

в социальных и образовательных системах // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2010. - №3. - с.75-78

16. Дмитриев Д.А. Основные факторы инновационного развития кадрового потенциала руководителей муниципальной системы образования // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2012. - №8. - с.135-138

17. Коростелев А.А. Технология обучения педагогических кадров аналитической деятельности: дисс. канд. пед. наук: 13.00.08 – Тольятти, 2003. – 183 с.

18. Коновалова Е.Ю. Методика обучения слушателей презентации различной информации // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2012. - №8. - с.186-189

19. Пудовкина Н.Г. Значение аналитической деятельности в управленческом цикле // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2011. - №4. - с.234-236

20. Коростелев А.А. Недостатки системы повышения

квалификации в обеспечении развития управленческих кадров // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2011. - №3. - с.168-172

21. Ярыгин А.Н. Особенности применения информационных технологий в аналитической деятельности внутришкольного управления // Вестник Бурятского государственного университета. – 2012. - №1.1 – с. 128-132

22. Пудовкина Н.Г. Развитие управленческих кадров в контексте системы повышения квалификации // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2011. - №3. - с.260-264.

Работа выполнена в рамках задания по теме № 461201 «Методология аналитической деятельности управления образованием»

ANALYTICAL SOFTWARE DEVELOPMENT ACTIVITIES OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION © 2012

D.A. Dmitriev, junior scientific researcher of the scientific educational center “Perspektiva”, a graduate student
Togliatti State University, Togliatti (Russia)

Keywords: models of management; information management software, management of an educational institution; analytical activity, technology analysis, software analysis program.

Annotation: Currently, many educational institutions partially solved the problem of achieving a certain level of hardware and software, but the main task of the head of an educational institution - to provide effective data management tools for the educational process remains relevant, that provides a full software development technology of analytical work.

УДК 331.546: 37

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА

© 2012

М.О. Искосков, кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой «Менеджмент организации»
Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)

Ключевые слова: инновационный проект, управление инновациями, трудовые ресурсы, человеческий капитал, инновационное развитие.

Аннотация: В статье рассматриваются механизмы управления знаниями на основе получаемой и обрабатываемой информации с целью развития интеллектуального потенциала предприятий и обеспечения подготовки персонала, способного эффективно руководить инновационными проектами, разрабатывать и внедрять их.

Трудовые ресурсы являются одним из наиболее значимых источников и средств обеспечения инновационного развития предприятия. Эффективная экономика сегодня – это, прежде всего, эффективное управление. В конечном счете, управление – это всегда управление человеческими ресурсами. Современный менеджмент пришел к пониманию того, что управлять нужно не только производством продукции или услуги, но и качеством персонала, поскольку именно персонал способен совершенствоваться и управлять качеством производства и продукции, создавая ценности для потребителя. Управление трудовыми ресурсами представляет собой специфическую деятельность, направленную на максимизацию эффективности использования имеющегося человеческого потенциала на предприятии посредством формирования требуемого производственного поведения у сотрудников с целью полного и качественного достижения целей предприятия.

Интеграция России в мировое экономическое пространство ставит перед отечественной промышленностью задачу производства качественной и конкурентоспособной продукции. Вместе с тем, передовые технологии, современное оборудование и т.п. – лишь возможности, а запланированные результаты может обеспечить только человек. В этой связи роль человеческих ресурсов неуклонно возрастает. Значимой теоретической и практической задачей отечественных предприятий является создание и использование новых, более эффективных систем управления,

позволяющих достигать конкурентные преимущества и реализовывать стратегически важные цели.

На протяжении последних ста лет место управления персоналом в системе менеджмента многократно изменялось: пересматривались теоретические взгляды ученых и практиков, работавших в данной сфере, а также подходы к пониманию места и роли персонала в функционировании предприятия. В силу специфики человеческого фактора, управление персоналом постепенно трансформировалось в самостоятельную дисциплину, имеющую соответствующий научно-методологический аппарат. И это не случайно, поскольку, как отмечает И.А.Оганесян, «во-первых, люди реагируют на внешние воздействия не механически, а эмоционально, осмысленно. Во-вторых, они способны к постоянному развитию, к совершенствованию своих профессиональных навыков на протяжении всей трудовой деятельности. В-третьих, отношения человека с предприятием могут носить долговременный характер, поскольку его трудовая жизнь в современном обществе продолжается 30-50 лет. В-четвертых, люди приходят на предприятие осознанно, с определенными целями, и удовлетворенность сотрудника взаимодействием с предприятием является необходимым условием эффективной работы» [1].

При рассмотрении проблем управления человеческими ресурсами необходимо учитывать изменения, происходящие в настоящий момент в экономике России. Самым существенным изменением, на наш взгляд, следует считать

глобализацию миропорядка, при котором формируются мировые рынки различного назначения: рынки сырья, товаров, труда, ноу-хау, финансов и т.д. Развивается единая информационная, транспортная системы, на этой базе укрупняются предприятия, превращаясь в мировые корпорации, между которыми нарастает конкурентная борьба за потребителя. При этом наблюдается переход от инертных, «холодных» экономик к динамичным, «горячим», быстро реагирующим на запросы потребителей. Этот переход обуславливает ускоренную обновляемость продукции, сокращение цикла ее потребления.

Становится очевидным, что подобная трансформация требует высококвалифицированных и компетентных специалистов, способных решать задачи по обеспечению конкурентных преимуществ предприятия на рынке за счет инициирования инновационных процессов [2, 3].

В научной литературе существует достаточно большое количество трактовок понятия человеческие ресурсы. В обобщенном виде под человеческими ресурсами понимается наиболее ценный актив предприятия, т.е. люди, работающие на данном предприятии и способные коллективно или индивидуально вносить вклад в решение корпоративных задач. При этом понятие «человеческие ресурсы» более емкое, чем понятие «персонал». Персонал – это, прежде всего, работники со сложным комплексом индивидуальных качеств, среди которых социально-психологические играют главную роль в решении организационных задач [4]. Сфера человеческих ресурсов представляет собой часть экономического и инновационного пространства предприятия, в котором изменения факторов внешней и внутренней среды должны не только целенаправленно абсорбироваться (впитываться внутрь жизненной среды предприятия и адаптироваться в ней), но и приносить ожидаемые от них результаты [5]. В связи с этим персонал является системообразующим элементом всей социально-экономической системы, поскольку выполняет важную функцию – комбинирование других видов ресурсов предприятия с целью получения коммерческого результата производственной деятельности. Таким образом, основной потенциал успешной деятельности предприятий заключен в персонале, его компетентности и преданности интересам предприятия.

В современной управленческой науке нашла широкое применение концепция под названием «управление человеческими ресурсами» – HRM (human resource management). Сегодня человеческие ресурсы, трансформированные в интеллектуальные активы, являются стратегическим фактором, определяющим конкурентные преимущества предприятия. Причем, если прежде деятельность работников определялась потреблением других видов ресурсов (прежде всего, машин), то сегодня положение стало диаметрально противоположным: эффективность их использования всецело зависит от интеллектуального вклада людей [6, 7].

На сегодняшний день происходит переход от теории «человеческими ресурсами» к теории «человеческого капитала». В отличие от предыдущих подходов, данная теория напрямую связывает экономические показатели деятельности предприятия с его интеллектуальными активами. В рамках данной концепции работники рассматриваются как участники создания конечного продукта, результата, т.е. человеческий капитал представляет мерой способности человека приносить доход (прибыль).

Многие известные специалисты, в том числе, П.Друкер, Э.Тоффлер, Дж.Б.Куинн и Р.Рич независимо друг от друга провозгласили вступление человечества в новую экономику или новое, постиндустриальное общество, отличаю-

щееся от предшествующих формаций тем, что основную роль в нем играет знание и информация [8].

Знания составляют основу нематериальных ресурсов (активов) предприятия (по современным оценкам до 80%), эффективность которых считается экзогенной, т.е. опосредующей эффективность и производительность других видов ресурсов.

Основными условиями инноватизации являются следующие:

- интеграция информационных потоков в единую систему документооборота всех структурных подразделений предприятия за счет использования современных информационных средств [9, 10];

- применение системного подхода при ведении управленческого, финансового, оперативного учета, планирования и анализе затрат в соответствии со спецификой производственной деятельности;

- обеспечение трансфера знаний, адекватных инновационным программам и проектам [11].

Формирование конкурентных преимуществ предприятия обеспечивается за счет двух механизмов:

- репликации знаний на базе кодификации и трансфера;

- реконфигурации, осуществляемой посредством абстракции и абсорбции знания. Следует отметить, что инструментом реализации указанных механизмов являются знания, выработанные на основе получаемой и обрабатываемой информации.

Репликация представляет собой своеобразный механизм адаптации: в связи с изменением внешней и внутренней среды происходит непрерывное изменение знаний и способностей сотрудников предприятия. При этом, как полагают сторонники ресурсной концепции, знания отдельных сотрудников предприятия агрегируются в, так называемые, «правила поведения», постоянно изменяются по форме, защищаются, модифицируются и хранятся в рутинных, т.е. кодируются.

Кодификация представляет собой механизм перевода знаний, которыми обладают отдельные работники, в организационные компетенции, т.е. экстернализацию имплицитного знания, другими словами, процесс трансформации «скрытого» знания работников в «открытое» знание предприятия.

Таким образом, кодифицирование знаний, по сути, является предпосылкой рационализации процессов управления на предприятии и служит основой рационально организованного процесса обучения, выходящего за рамки одной группы или команды [12].

Следует отметить, что скорость трансфера кодифицированных знания прямо пропорционально влияет на скорость и эффективность функционирования предприятия, при этом, эффективность трансфера зависит от степени кодификации подлежащего передаче знания. Чем больший объем данного вида знания или опыта кодифицирован, тем экономичнее его трансфер. Некодифицированное (имплицитное) знание, наоборот, передается медленно и с большими издержками.

Для формирования конкурентных преимуществ предприятия особое значение имеют процессы реконфигурации, осуществляемые посредством абстракции и абсорбции знания. Это дает предприятию возможность развивать новые организационные компетенции, которые возникают двумя способами: во-первых, посредством рекомбинации уже существующего на предприятии знания и, во-вторых, благодаря генерированию нового знания.

Развитие новых организационных компетенций всегда требует восприятия новой информации, которая может поступать из внутренних и внешних источников. Обучение

сотрудников определяется их способностью воспринимать и обрабатывать новую информацию. Эта давно известная в психологии познания связь перенесена в контекст предприятий и называется способностью абсорбции знания.

С целью активизации инновационной деятельности промышленных предприятий необходимы разработка и внедрение комплекса мероприятий по управлению знаниями, что требует создания соответствующей системы управления [13].

Управление инновационным развитием является элементом общей стратегии, направленной на формирование конкурентных преимуществ и обеспечение устойчивого развития предприятия [14]. На данном уровне управления осуществляется постановка общих целей и задач инновационной политики, определение и выбор способов их достижения, разработка и реализация инновационной программы, а также формирование и развитие необходимого ресурсного потенциала [15]. Прежде всего, это относится к организационным компетенциям, включающим в себя необходимые знания (рассредоточенные по предприятию в виде информационных и интеллектуальных ресурсов), а также методы, приемы, процедуры, коммуникации и т.д., образующие так называемые организационные рутины [16, 17, 18, 19].

Управление инновационным процессом обеспечивает выявление конкретных потребностей и потенциальных возможностей, а также эффективный отбор проектов для включения в инновационный портфель с целью минимизации риска и оптимального использования ресурсного потенциала [20].

На наш взгляд, необходимо учитывать еще один компонент инновационной деятельности, который позволит обеспечивать эффективность организации и управления процессами – развитие организационных компетенций. Этот компонент является системообразующим в процессе внедрения инновации на предприятии.

В соответствии с ресурсной концепцией, получающей все большую популярность среди отечественных предприятий как инструмент стратегического управления, устойчивость предприятия зависит от наличия у него уникальных ресурсов и организационных компетенций, которые обеспечивают конкурентные преимущества на рынке. Очевидно, что в управлении ресурсами предприятия акцент необходимо смещать в сторону нематериальных ресурсов, носителями которых являются сотрудники предприятия. В этих условиях методы управления должны базироваться на знаниях, которые составляют базу компетенций, а компетенции лежат в основе рыночных предложений товаров и услуг и обеспечивают конкурентные преимущества предприятия.

Таким образом, современные подходы, существующие в сфере общей теории систем, менеджмента и управления качеством, являются основой для разработки механизмов реализации инновационного процесса на предприятиях производственного сектора. Важным является разработка механизмов управления знаниями на основе получаемой и обрабатываемой информации с целью развития интеллектуального потенциала предприятий и обеспечения подготовки персонала, способного эффективно руководить инновационными проектами, разрабатывать и внедрять их.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Оганесян И.А. Управление персоналом организации. – М.: Амалфея, 2006. – 256 с., с.12
2. Коростелев А.А., Ярыгин О.Н. Компетентностный подход: проблемы терминологии // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2011.- №2. - с.212-220

3. Ярыгин О.Н. Эмерджентные свойства аналитической деятельности: компетентность / Вектор науки ТГУ. – 2011. - 3(6). - С.343-346

4. Денисова О.П. Психологическая и профессиональная готовность специалистов к аттестации вуза // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. – 2011 - №3.. - с.105-110

5. Дафт, Р. Л. Менеджмент [Текст] / Р. Л. Дафт ; пер. с англ. С. Жильцов. – 6-е изд. – СПб. : Питер, 2006. – 832 с. – ISBN 978-5-94723-014-7, с. 314

6. Пенроуз, Р. Новый ум короля: о компьютерах, мышлении и законах физики [Текст] / Р. Пенроуз. – М. : Едиториал УРСС, 2003. – 384 с. – ISBN 5-354-00005-X

7. Смирнова, В. Р. Формирование системы кадрового обеспечения инновационной деятельности / В. Р. Смирнова // Материалы междунар. науч.-практ. конф. РЭА им. Г.В.Плеханова, 16 декабря 2008 г. и 21-22 апреля 2009 г. – М. : ГОУ ВПО «РЭА им. Г.В.Плеханова», 2009

8. Айзенк, Г. Ю. Интеллект: новый взгляд / Г. Ю. Айзенк // Вопросы психологии. – 1995. – № 1. – С. 111-131.

9. Ярыгин А.Н. Особенности применения информационных технологий в аналитической деятельности внутришкольного управления // Вестник Бурятского государственного университета. – 2012. - №1.1 – с. 128-132

10. Дмитриев Д.А. Использование информационных технологий в управлении образовательным учреждением // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2011. - №4. - с.87-90

11. Коростелев А.А. Обеспечение готовности студентов к инновационной деятельности на основе формирования инновационно-ориентированной учебно-исследовательской среды // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2011.- №2. - с.125-128

12. Бурманн, К. Нематериальные организационные способности как компонент стоимости предприятия / К. Бурманн // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – № 3. – С. 99-104

13. Денисова О.П. Основные цели и задачи аккредитации образовательного учреждения // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2012. - №1. - с.118-121

14. Дмитриев Д.А. Основные факторы инновационного развития кадрового потенциала руководителей муниципальной системы образования // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2012. - №4(8). - с.135-138

15. Руководство Осло: рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям [Текст] : пер. с англ. – 3-е изд. – М. : ЦИСН, 2006. – 164 с. – ISBN 5-7602-0173-5

16. Коростелев А.А. Определение уровней и качества аналитической деятельности управления на основе технологии анализа результатов работы образовательной системы (ТАРОС) // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2011.- №4. - с.153-155

17. Пудовкина Н.Г. Развитие управленческих кадров в контексте системы повышения квалификации // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2011. - №3. - с.260-264

18. Коростелев А.А. Стратиграфия уровней управления в социальных и образовательных системах // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2010.- №3. - с.75-78

19. Коростелев А.А. Особенности «пирамиды целей» в управлении образовательным учреждением // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. - 2010. - № 2. - С. 67-71

20. Волкова, И. Методы и модели эффективного управления инновационной деятельностью энергетических компаний / И. Волкова, Б. Кобец, Т. Шишкова // Стандарты и

DEVELOPMENT OF PERSONNEL IN THE IMPLEMENTATION OF INNOVATION PROJECT

© 2012

M.O. Iskoskov, candidate of technical sciences, professor, head of the “Organization Management”
Togliatti State University, Togliatti (Russia)**Keywords:** innovation project, innovation management, human resources, human capital and innovation development.**Annotation:** This article discusses the mechanisms of knowledge management on the basis of information received and processed in order to develop the intellectual potential of businesses and provide training for personnel to effectively manage innovation projects, to develop and implement them.

UDC 338.439.224

**ОЦЕНКА ПАРАМЕТРА ВОДНОГО ПОДУШНОГО НАЛОГА, ДОХОДОВ И ЗАТРАТ
НА ОБСЛУЖИВАНИЕ ПИТЬЕВОЙ ВОДЫ С 2010 ДО 2025 ГОДА (ТЕБРИЗ, ИРАН)**

© 2012

М.Э. Казем, аспирант кафедры экономической теории
Бакинский государственный университет, Баку (Азербайджан)**Ключевые слова:** подушный налог, использование полной водной стоимости, затраты на обслуживание.**Аннотация:** Главная цель этого исследования - оценка параметров обслуживания подушного налога, доходов и затрат на обеспечение питьевой водой с 2010 до 2025 г.г. в Тебризе. Для этого были проведены оценки параметров на основе модели ARIMA с 2010 до 2025 г.г. Результаты расчетов показали, что расчетные параметры преувеличены. Необходим учет таких проблем в водоснабжении, как недостаточное водоснабжение, недостатки в управлении данным участком городского хозяйства, характеристика водопотерь и преодоление этих недочетов. Так за последнее время для определения потребности города в воде в разный период, исследователями составлены и апробированы конкретные, разнообразные модели, где используется различный набор показателей: статистика роста населения за длительный период, показатели количества используемой воды, форма расходования воды, количество потерь, стоимость воды и факторы, оказывающие на данные характеристики, как то уровень доходов жителей города, показатели в изменениях температуры воздуха и т.п. за исследуемый период.

Tabriz ARIMA model

1-Preface

Management of water resources in under developing countries is a complicated phenomenon. That is due to economic, political and cultural parameters. Parameters like increasing people without control, and other units and limitation of sweet water resources, is encountered this country with rigid problems. Moreover the variation of continents is complicated this problem.

The main role of water as basic component in developing country and the changing of hydrology and the conflicting on water is in all over the world, the water problem in next decade specially in middle east will be public tension and the result would be war.

So the nomination of water resources potential in our country and schematization for optimal maintenance of all possibilities is necessary.

Organizing of this paper first is abstract, then Iran water. Status, after those environmental costs in Iran is surveyed. Next is introducing model and in final part the result is presented.

2-Water in Iran

Iran is mountainous country that two range of mountain (ALBOR2- east west) and (zaghros north – south east) is lied. These two range resist for clouds and so most of Iran is thirsty, without water activities in country isn't possible easily.

Locality distribution of water in Iran is heterogeneous. Time distribution of atmosphere raining in Iran is like locality distribution and has made various problems in various sectors especially in agricultural and sweet water of cities.

The average of water total volume is constant but demand is increasing that is resulted due to increasing population. The average of renewal water in Iran is decreasing. This number in 1961 was 3400m³, it was 3400 in 1327, 2500m³ in 1364, 2100m³ in 1998 is decreased.This amount is decreased to 1750 m³ in 1385 and in 1400 will be 1300m³. (poorasghar sanghchin,1991)

Irregular extracting underground waters are one of the important problems in our country that now has created irreversible damages. Table 1 show the amount of extracting in Iran and world.

Table 1.
Water extracting in Iran-middle east-World

Extrating per year			Renewable water (km ³)	zone
Water extracting by user				
agricultural	industry	city		
92	2	6	70/03	Iran
79	5	16	254/99	Middle east
67	24	9	3760/00	World

World Resources institute, 200

As shown in table 1, agricultural sector is the biggest user in each 3 sector. In this time demand for water is increasing. Citizens need for safe water is high that in future we will encounter with leakage. (Nazemi-2008)

Population faster grow thing is the important factor for decreasing the renewable water in 80 years. Iran population in 8 decades, is seven times as much, as 10 million in 1921 his changed to 70 million now. With each rate of UN's population grow thing, Iran will be one of ten populous countries. So renewable Water has decreased from 1300m³ in 1921 to 1750 m³ in 2006 and will be worst than before.**3- Water environmental costs in Iran**In 2007 World Bank emphasizes that decreasing of sweet water resources in Iran is 6.3 time as much the word index, declared that agronomy decreases 91% this amount. so decreasing of sweet water resource's per year from 1987 to 2002 was 9% in the world, in Iran was 5607% (72.9 billion m³). This reduction in Iran was 8.6 times as much in England,