зависит их дальнейшее развитие. Ведь в дальнейшем возможно появление новых инноваций, которые, чтобы опять не начинать все с чистого листа, стоит предугадать уже сейчас.

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

*Ю.В. Болтенкова, В.И. Болтенков
г. Белгород, Россия*

Устойчивое развитие организации в первую очередь зависит от степени упорядоченности системы управления, так как только адекватное управление может обеспечить оптимизацию процессов управления, восприятия импульса к обновлению и проведение качественных преобразований, предупреждающих спад в развитии. Управление – процесс воздействия на общество или его отдельные звенья с целью обеспечения функционирования, совершенствования и развития.

Управление организацией мы рассматриваем как систему управленческой деятельности, направленную на эффективное функционирование данной организации и действующего в ней персонала, обеспечение ее целостности, динамического равновесия с окружающей средой и достижение намеченной цели.

Управление развитием организации – это социальный процесс, динамика которого определяется факторами социально-экономической среды. Подходы к управлению развитием организации различаются по принципиальным установкам, которые определяют характер планирования, организации, руководства и контроля.

Основаниями различных подходов к управлению развитием являются: ориентация управления (ориентированность на процесс или результат); интегрированность управления (автономное и системное); тип реагирования на изменения (опережающее и реактивное). При целевом управлении сначала определяется желаемый результат, а затем разрабатывается то нововведение, которое позволяет его получить. Системное управление предполагает разработку будущих состояний организации и программ их достижения, в которых каждое частное нововведение служит реализации общего замысла. Опережающее управление предполагает предвосхищение реально достижимых целей (результатов), а также своевременное предвидение факторов, препятствующих их достижению.

Мы полагаем, что управление развитием региональной службы занятости населения выступает как разновидность социального управления, так как служба занятости населения характеризуется включенностью в социальное пространство региона и является средством реализации региональной политики занятости населения.

Структурные компоненты управления устойчивым развитием службы занятости как сложной системы включают субъект и объект управления, социальные проблемы устойчивого развития, целеполагание, факторы внешней и внутренней среды, управленческие ресурсы, принципы и критерии устойчивого развития.

Специфика управления устойчивым развитием региональной службы занятости населения определяется исходя из нескольких особенностей: во-первых, специфики самого субъекта управления, его особого статуса в системе административно-территориального управления, во-вторых, особенностей объекта управления, на который нацелено управленческое воздействие с целью решения социальных проблем и противоречий, препятствующих устойчивому развитию службы занятости населения.

Региональная служба занятости населения, выступающая одновременно как объект и как субъект управления устойчивым развитием на разных уровнях управления, относится к классу сложных систем. Это динамичная, постоянно изменяющаяся система, где источником развития выступают потребности и интересы населения в рабочих местах и трудовой занятости. В условиях, проводимых в стране преобразований ситуация, складывающаяся на рынке труда, демонстрирует снижение спроса на традиционные посреднические услуги службы занятости населения и настоятельно требует изменения характера оказываемых услуг. Необходимо осуществление дифференцированного подхода к различным категориям безработных, расширение социального партнерства, проведение активной конкурентной политики, использование своего монопольного обладания информацией в сфере занятости и др. С другой стороны, специфика службы занятости как государственной бюрократической организации, действующей в системе рыночных отношений, не в полной мере способствует динамичной инновационной деятельности и соответствующим принципам и методам работы.

Управление устойчивым развитием региональной службы занятости преследует цель создания условий, обеспечивающих совершенствование параметров организации до уровня, характеризующегося структурным и функциональным равновесием, целевым балансом и балансом интересов, превентивной ориентацией и внешним равновесием организации, соответствующих улучшению характеристик региональной службы занятости при достижении динамически изменяющихся целей в границах допустимых пределов роста (или ограничений). Целеполагание устойчивым развитием организации включает:

- формирование целей организации и их достижение в области социально-экономического развития во внешней среде;
- совокупность принципов, методов, средств и форм управления организацией, обеспечивающих достижение этой цели, социальной пользы;
- управление процессами изменения организации с целью обеспечения сочетания эффективности с реализацией современных представлений социальных потребностей человека.

Развитие организации во многом определяется воздействием факторов внешнего окружения и внутренней среды организации. В связи с этим возникает необходимость не только выявления и систематизации факторов устойчивого развития организации, но и определения среды их возникновения. При этом фактор определяется как движущая сила, причина или существенное обстоятельство в каком-либо явлении или процессе.

Основным объектом рассмотрения классических школ управления являются внутренние факторы. Каждая школа акцентировала свое внимание, в первую очередь, на тех внутренних аспектах, на которые должно было влиять руководство организации в целях успешной деятельности.

Школа научного управления сосредоточилась, в основном, на задачах и технологиях управления, школа административного управления – на создании структуры, которая должна обеспечить достижение целей организации, школа человеческих отношений – на людях в организации. Исследователи этих школ, рассматривая организацию как замкнутую систему, уделяли внимание, в основном, факторам внутренней среды. Взгляд каждой

школы рассматривается с точки зрения достижения целей организации. Однако современным организациям приходится действовать, приспособляясь и адекватно реагируя на изменения во внешнем окружении, а также соответствующим образом осуществлять эти изменения внутри себя. Поэтому подход, ориентированный только на внутренние факторы, считается односторонним. Наряду с внутренними связями всякой организации, обуславливающими те или иные ее системные свойства, необходимо учитывать значение ее внешних связей.

Процессы управления устойчивым развитием службы занятости становятся базируются на результатах прогнозирования состояния и динамики внешней среды, выявлении внешних и внутренних факторов и условий, способных ощутимо повлиять на темпы развития. Внешняя среда управления задает ограничения для устойчивого развития или способствует его активизации, вынуждая социальную систему адекватно реагировать на изменения условий среды.

Социологический анализ региональной службы занятости и выделение основных параметров ее устойчивого с позиций методологии социальной организации позволили сформулировать принципы устойчивого развития как совокупность основных теоретических положений, реализуемых в основных правилах управленческой деятельности организации способствующие непрерывному росту ее показателей и повышению эффективности социальных программ. Ими являются:

- интеграция ключевых функций службы занятости в режиме социального партнерства с организациями, включенными в систему социальной защиты, развития рынка труда, общественными организациями;
- стратегия активного посредничества с целью снижения продолжительности безработицы через активизацию взаимодействия с различными элементами социальной инфраструктуры рынка труда и содействия занятости населения;
- применение комплекса внутренних индикаторов результативности программ и услуг службы занятости, обеспечивающих переход от традиционной оценки деятельности к оценке работы по результативности трудоустройства клиентов как показателя интегральной эффективности расходов;
- развитие инновационных услуг в области занятости с целью преодоления возникающих вызовов и формирование готовности к проблемам социально-трудовой сфере в будущем как факторам неустойчивости.

Всесторонняя реализация принципов устойчивого развития службы занятости населения определяет грядущие изменения в ее деятельности. Во-первых, выход ее деятельности за рамки посреднических функций, при которой пассивная политика все более отчетливо заменяется активной. Это возможно реализовать с позиций развития инновационной деятельности службы занятости как управленческого ресурса ее устойчивого развития.

Во-вторых, в связи с переходом к активной политике на рынке труда усиливается необходимость организационного проектирования с целью создания условий для использования разнообразных услуг субъектам рынка труда, расширения применения индивидуального и дифференцированного подходов к удовлетворению их запросов, децентрализации оказания услуг, что в свою очередь повлечет появление нестандартных форм содействия занятости. В-третьих, прогнозируется дальнейшая регионализация службы занятости населения на основе особенностей региональных рынков труда. В этой связи обеспечение устойчивого развития возможно за счет учета закономерностей регионального развития.

Важнейшим элементом управления устойчивым развитием региональной службы занятости являются критерии и показатели устойчивого развития. Критерии – это меры оценки развития, характеризующие направленность социальных изменений. Показатели – это количественные и качественные характеристики текущего состояния, отражающие реально сложившийся уровень развития.

Критерии устойчивого развития службы занятости населения как комплексные показатели позволяют оценить степень устойчивости развития организации (институцио-

нального и организационного). Одновременно они являются признаками, характеризующими успешность управления устойчивым развитием организации.

Следует отметить, что рассматриваемые показатели представляют собой инструмент достижения целей устойчивого развития, служат базой для планирования и прогнозирования деятельности в направлении устойчивого развития. Одни характеризуют функциональную деятельность, процессы и характеристики, которые влияют на устойчивое развитие (например, функциональный, структурный и социально-профессиональный критерии). Другие характеризуют текущее состояние различных аспектов устойчивого развития (стратегический, функциональный и структурный критерии). Третьи позволяют оценить степень реагирования на постоянное изменение внешних условий, в которых осуществляется деятельность службы занятости (критерии общественной востребованности, институциональный и инновационный). Каждый критерий устойчивого развития может быть оценен по совокупности характеризующих его индикаторов, содержащихся в параметрах устойчивого развития организации.

Управление устойчивым развитием региональной службы занятости населения (оцениваемое преимущественно по критериям: институциональный, стратегический, инновационный) имеет следующие характеристики: цель – динамически изменяющаяся (в допустимых пределах); управленческие ресурсы – инновационные как необходимая составляющая; реализация принципов устойчивого развития – комплексная как необходимое условие управления и эффективного решения проблем развития организации.

Таким образом, определены теоретические подходы исследования управления устойчивым развитием региональной службы занятости населения, разработаны и исследованы отдельные элементы структуры управления, сформулированы основные принципы устойчивого развития региональной службы занятости как объективные закономерности управления, а также выделены критерии устойчивого развития как комплексные показатели, позволяющие оценить степень устойчивости развития (институционального и организационного) в соответствии с принципами устойчивого развития.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИННОВАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ИЗРАИЛЯ

*Е.Н. Камышанченко
г. Белгород, Россия*

Вступление России в ВТО означает переход страны на новую ступень интеграции в мировую торговую систему. Конкурировать с продукцией передовых стран российским предприятиям сложно, а вступление России в ВТО поставит перед отечественными производителями задачу повышения конкурентоспособности их продукции.

Курс Правительства РФ на модернизацию и создание инновационной экономики предполагает приоритет наукоемких отраслей, рост производительности труда в производстве, увеличение доли новой продукции соответствующей международным стандартам, повышения роли компьютеризации и информатизации, повсеместное применение новых технологий, подготовка квалифицированных кадров.

Основываясь на опыте других государств следует отметить, что для успешной реализации курса правительства необходима разработка комплекса мероприятий и программ долгосрочного характера на государственном уровне. Изучение основ государственной инновационной политики зарубежных государств является актуальной проблемой.

Целью статьи является исследование особенностей государственной инновационной политики Израиля.

Израиль является мировым лидером по объему государственных инвестиций в научные исследования и разработки – 4,6% ВВП.

Государство в Израиле оказывает огромную поддержку сектору высоких технологий (Hi-Tech) и играет существенную роль в его развитии.