

**СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ
ЗЕРНОВОГО ПРОИЗВОДСТВА В УКРАИНЕ**

П. Й. Атамас, А. П. Атамас

Днепропетровский университет им. Альфреда Нобеля, Украина,
Днепропетровск

Рассматривается динамика и структура производства зерна в Украине за последние 10 лет, определяется его производственная и рыночная инфраструктура, намечаются перспективы ее совершенствования за счет вертикальной интеграции предприятий.

The dynamics and pattern of production grain is examined in Ukraine for the last 10 years, his production and market infrastructure is determined, the prospects of its perfection are set due to vertical integration of enterprises.

Украина с давних времен является довольно значительным производителем сельскохозяйственной продукции, в том числе и зерна, не только в Восточной Европе, но и в целом мире. Так, в 2011-12 маркетинговом году Украина заняла 7-е место в мире по производству зерна, а удельный вес Украины в мировом производстве зерна возрос до 3%. Валовое производство продукции зерновых и зернобобовых культур в Украине в 2011 году достигло рекордного уровня – 56,7 млн. тонн при средней урожайности около 37 ц/га. В целом среднегодовое производство зерна в Украине за последние 5 лет (2007-2011 года) составило 44,9 млн. тонн, что на 10,3 млн. тонн, или на 29,8%, больше среднего уровня предыдущего пятилетнего периода (2002-2006 года). Динамика производства зерна в Украине за последние 10 лет представлена в табл. 19 (рассчитано по материалам АПК-информ [1]):

Таблица 19

Динамика производства зерна в Украине за 2002-2011 года

Культура	Среднегодовое производство зерна, тыс. тонн				Прирост среднегодового производства зерна (+, -)	
	2002-2006 гг.		2007-2011 гг.		тыс. тонн	%
	тыс. тонн	%	тыс. тонн	%		
Всего зерновых	34624	100	44926	100	10302	29,8
в т.ч. пшеница	14864	42,9	19977	44,5	5113	34,4
ячмень	9719	28,1	9602	21,4	-117	-1,2
кукуруза	6703	19,4	12829	28,6	6126	91,4

Из данных табл. 19 видно, что общий прирост производства зерна во второй пятилетке достигнут за счет увеличения производства зерна пшеницы на 5,1 млн. тонн, или на 34,4%, и кукурузы – на 6,1 млн. тонн, или на 91,4%, при почти неизменном производстве ячменя (-1,2%). В среднем за последние 5 лет на эти культуры приходится 94,5% валовых сборов зерна, поэтому их развитие определяет общий уровень зернового производства в Украине.

Увеличение производства зерна за анализируемые периоды обусловлено как изменениями структуры посевных площадей, так и повышением урожайности основных зерновых культур. Так, валовые сборы пшеницы за последние 5 лет увеличились в результате увеличения среднегодовых посевных площадей на 20% и повышения урожайности на 16%. Площади посева ячменя за этот же период несколько уменьшились (на 6%), но урожайность соответственно возросла на 6%, что обеспечило практически неизменные валовые сборы. Наиболее существенные изменения наблюдаются в производстве зерна кукурузы, посевные площади которой за последние 5 лет увеличились в среднем на 39%, а средняя урожайность повысилась на 30%. Это обусловило существенные изменения в структуре зернового производства в Украине. Если в 2002-2006 годах на кукурузу приходилось всего 19,4% валовых сборов зерна, то в 2007-2011 годах – 28,6%. А непосредственно в 2011 году удельный вес кукурузы в валовом сборе зерновых достиг 40,2% и впервые за 10 лет превысил удельный вес производства пшеницы (39,3%).

В то же время, приведенные данные показывают, что в увеличении производства зерна в Украине за рассматриваемые 10 лет преобладали экстенсивные методы: посевные площади основных зерновых культур увеличивались более высокими темпами, чем их урожайность. Это и является одним из важнейших резервов увеличения производства зерна в Украине на перспективу. Именно сравнение средней урожайности зерновых в Украине с аналогичными показателями стран Европейского Содружества позволяет определить направления деятельности по дальнейшему увеличению производства зерна в Украине. Так, за последние три года (2009-2011 года) средняя урожайность пшеницы в Украине составила 30 ц/га против 53 ц/га в странах ЕС, ячменя – соответственно 23 и 44 ц/га, кукурузы – 53 и 71 ц/га. Следовательно, средняя урожайность зерновых в Украине за последние три года была ниже по сравнению со странами ЕС: по пшенице – на 43,4%, ячменю – на 47,7% и по кукурузе – на 25,4%. Естественно, природные условия Украины существенно отличаются от условий стран Западной Европы, но все же достигнуть существенного повышения средней урожайности зерновых в Украине можно за счет совершенствования структуры посевных площадей под зерновыми (повышения удельного веса посевов

кукурузы на зерно), использования высококачественного посадочного материала, применения новой техники и передовых агротехнических приемов (в том числе и зарубежных). За подсчетами экономистов, это позволит Украине достигнуть стабильного производства зерна на уровне около 60 млн. тонн ежегодно.

Из произведенного зерна Украина использует для собственного потребления в среднем около 26 млн. тонн в год, поэтому при увеличении валового производства зерна увеличиваются объемы его реализации на международных рынках. Если в 2002-2006 годах на внутреннее потребление использовалось в среднем 73% валового сбора зерновых, то в 2007-2011 годах удельный вес внутреннего потребления сократился до 60%, а доля Украины в мировых объемах экспорта зерна за последние 4 года повысилась до 7,2%. Среднегодовой экспорт зерна с Украины возрос в 2007-2011 годах по сравнению с 2002-2006 годами на 74,5% и достиг 16,8 млн. тонн в год. Следовательно, Украина имеет существенные резервы увеличения использования зерна для внутреннего потребления (особенно для развития животноводства и птицеводства) и его переработки с целью реализации продукции пищевой и перерабатывающей промышленности.

В то же время, увеличение производства зерна обуславливает необходимость расширения и модернизации его производственной и рыночной инфраструктуры, которая включает:

- систему технологического обеспечения своевременного и качественного выполнения всех агротехнических приемов производства зерна, которая предусматривает обеспечение качественным посадочным материалом, возможность приобретения или аренды необходимой высокопроизводительной техники, выполнения отдельных технологических приемов специализированными предприятиями по договорам и т. п.;

- транспортную систему, т. е. совокупность транспортных средств, необходимых для перевозки зерна с мест производства (от комбайнов) к местам первичной подработки, а потом – к местам накопления, хранения и переработки или реализации;

- систему хранения, т. е. совокупность сооружений с необходимым технологическим оборудованием, которые обеспечивают возможность осуществлять послеуборочную обработку зерна, его накопление и хранение от момента уборки урожая до его реализации или переработки без ухудшения качественных показателей;

- систему перерабатывающих предприятий, использующих зерно в качестве сырья для переработки;

- портовые мощности, обеспечивающие временное хранение зерна, формирование экспортных партий и их погрузку на суда для реализации на внешних рынках.

Так, перевозка зерна с поля к местам его послеуборочной обработки, временного хранения, сортировки и сушки требует значительного количества автомобильного транспорта, учитывая сезонный и сравнительно краткосрочный характер таких работ. Для хранения зерна непосредственно в хозяйствах производителей необходимы специализированные складские помещения, что часто не под силу небольшим крестьянским хозяйствам и вынуждает их передавать зерно на хранение за плату специализированным зерноскладам или же реализовывать по невыгодным условиям. Особенно существенные проблемы возникают в сельскохозяйственных производителях с доработкой и хранением зерна кукурузы.

В среднем за последние 10 лет (2002-2011 года) на складах зернопроизводителей хранилось больше половины всех запасов зерна. Это вызывает сомнения в качестве послеуборочной доработки и хранения зерна, так как такие складские помещения не всегда оснащены надлежащим способом и обеспечивают качественные условия его доработки и хранения. В то же время, специализированные зерносклады, как правило, имеют необходимое оборудование и соответствующий сертификат на предоставление услуг по доработке и хранению зерна [2].

По состоянию на середину лета 2012 года в Украине насчитывалось 659 сертифицированных зерноскладов общей емкостью около 29 млн. тонн зерна, чего вполне достаточно для обеспечения потребностей долгосрочного хранения зерна как для внутреннего потребления в Украине, так и для реализации на внешних рынках. Необходимо только с целью привлечения зернопроизводителей хранить зерно на сертифицированных зерноскладах добиваться снижения стоимости таких услуг.

Одним из важных направлений совершенствования инфраструктуры зернового производства является расширение вертикальной интеграции сельскохозяйственных предприятий путем создания агрохолдингов [3]. Последние имеют в своем распоряжении значительные площади для выращивания зерновых культур, соответствующую новейшую технику, возможность использовать лучший посевной материал, применять передовые агротехнические приемы, оборудованные зернохранилища, специализированный автомобильный транспорт, перерабатывающие предприятия, а некоторые имеют и портовые мощности для реализации зерна на экспорт. Такая интеграция разных по технологическим признакам предприятий позволяет быстро и при минимальных затратах трудовых и материальных ресурсов осуществлять весь комплекс мероприятий по производству, послеуборочной доработке, хранению, транспортировке, переработке и реализации зерна, что обеспечивает высокую экономическую эффективность полного жизненного цикла данного сельскохозяйственного продукта.

Литература

1. Закон Украины «О зерне и рынке зерна» от 04.07.2002 г. № 37-1У, с изменениями и дополнениями.
2. www.nibulon.com.
3. www.apk-inform.com.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ И НОВОВВЕДЕНИЯМИ

Н. В. Белова, М. А. Куприянов

Красноярский институт экономики, Россия, Красноярск

В статье рассмотрены цели, задачи, причины нововведений и изменений, приведены их основные классификации. Определены объект, цели, задачи, основные аспекты управления организационными изменениями. Рассмотрен круг потенциальных угроз при осуществлении организационных изменений

The article describes the goals, objectives, causes of innovations and changes. There are given their main classifications (of these goals, objectives and causes). There are defined the objects, goals, objectives and key aspects of management of organizational changes. The article also considers a range of potential threats when carrying out organizational changes.

Нововведения и изменения в организационном поведении – это процесс преобразования организации, который основан на внедрении инноваций в организационные процессы. Актуальность изменений и нововведений обусловлена необходимостью адаптации организации к требованиям внешней и внутренней среды, что особенно важно в условиях нестабильности современной рыночной экономики. Незначительные изменения основных параметров организационной среды, таких как структура, задачи, процессы, персонал и др. целесообразно проводить в организации регулярно, крупные – с периодичностью один раз в четыре-пять лет. Целью преобразований является переход организации в высокоэффективное состояние.

Основными причинами организационных изменений и нововведений могут быть идеологические, информационные, экономические, организационные, кадровые и др. Наиболее частыми являются изменение внешних условий работы, появление новых более прогрессивных технологий решения управленческих задач (автоматизация бизнес процессов), бюрократизация аппарата управления.

Нововведения можно разделить на следующие группы:

1) *технико-технологические*, касающиеся внедрения нового оборудования, технологических схем и т.д.;

2) *продуктные*, т.е. переход на выпуск новых изделий;

3) *социальные*, к которым относятся:

– экономические (новые материальные стимулы, показатели системы оплаты труда),

– организационно-управленческие – переход к новой организационной структуре, к другим формам организации труда, выработки решений, контроля их выполнения и т.д.,

– собственно социальные, т. е. целенаправленное изменение внутрикollectивных отношений,

– правовые, выступающие как изменения в трудовом и хозяйственном законодательстве.

Иногда экономические, организационные, правовые нововведения объединяются понятием «управленческие».

Классификации изменений и нововведений:

1) *по организации проведения:*

– запланированные,

– незапланированные;

2) *по срокам:*

– краткосрочные,

– долгосрочные;

3) *по отношению персонала:*

– повышающие эффективность работы персонала,

– повышающие квалификацию работников,

– направленные на улучшение климата, повышение удовлетворенности трудом и др.;

4) *по способу осуществления следует различать нововведения:*

– экспериментальные, то есть проходящие стадию апробации, проверки,

– прямые, реализуемые без экспериментов;

5) *по объему:*

– точечные (правила),

– системные (технологические и организационные системы),

– стратегические (принципы производства и управления);

б) *по назначению:*

– направленные на: эффективность производства,

– улучшение условий труда,

– обогащение содержания труда,

– повышение управляемости организации,

– повышение качества продукции;

7) *возможные положительные воздействия нововведений:*

- снижение издержек,
- снижение вредности труда,
- повышение квалификации и др.;

8) *возможные отрицательные воздействия нововведений:*

- финансовые затраты на их проведение,
- снижение эффективности работы на начальном этапе,
- социальная напряженность и др.;

9) *по периодичности:*

- разовые,
- многоступенчатые;

10) *по отношению персонала:*

- положительно воспринимаемые,
- отрицательно воспринимаемые.

Для успешного осуществления преобразования необходимо анализировать их причины, объекты, положительные и отрицательные стороны, четко формулировать цели и только затем проводить изменения.

Нововведения неизбежны, поскольку обусловлены, главным образом, объективными причинами. Однако реорганизация не самоцель, а средство для реализации новых задач и направлений деятельности.

Реорганизация может осуществляться в различных формах: *слияние; присоединение; разделение; выделение; преобразование; сокращение; перепрофилирование.*

При каждом из указанных видов происходит соответствующая перестройка системы управления, что влечет за собой изменения в структуре, технологиях, кадрах, организационной культуре и других существенных параметрах функционирования организации.

Приоритетной целью изменений и нововведений следует считать достижение более высоких результатов, освоение передовых средств и приемов труда, устранение рутинных операций, осуществление прогрессивных изменений в системе управления.

Под управлением организационными изменениями понимается целенаправленная деятельность органов управления организации в интересах реализации планов ее обновления. Объектом управления является, в данном случае, процесс обновления организации. Задачами управления организационными изменениями являются:

- адаптация организации к изменяющимся условиям внутренней и внешней среды;
- формирование организации по проекту по мере ее развития.

Управление изменениями является предметом деятельности тех сотрудников организации, кто отвечает за ее продолжительный успех.

Сутью управления изменением является извлечение организацией

выгоды из внешних и внутренних источников изменения. Только в этом случае организация удовлетворяет свою потребность в выживании и росте.

Управление организационными изменениями следует рассматривать в двух аспектах: тактическом и стратегическом.

С тактической точки зрения управление изменениями означает возможность провести их в адекватные сроки, достичь поставленных целей, снизить сопротивление изменениям, повысить адаптацию работников к ним.

Стратегический аспект управления изменениями предполагает включение постоянных изменений в практику управления настолько, чтобы они стали привычными и ожидаемыми для всего персонала организации, а их временное отсутствие вызывало бы тревогу и беспокойство. Именно обеспечение стратегического управления изменениями может привести к существенному повышению конкурентоспособности организации.

Управление изменениями может быть реализовано на основе двух принципиальных подходов:

1) *реактивный подход* – позволяет реагировать на происходящие события, адаптироваться к переменам, смягчать их последствия. При этом имеет место временной интервал отставания внутренних изменений в ответ на внешние воздействия, что может привести к потере конкурентных позиций организации;

2) *превентивный подход* – дает возможность предвидеть события во внешней среде, опережать их и самим инициировать перемены. Такой подход позволяет кардинально управлять изменениями.

Основными объектами организационных изменений и нововведений являются:

- цели деятельности персонала и организации в целом;
- структура управления организацией;
- технология и задачи трудовой деятельности персонала;
- состав персонала.

Людам свойственно настороженно-негативное отношение ко всем изменениям, так как нововведение обычно представляет потенциальную угрозу привычкам, образу мышления, статусу и т.д.

Выделяют три вида потенциальных угроз при осуществлении нововведений:

1) *экономические*, т. е. снижение уровня дохода или его уменьшение в будущем;

2) *психологические* (ощущение неопределенности при изменении требований, обязанностей, методов работы);

3) *социально-психологические* (утрата престижа, потеря статуса и т.д.).

При нововведении организация работы с людьми осуществляется в соответствии с принципами:

- информирования о существовании проблемы;
- предварительной оценки информирования на подготовительной стадии о необходимых усилиях, прогнозируемых трудностях, проблемах);
- инициативы снизу (необходимо распределять ответственность за успешность внедрения на всех уровнях);
- индивидуальной компенсации (переобучение, психологический тренинг и т.д.).

Различают следующие типы людей по их отношению к нововведению:

1) *новаторы* – люди, для которых характерен постоянный поиск возможностей усовершенствовать что-либо;

2) *энтузиасты* – люди, которые принимают новое независимо от степени его проработки и обоснованности;

3) *рационалисты* – принимают новые идеи только после тщательного анализа их полезности, оценки трудности и возможности использования нововведений;

4) *нейтралы* – люди, не склонные верить на слово полезному предложению;

5) *скептики* – люди, способные стать хорошими контролерами проектов и предложений, но тормозящие нововведения;

6) *консерваторы* – люди, которые критически относятся ко всему, что не проверено опытом;

7) *ретрограды* – люди, автоматически отрицающие все новое.

Существуют различные варианты политики внедрения нововведений в коллективе:

1. *Директивная политика.* Суть ее сводится к тому, что нововведения проводятся менеджером без привлечения членов коллектива. Целью такой политики являются быстрые изменения в условиях кризисной ситуации, и члены коллектива вынуждены будут смириться с изменениями в силу их неизбежности.

2. *Политика переговоров.* Менеджер является инициатором нововведения; он проводит переговоры с коллективом, при которых возможны частичные уступки и взаимные соглашения. Члены коллектива могут высказать свое мнение и понимание сути нововведений.

3. *Политика достижения общих целей.* Суть ее состоит в том, что менеджеры, привлекая консультантов – специалистов в области менеджмента, не только получают согласие коллектива на внедрение нововведений, но и ставят перед каждым членом организации цели внедрения нововведения, определяя их ответственность за достижение целей, как личных, так и всей организации.

4. *Аналитическая политика.* Менеджер привлекает специалистов-экспертов, которые изучают проблему, собирают информацию,

анализируют ее и разрабатывают оптимальные решения, не привлекая коллектив работников и не учитывая их личные проблемы.

5. *Политика проб и ошибок.* Менеджер не может определить проблему достаточно четко. К внедрению нововведений привлекаются группы работников, которые пробуют подходы к решению проблемы и учатся на своих ошибках.

Таким образом, организационные изменения по содержанию – это изменения в составе и структуре организации, функциях ее элементов, а также изменения, касающиеся целей организации, технологии производства, решаемых организацией задач и персонала организации. Наиболее предпочтительной формой организации, способной адаптироваться в условиях непрерывных изменений в окружающей среде, является обучающаяся организация.

Сущность управления организационными изменениями: по форме – целенаправленная деятельность органов управления организации по реализации планов ее обновления; по сути – процесс извлечения организацией выгоды из внешних и внутренних источников изменения.

Целью управления организационными изменениями является выживание и развитие организации.

Литература

1. *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2001.

2. *Широкова Г. В.* Управление организационными изменениями: Учебное пособие. – СПб.: Издат. дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. – 432 с.

3. *Теслинов А. Г., Башкатов И. П.* Развитие организаций как систем управления. Книга 1: Технология системного понимания организаций: Учебное пособие для студентов. – Жуковский: МИМ ЛИНК, 2005.

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА КАК НАУЧНОЙ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ

А. Г. Булак

Красноярский институт экономики, Россия, Красноярск

В статье представлены исследования о сложившейся ситуации в России, в мире в период волны экономического кризиса, но если развитые западные страны пытаются выйти из кризиса путем повышения эффективности экономики, модернизации производства, оптимизации технологических процессов и систем, то российская экономика традиционно ориентирована на развитие сырьевых отраслей, доходы от которых составляют львиную долю бюджета.

Researches are presented in article about current situation in Russia, in the world in the period of a wave of an economic crisis but if the developed western countries try to leave crisis by increase of efficiency of economy, modernization of production, optimization of technological processes and systems, the Russian economy is traditionally focused on development of raw branches the income from which makes the lion's share of the budget.

Причина отставания российской экономики имеет исторические корни и объясняется тем, что в индустриальную эпоху Россия вступила позже Европы и тем, что развитие менеджмента как научного управления и его практическое применение было прервано установившейся советской административно-командной системой, повсеместно внедрившей плановую экономику, выживавшую только за счет дешевой рабочей силы и неиссякаемых сырьевых ресурсов. И если на Западе теория и практика менеджмента имеют давнюю историю, то в России они получили развитие лишь последние 20 лет.

Как известно, первые теории управления появились еще в древних деспотиях, прежде всего в Китае, а затем оформились в виде учений о государстве Платона и Аристотеля, но отношение к управлению как к науке сформировалось лишь в Новое время. В индустриальную эпоху большой вклад в науку об управлении внес А. Смит. Он определил роль государства в эффективном управлении экономикой и, исходя из этого, сформулировал обязанности государя, его управленческие функции. Одной из главных обязанностей государства являлось управление обществом посредством исполнительной и судебной власти, причем при обязательном разделении этих ветвей власти. «Когда судебная и исполнительная власть соединены, представляется мало возможным, чтобы правосудие не приносилось часто в жертву тому, что обычно называют политикой. Лицо, обладающее исполнительной властью, может ради великих государственных интересов, даже не имея корыстных целей, иногда думать, что необходимо ради этих великих интересов пожертвовать правами частного лица» [1].

А. Смит одним из первых увидел взаимосвязь и взаимозависимость между собственностью и управлением, в этом контексте он указывал, что «гражданское управление, поскольку оно учреждено для защиты собственности, на самом деле учреждено для защиты богатых от бедных или для защиты тех, кто имеет какую-либо собственность, от тех, которые совсем ее не имеют» [1]. Он развил теорию управления Дж. Локка, который утверждал, что «великой и главной целью объединения людей в государства и передачи ими себя под власть правительства является сохранение их собственности» [2]. Дж. Локк был сторонником управления на основе законов и правил, так как «управление без установленных

постоянных законов не может ни в какой мере соответствовать целям общества и правительства» [2].

Великий утопист Р. Оуэн также полагал, что обладание собственностью есть условие обладания властью. Частную собственность он считал «причиной бесчисленных преступлений и бедствий, испытываемых человеком» [3]. Он предлагал теорию гуманного управления «под господством разумного всемирного правительства» [3], которое «будет стремиться исключительно к счастью управляемых» [3]. «При правильно устроенной и научно-обоснованной системе общественной собственности» [3]. Р. Оуэн призывал «управлять обществом на началах добра и истины», настаивал на необходимости новой системы обучения и воспитания для того, «чтобы разумно управлять собою или позволить разумно управлять другим» [3].

Промышленная революция XIX века привела к возникновению научных теорий управления в сфере производства, и породило такое понятие как менеджмент. Первый крупный шаг в этом направлении был сделан Ф. Тейлором, который стал основоположником школы научного управления. Ф. Тейлор утверждал, что «научная организация управления ...предполагает собирание, анализ, группировку и классификацию уже известных прежде данных в новые законы и правила, что эти прежние разрозненные знания организуются в новую стройную науку». Также «научное управление предполагает глубочайшую перемену во всем нормальном укладе, как рабочих, так и администрации предприятия в отношении друг друга и в отношении обязанностей и ответственности каждой из сторон» [4].

Наряду со школой научного управления в начале XX века выделяется административная школа. Ее основатель А. Файоль разработал принципы управления как науки администрирования, разделил процесс управления на пять основных функций, которые до сих пор используются в управлении организацией. А. Файоль рассматривал управление не только как науку, но и как искусство, которому можно и нужно учиться. Благодаря его вкладу возникла новая отрасль науки – социология и психология управления.

Другой представитель административной школы управления немецкий социолог М. Вебер выдвинул бюрократическую модель управления, согласно которой «отсутствие бюрократического аппарата управления» не позволит правильно и эффективно функционировать ни производству, ни государству. Рассматривая город как административную единицу государства, М. Вебер считал, что развитие и процветание города возможно только в том случае, если его правитель располагает «таким аппаратом обученных должностных лиц, который мог бы настолько обеспечить управление городскими делами, чтобы удовлетворить его

связанные с экономическим развитием города интересы». Причем бюрократический аппарат должен обладать высоким профессионализмом в сфере управления и располагать «достаточными знаниями, ... необходимой настойчивостью и профессиональной рациональной объективностью» [5].

Менеджмент является частью общей теории управления, он возник одновременно с появлением буржуазии, крупного производства и рыночных отношений. Менеджмент, как и любая сфера управления, носит системный характер. Это выражается не только во взаимодействии управляющей и управляемой системы, но и во взаимосвязи отдельных элементов этих систем. Каждый элемент рассматривается как подсистема, действия которой влияют на результаты управления и имеют те или иные последствия. Системы могут быть закрытыми и открытыми, сложными и простыми, но для их слаженного взаимодействия и эффективного функционирования необходимо научно-обоснованное управление.

Для решения этих задач формируется класс профессиональных менеджеров, а управление становится их специальностью. Ведущий теоретик менеджмента П. Друкер писал по этому поводу: «Менеджеры стали лидирующей социальной группой в значительной степени потому, что они систематизировали управленческую часть своей работы – планирование, создание и управление организацией, занимающейся бизнесом, - и она стала отдельной областью знаний». Он подчеркивал, что «во всем мире руководители бизнеса в своей работе полагаются на управление как область знаний» [6].

Теоретический фундамент современного менеджмента заложен трудами А. Маслоу, Э. Мэйо, П. Друкера, Дж. Бернхейма, Т. Парсонса, Дж. Гэлбрейта и П. Сорокина. Основные суждения и концепции по управлению, представленные в работах этих ученых и сегодняшних их последователей, заключаются в рационализации управления, т.е. соединения в нем научного знания, технических средств, трудовых и творческих способностей человека.

В заключение можно сделать вывод, что именно научный подход к менеджменту как одной из сфер управления обусловил его бурное развитие на Западе, что стало основой эффективной экономики и технического прогресса.

Литература

1. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит Т. 2. – М-Л., 1935.
2. *Локк Дж.* Два трактата о правлении // Сочинения Т. 3 / Дж. Локк. – М.: Мысль, 1988.

3. Оуэн Р. О новом нравственном мире // Избранные произведения Т. 2 / Р. Оуэн. – М-Л.: Издательство Академии наук СССР, 1950.
4. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента / Ф. У. Тейлор. – М.: «Журнал «Контролинг», 1991.
5. Вебер М. Город // Избранное. Образ общества / М. Вебер. – М.: Юрист, 1994.
6. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке / П. Друкер. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2003.

РАЗВИТИЕ КРЕСТЬЯНСКОГО ХОЗЯЙСТВА ВОСТОЧНОЙ СИБИРИ В ГОДЫ НЭПА (1925 - НАЧАЛО 1926 ГГ.)

С. А. Карлов

Красноярский институт экономики, Россия, Красноярск

В статье анализируется состояние производительных сил крестьянского хозяйства Восточной Сибири в 1925 - начале 1926 гг. и раскрываются причины их отставания в развитии, в сравнении с дореволюционным периодом.

The article examines the state of the productive forces of the farm in Eastern Siberia in 1925 and early 1926. and the reasons of their lagging behind in development compared to the pre-revolutionary period.

Период с 1925 года до середины 1926 года был наиболее благоприятным для жизни и хозяйственной деятельности крестьянства Восточной Сибири за все годы НЭПа. С начала 1925 года, руководством страны в восточносибирском регионе проводился курс на либерализацию политики в аграрном секторе экономики. Сибирскому земельному управлению было разрешено увеличить долю ассигнований из местных бюджетов на нужды сельского хозяйства до 10%. Постановлением высших органов в среднем на 20% была снижена плата за работу по землеустройству населения. Сельскохозяйственный налог в группе крестьян с посевами до двух десятин уменьшился в 1925 году по сравнению с 1924 годом в среднем на 200%, а в высших группах, с посевами более 4 и 10 десятин – в среднем на 46%. Было разрешено увеличить срок сдачи земли в аренду; был узаконен наемный труд, первоначально ограниченный сезоном сбора урожая. Было установлено, не относить к кулацким, буржуазным элементам ряд кустарей деревни; строго предписывалось устранить все существующие препятствия к крестьянской торговле на базарах. В партийно-государственных документах, в центральных и губернских газетах содержались заявления, что «борьба с частным капиталом должна вестись на почве экономического

соревнования, а не сводиться к административному нажиму, уничтожающему самые основы установленного Лениным НЭПа» [1].

Результаты смягчения политики в отношении крестьянства не замедлили сказаться. В решениях губернских съездов советов отмечалось поступательное развитие всех отраслей сельского хозяйства, и стремление значительной части крестьянства к культурным способам ведения своего хозяйства. Особое внимание уделялось приобретению средств производства. Усиленным спросом пользовался сельскохозяйственный инвентарь. Так, в Енисейской губернии в 1925 году торговые организации зарегистрировали перевыполнение плана продажи сельскохозяйственных машин: плугов – на 100%, борон и культиваторов – на 190%, сеялок – на 159%, сенокосилок – на 83%, молотилок – 24%, жнеек – 156%, веялок – 71%, сортировок – 99%, сепараторов – 130% [2].

Для сибирского крестьянства покупка сложных сельскохозяйственных машин была выгодным вложением денег. В условиях короткого полеводческого сезона их использование значительно экономило людские и временные ресурсы и способствовало повышению эффективности производства. Кроме того, село испытывало огромный дефицит сельхозтехники. В отчетах Балаганского уездкома РКП(б) Иркутской губернии за 1926 год анализируется экономическая мощь крестьянского хозяйства и, прежде всего, его оснащенность сельскохозяйственными машинами. Для обследования были взяты средние по площади территории Черемховской и Нижне-Илимской волостей. В результате были получены следующие данные: в Нижне-Илимской волости (около 4000 крестьянских хозяйств) на каждые 58 дворов приходилась одна жнейка (конный жатвенный механизм), на каждые 177 дворов приходилась одна сенокосилка; на 371 двор – одна молотилка; на 5,5 двора – один плуг; на 337 дворов – одна сеялка. В итогах обследования делается вывод: «Машинизация сельского хозяйства находится на первых ступенях развития, причем, значительная часть машин, приобретена в 1924-1925 годах». Низкую оснащенность сельхозорудиями показало обследование сельских районов Енисейской и Забайкальской губерний [3].

Сложные сельскохозяйственные машины были дорогими, но в новых экономических условиях крестьянство изо всех сил стремилось их приобрести. Для этого часто объединялись средства нескольких хозяйств. Немногим удавалось взять кредит на покупку сложного сельскохозяйственного орудия. В этом случае лучшим способом вернуть затраченные средства за сравнительно короткий период можно было, нанимаясь с ним на работу в другие хозяйства. Некоторые земледельцы таким образом получали значительный доход. Идеологи и ученые советской исторической школы определяли наем на работу со своими

сельскохозяйственными орудиями в другие хозяйства как метод «эксплуатации» нанимателя. Однако крестьяне Сибири относились к этой форме экономических отношений как к естественной, выработанной самой жизнью. Часть их, даже состоявшие в компартии, не меняли своего мнения о роли аренды сельхозмашин в жизни села. Так, секретарь Холмогойской ячейки ВКП(б) Заларинского района Иркутского округа Выборов говорил, что «...эксплуатация машин признаком кулака считаться не может, так как, наживаясь на машинах, он в то же время помогает тем, у кого нет машин, а таковых большинство в деревне». Кроме того, как показала практика НЭПа, государство может существенно снижать цены за наем сельхозорудий, создавая конкуренцию их владельцам. В тех районах, где организовывались прокатные пункты сельхозтехники, работали машинные товарищества, были совхозы и коммунны, имеющие достаточное для сдачи в аренду количество сельхозорудий, ставки их аренды были невысокими [3].

В новых условиях возросло использование высокоурожайных сортов зерновых хлебов и трав, все шире внедрялась массовая сортировка семян, приобретался породистый скот, и улучшалось его содержание. В окружном Иркутского округа поступали сообщения секретарей райкомов ВКП(б) о значительных достижениях в сельском хозяйстве. Так, в Нижнеудинском районе наиболее передовые крестьяне начали проводить опытную работу в своих хозяйствах, перед посевом сортировали и протравливали семена, строили теплые помещения для скота. Количество сельскохозяйственного инвентаря в районе за 1925-1926 года увеличилось в два раза. Крестьянам было выдано в качестве премий «за сельскохозяйственные улучшения» 38 пудов разных семян, которыми они засеяли 22 десятины [4].

В Забайкальской губернии, несмотря на неблагоприятные природно-климатические условия и неустойчивость экономической политики предыдущих лет, тенденции прогресса в сельском хозяйстве также проявились [4].

В губерниях восстанавливалась система агрономической помощи, отсутствовавшая со времен гражданской войны, проводились сельскохозяйственные курсы, организовывались кружки и выставки хозяйственных достижений крестьянства Сибири. Так, в больших селах Заларинского района Иркутской губернии в 1925-1926 годах были проведены трехнедельные сельскохозяйственные курсы, и число их слушателей увеличивалось с каждым годом. В с. Залари в 1925 году окончили курсы 11 человек, а в 1926 году – 24 человека. Из 35 крестьян-слушателей 25 с успехом применили полученные знания в эти же годы. В районе было организовано 14 сельскохозяйственных кружков, и ежегодно проводилась выставка сельского хозяйства. Большой интерес вызвала

выставка, проведенная в 1926 году. Только за один день работы ее посетило 1500 человек, многие из которых, чтобы побывать на ней, преодолевали более 40 верст пути, даже, несмотря на плохую погоду. Победители выставки были награждены денежными премиями и молодняком породистых животных [5].

Восточная Сибирь является зоной рискованного земледелия, и поэтому большая часть крестьян, не рассчитывая на постоянный доход от этой отрасли, занималась отхожими промыслами, имела постоянные или сезонные подработки. Государство в 1925-1926 годах способствовало развитию кустарных промыслов. От налогов освобождались кооперированные артели и сельские кустари-одиночки, им давалось право выборки личных патентов, вместо промышленных, от уравнительного сбора освобождались кустари, имеющие не более трех наемных рабочих и др. [6]. Большинство крестьян воспользовались предоставленными льготами. Их изобретательный ум придумывал самые разные источники дохода: строительство мельниц, занятие кузнечным, плотницким, обувным ремеслами, разведение для продажи породистого скота, производство древесного и добыча каменного угля, сдача в наем жилья, охотничий промысел, выращивание на рынок ранних овощей, разведение пчел, подрабатывание извозом, выделывание кожи, варка соли, ловля рыбы и др.

Бюджеты хозяйств иркутского крестьянства более чем наполовину (52,5%) состояли из неземледельческих заработков. В Читинском уезде Забайкальской губернии из 52981 сельского двора побочные заработки имели 37335 хозяйств, что составляло 70,5% от их общего количества [6].

Либерализация аграрной политики в середине 1920-х годов способствовала некоторому повышению уровня жизни крестьян в сравнении с предшествующим периодом НЭПа. Увеличилось потребление продуктов питания и покупка вещей для личного использования [7].

В связи с этим в 1925-1926 годах в высших партийных кругах ВКП(б) разгорелась дискуссия «о расслоении деревни» и появлении «кулацкой опасности» для Советского государства, в ходе которой сторонниками форсированной индустриализации доказывалось значительное увеличение состоятельных групп крестьянства. Однако анализ совокупных данных в целом по Сибири и по Восточной ее части эту точку зрения опровергает. Темпы развития и увеличения мощности крестьянских хозяйств в годы НЭПа были намного ниже, чем в дореволюционный период, и никаких предпосылок для появления групп крестьянства, угрожающих существующей власти, не было. В числе других документов, это подтверждает доклад Енисейского губкома РКП(б) [8] об обследовании деревни с целью выявления тенденций экономического роста и социальной дифференциации ЦК РКП(б) в 1925

году: «Обследовали Рождественский район (61 село). Искали кулака по всем селам. Нашли одного в с. Рождественское: крестьянин Дубов,... у которого вроде бы есть все социально-экономические признаки кулака». Имея среднее крестьянское хозяйство и работавшую в нем одну годовую работницу, он значительную долю внимания уделял другим формам заработка. У него было нечто вроде заезжего двора для крестьян (в собственном доме). Дубов продавал при надобности приехавшим крестьянам овес и сено. Готов был взять подряд и посредничество по продаже у крестьян хлеба в город. Покупал племенных производителей, которых отдавал в пользование за плату другим крестьянам. По отзыву о нем местных представителей органов власти, «... Дубов предприимчив, не в пример среднему типичному крестьянину. В с. Рождественское он единственный крестьянин, которого можно отнести к категории растущего кулака. В других селах Рождественского района Енисейской губернии хозяйств такой мощности не было. Имеется 5-10 крестьянских дворов в районе, которые можно назвать зажиточными, но все они находятся ниже по уровню развития хозяйства Дубова». По отзывам знающих Дубова крестьян, «...Он усердный работник и за ним не всякий поспеет, особенно в страду» [8].

Отсутствие значительного роста зажиточности констатируется Забайкальским губисполкомом в общей характеристике социально-экономического развития крестьянских хозяйств: «Основная масса деревни – середняки, процент кулаков и бедняков сравнительно мал. Батрачества почти нет» [8].

Несмотря на приближение общих показателей развития сельского хозяйства Сибири, в период стабильного НЭПа, к дореволюционному периоду, количество средств производства на одно крестьянское хозяйство не достигло прежнего уровня. Как сообщается в докладе Сибкрайкома в ЦК ВКП(б) за декабрь 1926 год, по посеву, рабочим лошадям и крупно-рогатому скоту сибирское крестьянское хозяйство не достигло уровня 1917 года. Площадь посева одного крестьянского двора в 1926 году в сравнении с 1917 годом снизилась в среднем на 24,5%, количество рабочих лошадей уменьшилось в среднем на 27%, количество крупно-рогатого скота упало, в среднем, на 12%, количество свиней снизилось на 20%. Производственная мощность средне-зажиточных хозяйств сократилась в среднем в два раза. Даже в самом урожайном за период НЭПа 1925 году общая стоимость всей товарной сельскохозяйственной продукции Сибири составляла около 52% от уровня 1913 года [9]. Оценивая состояние своего хозяйства, крестьянство равнялось на показатели дореволюционного времени, которые во многих случаях все еще оставались для него недостижимым идеалом. В 1925-1926 годах, в наиболее благоприятные годы для развития сельского хозяйства

страны, крестьянин получал за свою продукцию на рынке на 40% меньше, чем в 1913 году. Его потери на рынке из-за приоритетного развития промышленности во много раз превосходили выгоды, полученные вследствие освобождения от дореволюционных земельных платежей [9].

Необходимо отметить, что дополнительные заработки крестьян в этот период не обеспечивали рост зажиточности. Если в дореволюционное время предприимчивые сибирские крестьяне их использовали преимущественно для увеличения доходов и производственной мощности хозяйства, то с проведением политики ограничения «тенденций окулачивания», они почти все полученные от несельскохозяйственных промыслов доходы вынуждены были расходовать на выплату многочисленных налогов, страховых взносов и государственных займов. В докладе по обследованию Абаканского района (Минусинский уезд, Енисейская губерния), присланном в ЦК РКП(б), из опросов крестьян выясняется, что «...некоторые хозяйства работают себе в убыток и добавляют скота к своему доходу, чтобы выплатить налог» [10].

Обеднение сибирского крестьянства за пять лет Советской власти наглядно показывают статистические данные, согласно которым в 1925 году по сравнению с 1920 годом количество бедняцких хозяйств увеличилось на 313 тыс., т. е. на 38,1%. Группа середняцких хозяйств уменьшилась на 49 тыс., т. е. на 12,6%. Зажиточная группа хозяйств сократилась на 94 тыс. единиц или на 69,6% [10].

Отставание в развитии сельского хозяйства было обусловлено субъективными причинами. Для его успешного развития было недостаточно либерализации условий экономической деятельности отрасли. Немаловажное значение имела государственная поддержка. Однако она не вписывалась в политику форсированной индустриализации за счет аграрного сектора. Напротив, идеология, как уже ранее отмечалось, ограничивала его развитие жесткими рамками. Вследствие этого в годы стабильного НЭПа сохранилось большинство проблем сельского хозяйства появившихся с установлением советской власти. Одна из них – кредитование крестьянства. Крестьян не устраивали высокие кредитные ставки, недостаточные суммы кредитов, бюрократическая волокита при их получении. Небольшую часть потребности села в кредитах удовлетворяла кооперация. Например, в Заларинском районе Иркутского округа кредитное товарищество обслуживало в 1926 году лишь 32% хозяйств. В Читинском округе в кредитных товариществах обслуживалось всего 40,6% крестьянских хозяйств. Из-за отсутствия полноценного кредитования земледельцы нередко объединяли средства для покупки сложных сельхозмашин. Среди маломощных было распространено такое явление как «супруга» – сезонное объединение производительных сил для обработки земли, сбора урожая и других работ [11].

Сибкрайком ВКП (б), исходя из данных обследований, определил потребность в кредите одного середняцкого крестьянского хозяйства в 300 руб. Однако в 1925 году индивидуальное хозяйство не получило и половины указанной суммы. Например, в Енисейской губернии на одно бедняцкое хозяйство было выдано кредитной ссуды 44 руб. 20 коп.; середняцкое хозяйство получило 125 руб. 30 коп.; зажиточное – 145 руб. 50 коп., а коллективное хозяйство – 236 руб. [11].

Таким образом, анализ источников, свидетельствующих о степени социального расслоения сибирской деревни, привел к следующему выводу. Концепция части руководства страны об угрожающем росте численности «кулацкой» группы крестьянства фактами не подтвердилась. В целом по Сибири в 1920 году зажиточные, по разным данным, составляли от 11,4% до 24% всего крестьянства и могли представлять определенную опасность для укрепления Советской власти. Однако в 1925 году эта цифра упала до 3,3 %, что говорит о полном отсутствии угрозы для власти со стороны состоятельных групп. В среднем по всей Восточной Сибири зажиточные хозяйства составляли в 1925-1927 годах 4-5% от всех крестьянских хозяйств [12], что также ничем не угрожало государству.

Идея сильного расслоения крестьянства и угрозы «кулацкой опасности» нужна была части руководителей ВКП(б) для мотивировки репрессирования и ликвидации зажиточных слоев крестьянства, а затем и всего частного крестьянского хозяйства. Независимая крестьянская семья, хозяйствующая в автономном режиме, мешала замыслам руководства страны по коллективизации аграрного сектора экономики.

Литература

1. Государственный архив Новосибирской области (ГАНО). Ф. 1. Оп. 1. Д. 1496. Л. 39, 40, 41.; ГАНО. Ф. 1. Оп. 1. Д. 1656. Л. 12, 12 (об).; Вычислено по «Материалам обследования сибирской деревни. Заларинский район Иркутского округа». Новосибирск: Издание Сибкрайкома ВКП (б). 1927. С. 31.; Российский государственный архив социально-политической истории (РГАСПИ). Ф. 17. Оп. 67. Д. 185. Л. 35; ГАНО. Ф. 1. Оп. 1. Д. 1394. Л. 1-10; Забайкальский рабочий. Чита. 1925. 7 марта. № 55; Первый краевой съезд Советов Сибири. 3-9 декабря 1925 г. Стенографический отчет. Новосибирск. 1993. С. 65.

2. ГАНО. Ф. 1. Оп. 1. Д. 1496. Л. 13; Комитет по делам архивов при правительстве Республики Хакасия (ЦГАРХ) ЦГАРХ. Ф. 16. Оп. 1. Д. 9. Л. 13, 412.

3. Государственный архив новейшей истории Иркутской области (ГАНИИО.) Ф. 1. Оп. 1. Д. 1619. Л. 23.; РГАСПИ. Ф. 17. Оп. 67. Д. 190. Л. 63, 64.; ГАЗК. Ф. 1746. Оп. 1. Д. 43. Л. 98; Ф. 110. Оп. 1. Д. 51. Л. 115, 116, 124.; «Эксплуатация машин» – наем владельцев сельскохозяйственных

машин другими хозяйствами; Материалы обследования сибирской деревни. Заларинский район Иркутского округа. Новосибирск: Издание Сибкрайкома ВКП (б), 1927. С. 11. РГАСПИ. Ф. 17. Оп. 67. Д. 190. Л. 4.

4. ГАНИИО. Ф. 1. Оп. 1. Д. 2677. Л. 29.; Государственный архив Забайкальского края (ГАЗК) Ф. 110. Оп. 1. Д. 425. Л. 1-3; Д. 470. Л. 406.; Там же.

5. Материалы обследования сибирской деревни. Заларинский район. Иркутский округ. Новосибирск: издание Сибкрайкома ВКП (б). 1927. С. 99; Гордость Заларинская // Власть труда. 1926. № 239-2044. 20 октября.

6. *Карлова Т. М.* Частное предпринимательство в промышленности и торгово-заготовительном секторе экономики Восточной Сибири. Иркутск, 1999 Дис... С. 112.; Соколов М. П., Самохин А. Т. Сельские кустари восточно-сибирских округов. (По обследованию 1925г.) Ирк. окр. стат. отдел Иркутск 1927 С.4-5.; ГАЗК. Ф. 163. Оп. 1. Д. 55. Л. 8, 9, 20.

7. Материалы обследования ...С. 8, 25, 27; Государственный архив Красноярского края (ГАКК). Ф. 505. Оп. 1. Д. 71. Л. 34; Д. 17. Л. 25; Государственный архив Иркутской области (ГАИО). Ф. 2701. Оп. 1. Д. 157; ЦГАРХ. Ф.21. Оп. 1. Д. 33. Л. 85.

8. РГАСПИ. Ф. 17. Оп. 67. Д. 190. Л. 1-3.; РГАСПИ. Ф. 17. Оп. 67. Д. 190. Л. 1-3.; ГАЗК. Ф. 110. Оп. 1. Д. 51. Л. 116- 124; Батура А. И. Коллективизация в забайкальской деревне (1927-1934 гг.). Иркутск, 1995. Л. 55-57.

9. ГАНУ. Ф. 1. Оп. 1. Д. 1382 (б). Л. 33.; Бруцкус Б. Д. Голод и коллективизация // Париж. 1933. Т. 52. С. 415-418; Кроль М. А. Аграрная политика Советского правительства // Вольная Сибирь. Прага. 1929. Т. 6-8. С. 117-118.

10. РГАСПИ. Ф. 17. Оп. 67. Д. 190. Л. 65-66.; РГАСПИ. Ф. 17. Оп. 33. Д. 532. Л. 116, 144.

11. Материалы обследования... С. 34; ГАЗК. Ф. 283. Оп. 1. Д. 44. Л. 7.; ГАНИИО. Ф. 1. Оп. 1. Д. 219. Л. 7.; РГАСПИ. Ф. 17. Оп. 33. Д. 533. Л. 45, 46.

12. *Журов Ю. В.* Социальная структура сибирского крестьянства в годы революции и гражданской войны (1917-1920 гг.). В кн: Проблемы истории советской сибирской деревни. Под ред. Н. Я. Гущина. Изд-во «Наука». Новосибирск, 1977. С. 5.; РГАСПИ. Ф. 17. Оп. 67. Д. 369. Л. 22.

МУЗЕЙ БОЕВОЙ СЛАВЫ ГИМНАЗИИ – ОСНОВА ГРАЖДАНСКОГО ВОСПИТАНИЯ ПОДРАСТАЮЩЕГО ПОКОЛЕНИЯ

Н. И. Конев

Русская Гимназия №6, Молдова, муниципия Бельцы

На современном этапе развития страны в условиях построения правового государства и становления гражданского общества возрастает актуальность осуществления гражданского воспитания подрастающего поколения. Демократическому государству необходимы разносторонне образованные, нравственно и социально ответственные граждане, которые могут самостоятельно принимать решения и прогнозировать их возможные последствия, а так же готовые к сотрудничеству и межкультурному взаимодействию, обладающие гражданскими качествами, чувством ответственности за судьбу страны, способные участвовать в развитии ее экономической, политической и культурно-духовной сфер.

At the present stage of development of the country in the conditions of creation of the constitutional state and formation of civil society relevance of implementation of civil education of younger generation increases. For the democratic state are necessary versatily educated, it is moral also socially responsible citizens who can independently make decisions and predict their possible consequences and as ready to cooperation and the cross-cultural interaction, possessing civil qualities, a sense of responsibility for destiny of the country, capable to participate in development of its economic, political and cultural and spiritual spheres.

В условиях переоценки ценностей и смены идеалов проблема гражданского воспитания является одной из приоритетных. Основная цель гражданского воспитания заключается в ориентации подрастающих поколений на ценности отечественной культуры, формировании у них ценностного отношения к Родине, ее культурно-историческому прошлому. Важно прививать детям чувство гордости за свою страну, воспитывать в них уважение к Конституции, государственной символике, родному языку, народным традициям, истории, культуре; формировать активную гражданскую позицию и самосознание гражданина своей родины. Формирование человека как личности требует от общества постоянного и сознательного совершенствования системы социального воспитания. Основным стимулом социальных нововведений является культура, которой отводится определяющая роль в развитии системы воспитания и образования, в духовной самоидентификации личности. В настоящее время значительно активизируется роль музеев, являющихся неотъемлемой частью системы социального воспитания, которые представляют собой специфичный, интегративный вид учреждения культуры, сочетающий в себе различные функции как научную, так и социально-педагогическую и культурно-просветительную.

Школьный музей является своеобразным музейным учреждением, поскольку он ведет в меру своих возможностей поисково-собирательную работу, экспонирование и пропаганду имеющихся коллекций в соответствии с учебно-воспитательными задачами школы. Школьный музей создается как неотъемлемая и органическая часть школы. Целью создания и деятельности школьного музея является всестороннее содействие развитию коммуникативных компетенций, навыков исследовательской работы учащихся, поддержка творческих способностей детей, формирование интереса к отечественной культуре и уважительного отношения к нравственным ценностям прошлых поколений. Музей должен стать одним из воспитательных центров открытого образовательного пространства учебного учреждения. Проявить патриотизм в мирное время сложнее, воспитывать это качество в новых социально-экономических условиях – еще более сложная проблема. И все же это возможно.

Еще в январе 1967 года в гимназии № 6 муниципия Бельцы (Республика Молдова) (в те годы железнодорожная средняя школа №5 Молдавской железной дороги, МПС СССР) усилиями педагогического коллектива и учащихся, под непосредственным руководством директора школы И. К. Бронуицкого – во время Великой отечественной войны комиссара бронепоезда и преподавателя истории Б. И. Саневича, был открыт музей, посвященный командиру белорусских партизан Константину Заслонову. Музей им. К. Заслонова в гимназии № 6, является музеем боевой славы военно-патриотической направленности.

Он, прежде всего, способствует приобщению детей и подростков к событиям Великой Отечественной войны, знакомит с ветеранами, героями Великой Отечественной войны, тружениками тыла, детьми войны, с людьми, совершившими подвиг в мирное время; формирует осознание своей сопричастности к истории страны, подвигам народа, необходимости сохранения памяти и проявления уважения к героям войны, пожертвовавшим своей жизнью на благо будущих поколений.

За минувшие десятилетия гимназия не только не остановила эту работу, но и сделала ее более разносторонней. В активе музея, единственного в своем роде на территории Республики Молдова, множество ценных свидетельств успешной деятельности: почетные грамоты, благодарственные письма, дипломы, участие в различных акциях милосердия, представление памятного журнала на Выставке достижений народного хозяйства и т.д. Опыт работы школьного музея освещался в специализированном журнале «преподавание истории в школе». Музей по-прежнему пополняется экспонатами, документами, архивными фотографиями, а так же ведется поисковая работа. В Совет Музея входит большая группа учащихся гимназии под руководством учителя истории И. Д. Балта и директора гимназии Л. Я. Савва.

Ребята проводят экскурсии, встречи с ветеранами Великой Отечественной войны и войны в Афганистане, организуют празднование знаменательных дат, различные акции. Частыми гостями школьников являются ветераны ВОВ, члены Совета ветеранов афганской войны, родственники Героя Советского Союза Н. Чичикало – почетного гражданина нашего города.

Ныне музей сотрудничает:

- 1) с коллективом первой мотопехотной бригады «Молдова»;
- 2) с ветеранами-афганцами, Союзом офицеров республики и муниципия;
- 3) с посольством Белоруссии в Молдове;
- 4) с выпускниками – воинами запаса, проживающими, как на территории Республики Молдова, так и в странах СНГ;
- 5) с Русской Общиной муниципия Бельцы.

В мае 2011 года ученики гимназии присоединились к объявленной газетой «Русское слово» акции под названием «Солдатский платок»: на импровизированных платочках дети записывали имена своих героических предков, воевавших за нашу свободу, и сотканная из лоскутков ткани, история оживает.

Традиционной стали и акции «Память», «Вахта памяти», во время которых учащиеся чествуют ветеранов, собирают посылки и вручают их ветеранам войны, – никто не забыт...

Исходя из вышесказанного, можно утверждать, что школьный музей располагает богатым социально-воспитательным потенциалом и позволяет осуществлять организованную познавательную, культурно-досуговую, творческую деятельность учащихся. Музей создает благоприятные условия для осуществления гражданского воспитания детей и подростков. Он способствует формированию чувства патриотизма, активной гражданской позиции, политической культуры, критического мышления, способности самостоятельно делать свой выбор; помогает в воспитании гражданина, обладающего позитивными ценностями и качествами, способного реализовать их в созидательном процессе в интересах Отечества, укрепления государства, обеспечения его жизненно важных интересов и устойчивого развития.

Литература

1. www.copetsnatalia@mail.ru.

МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

М. А. Куприянов, Н. В. Белова
Красноярский институт экономики, Россия, Красноярск

В статье рассмотрены формы и методы организации инновационной деятельности, такие как: двойная система управления, формирование двойного бюджета, создание выделенных временных организационных структур и стратегических бизнес-единиц. Отмечены преимущества и недостатки указанных методов.

The article describes forms and methods for organizing innovation activities such as a controlling dual system, formation of a double budget, creation of temporary organizational structures and strategic business units. The article mentions advantages and disadvantages of these methods.

Формирование инновационного потенциала для обеспечения эффективной инновационной деятельности предприятия, как правило, сопряжено с необходимостью решения сложных методических, а в отдельных случаях и методологических проблем. С одной стороны, инновационная деятельность требует дополнительных усилий со стороны менеджмента, трудовых коллективов и отдельных работников предприятия, которые не свойственны им в, так называемой, штатной ситуации. При этом такие дополнительные затраты времени, сил и ресурсов никак не компенсируются, по крайней мере, на этапе инициирования инновации. Это означает, что высшее руководство предприятия должно создать особые организационные формы в виде «кружков качества» и т.п., которые обеспечивают какие-то другие, нетрадиционные стимулы для инновационной деятельности. С другой стороны, инновационная деятельность по своей природе приводит к расширению и углублению диверсификации хозяйственного портфеля предприятия, а это, как известно из основных постулатов общей теории менеджмента, неизбежно усложняет его производственную и организационную структуру.

Эти проблемы практика пытается решить различными методами, путем создания специфических организационных форм.

Классификация форм и методов организации инновационной деятельности:

1. Двойная система управления. Особенность данного метода состоит в том, что в подготовке стратегического плана участвуют все подразделения предприятия. Спецификой такого единого плана является то, что в нем распределяются приоритеты и бюджеты по стратегическим (инновационным) и оперативным видам деятельности. Оперативная часть плана представляет собой набор целей, задач, программ и бюджетов для

получения текущей прибыли. Реализацией этих программ занимаются все подразделения предприятия. Стратегическая часть представляет собой набор самостоятельных инновационных проектов нацеленных на развитие предприятия. Для координации деятельности в рамках стратегической части плана предприятия создаются специальные управленческие группы в виде:

1) советов, комитетов и рабочих групп по разработке технической политики, которые готовят предложения для руководства предприятия по стратегическим направлениям инновационного процесса;

2) отделений и центральных служб развития новых продуктов, которые координируют инновационную деятельность, согласуют цели и направления технического развития, контролируют процесс разработки новой продукции и ее внедрение;

3) комитетов по инновационным проектам, представляющих собой аналог научно-технического совета, основной задачей которых является полное информирование об инновациях всех заинтересованных лиц и создание условий для эффективного взаимодействия подразделений занятых оперативной деятельностью и участников инновационного процесса.

Двойная система имеет один существенный недостаток – власть и ответственность за стратегическое развитие предприятия отделены от оперативного руководства. Отсюда, руководители проектов не всегда могут понять и воспринять проблемы текущей хозяйственной деятельности и наоборот.

2. Формирование двойного бюджета. Суть данного метода состоит в формировании двух одновременно действующих бюджетов. Один оперативный, а второй стратегический, нацеленный на инновационное развитие. Цель исполнения первого состоит в сохранении текущей прибыли предприятия за счет имеющихся в настоящее время производственных возможностей. Если в нем и предусмотрены инвестиции, то они в основном направлены на корректировку производственной мощности с целью локализации временного рыночного дисбаланса или на проведение мероприятий, оптимизирующих издержки производства. Цель исполнения второго бюджета – это улучшение стратегических конкурентных позиций хозяйствующего субъекта. Как правило, это инвестирование перспективных направлений диверсификации деятельности.

Формирование двойного бюджета может проявляться в виде специальных инновационных фондов, создаваемых из прибыли для стимулирования внедрения инноваций. Часто такие фонды выступают в качестве венчурных фондов, средства из которых инвестируют в венчурные компании, в которых заинтересовано предприятие.

Основное преимущество двойного бюджета состоит в том, что

можно рационально распределить финансовые ресурсы, в том числе для достижения долговременных целей. Кроме того имеется возможность сопоставить результаты и затраты по оперативной и стратегической деятельности отдельно. Однако проблемы структуризации системы управления и производства остаются не решенными.

3. Создание выделенных временных организационных структур. Суть состоит в том, что создаются целевые группы специалистов или целые подразделения, которые в той или иной степени разрабатывают инновационные программы.

После того как эти планы получили одобрение от высшего руководства, они передаются для исполнения в другие подразделения, осуществляющие оперативную деятельность.

На практике встречается большое разнообразие подобных структурных образований, различающихся целями, составом, полномочиями и другими характерными чертами.

Отделы научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ – это традиционные подразделения, целью которых является создание новой продукции. В последнее время их роль на крупных предприятиях возрастает в связи с необходимостью разработки и доведения до стадии освоения новых перспективных идей.

Аналитические группы, включающие в свой состав менеджеров, исследователей и специалистов функциональных отделов предприятия. Основная цель деятельности таких групп состоит в прогнозировании развития научно-технического прогресса в выбранной области знаний, в анализе и обосновании тематики научных исследований, в оценке и ранжировании перспективных идей и т.д.

Временные целевые (творческие) группы объединяют специалистов различных подразделений для проработки отдельных этапов планирования и реализации какого-либо инновационного проекта. Как правило, подобные группы создаются в ситуациях, когда возможные инновации не требуют немедленных действий, а могут реализовываться в ходе модификации действий в сфере снабжения, или производства, или сбыта продукции предприятия.

Временные инновационные проекты – это наиболее распространенная форма организации инновационной деятельности на российских предприятиях. Структура и состав членов конкретного инновационного проекта устанавливается руководителем предприятия и юридически оформляется соответствующим внутренним нормативным документом. Такая структурная единица существует в течение времени разработки инновационного проекта, после чего ликвидируется.

Основными проблемами деятельности временных инновационных проектов являются:

1) необходимость рационально распределять время каждого участника проекта между его текущей и инновационной деятельностью;

2) работа в составе творческого коллектива демотивирует работника возвращаться после завершения проекта к рутинной текущей деятельности;

3) участники проекта мотивируются дополнительно, отсюда желание продлить как можно дольше работу в проекте.

Внутренние венчурные проекты основаны на выделении особой группы специалистов, линейных и функциональных руководителей необходимых и достаточных для реализации комплексной инновации. В отличие от внутреннего инновационного проекта, в котором члены обособленного коллектива работают, совмещая свою инновационную деятельность с текущими должностными обязанностями, в венчурном проекте эти специалисты командированы на срок выполнения инновационного проекта в распоряжение назначенного руководителя и подчиняются только его указаниям. Основным недостатком внутреннего венчурного проекта – это противопоставление инновационной и операционной функции предприятия. Вместе с тем имеется и ряд преимуществ:

1) возможность полного сосредоточения участников проекта на инновационной проблеме;

2) большая заинтересованность в результатах реализации инноваций;

3) закрепление определенного бюджета за венчурным проектом.

Общим положительным моментом для временные инновационных и внутренних венчурных проектов является то, что в случае успешного внедрения инновации такие группы, зачастую, становятся ядром новых дочерних предприятий. Как показывает зарубежный опыт, именно проектно-целевые группы являются основной формой организации инновационного процесса [1].

В целом данный метод организации инновационной деятельности на предприятии существенно повышает ее результативность.

4. *Стратегические бизнес-единицы.* Суть данного подхода заключается в том, что к существующей организационной структуре предприятия добавляются самостоятельные подразделения, которые ориентированы на стратегические перспективы с целевой направленностью на получение в будущем текущей прибыли. Руководители таких подразделений подчиняются двум вышестоящим руководителям, один из которых занимается стратегическим развитием, а другой – текущими результатами. По сути стратегические бизнес-единицы являются субструктурой, которая существует «поверх» обычной организационной структуры.

Такая структура может принять форму центра развития, задачей которого является завоевание позиций на рынке путем расширения объема продаж. Такие подразделения обычно являются хозяйственно самостоятельными. Причем материальное поощрение их персонала зависит от успехов на рынке.

Внутренние венчурные подразделения создаются либо на базе отделов осуществляющих разработки, либо на базе опытного. Деятельность таких подразделений целиком и полностью сосредоточена на создании инновационного продукта. Поэтому здесь отсутствуют те недостатки, которые характерны для временных и венчурных проектов. В то же время проблемой является учет взаимных услуг, то есть услуг, предоставляемых венчурному подразделению другими подразделениями, относящимися к общей структуре предприятия.

Основным недостатком данного метода является усложнение управления, по сути, встроенной инновационно-ориентированной структурой. Кроме того, идея совмещения предпринимательских и текущих целей не имеет органического решения. В итоге это может привести к разделению организационной структуры, а в пределе и предприятия как такового, на две части. Одна будет работать на перспективу, а другая – на достижение текущих целей [3].

Важным моментом является то, каким образом предприятие реализует все свои функции, включая и инновационную. В этой связи целесообразно проанализировать функциональную составляющую промышленного предприятия.

Одним из условий результативной деятельности любого предприятия, как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе является соответствие внутренних его возможностей поставленным целям. В связи с этим высшее руководство организации должно периодически анализировать и оценивать состояние внутренних возможностей по широкому кругу направлений и объектов. Особую актуальность, данная управленческая задача приобретает в том случае, если хозяйствующий субъект занимает активную инновационную позицию.

Одной из отличительных особенностей инновационной деятельности является то, что она объективно ориентирована на расширение границ хозяйственного портфеля предприятия. Это означает, что при выходе на другие рынки с инновационным продуктом руководство хозяйствующего субъекта может столкнуться с новыми управленческими проблемами, которые до этого не были актуальны, а значит и структура управления и персонал не имеют знаний и опыта в их решении.

Отсюда следует, что для активизации инновационной деятельности, необходима адаптация системы управления под изменяющиеся условия ведения бизнеса. Только такой подход позволит обеспечить

реалистичность достижения поставленных целей и, прежде всего, желаемую результативность инновационных процессов.

Первым шагом на этом пути является анализ и оценка соответствия управленческого потенциала экономической системы поставленным целям. Проведение регулярной самодиагностики системы управления, с одной стороны, позволяет создавать определенные временные, финансовые и другие резервы, необходимые для различных преобразований в связи с активизацией в определенных направлениях инновационной деятельности, а, с другой стороны, это дает возможность для самосовершенствования в традиционных для данного предприятия областях хозяйственной деятельности.

Вторым шагом является анализ и оценка способности системы управления адекватно реагировать на те или иные потребности внешней среды в русле поставленных общекорпоративных целей. Современные условия ведения бизнеса, накал национальной и международной конкуренции, темпы развития научно-технического прогресса и многое другое требуют от лиц принимающих решения точной и своевременной реакции на любые изменения внешнего окружения и рынка. Для этого в организационной структуре предприятия должны быть должностные лица, заинтересованные в отслеживании рыночных изменений и, как минимум, в оперативной подготовке, соответствующих действующей стратегии организации, ответных реакций [2].

Литература

1. *Васюхин О. В., Павлова Е. А.* Развитие инновационного потенциала промышленного предприятия. – М.: Изд-во «Академия Естествознания», 2010.
2. *Колосова Т. В.* Системный подход к развитию инфраструктурных элементов инновационной деятельности предприятия. – Транспортное дело России №1, 2009.
3. *Павлова Е. А.* Стратегия формирования и развития инновационного потенциала промышленного предприятия // Научно-технический вестник СПбГУ ИТМО. – СПб.: СПбГУ ИТМО, – № 2, – 2010. – С. 113-120.

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

С. В. Леонова

Национальный университет «Львовская политехника», Украина, Львов

Управление талантами является одной из первоочередных задач современного промышленного предприятия, а мощный кадровый ресурс – важнейшим конкурентным преимуществом. Учитывая стратегические приоритеты управления талантами и овладев искусством управления людьми, организация, основываясь на принципах системности, может повысить гибкость реагирования на достижения сотрудников, что выступает предпосылкой повышения показателей эффективности промышленного предприятия.

Talent management is one of the priorities of the modern industrial enterprise, as a powerful human resource – the most important competitive advantage. Given the strategic priorities of the talent management and mastering the art of managing people, the organization, based on the principles of the systems can improve responsiveness to reach employees, that a precondition improve performance of industrial enterprises.

На сегодняшний день организации, которые осознают стратегическое значение знаний, ведут в своем окружении «охоту» на сотрудников знаний (англ. – knowledge workers) с особенно высоким потенциалом развития с точки зрения их внедрения в производственный процесс. Нередко высокоразвитые сотрудники дополнительно обладают выдающимися способностями, которые определяются как таланты. Проблема заключается в том, что такие сотрудники:

- не желают связываться с работодателем на основании длительного контракта;

- материальные вознаграждения не выступают для них привлекательным стимулом, мотивирующим к труду в пользу промышленного предприятия; таким стимулом становятся требования и возможность создания чего-то исключительного, использования имеющихся знаний, получения новых знаний с целью самореализации;

- ощущают потребность в большей автономии, избегают ограничений своей самостоятельности дисциплиной труда, по крайней мере в рамках определенного времени работы и поставленных руководителем оперативных целей;

- требуют уважения и комфортных условий труда.

Попыткой решения этих проблем является внедрение управления талантами (англ. – Talent Management). Т. Листван подразумевает под этим понятием «совокупность мероприятий, направленных на способных людей, которые осуществляются с целью их формирования и развития, а также достижения целей организации. Это множество мероприятий можно разделить, согласно с организационным циклом, а также представлением организации как открытой системы, на мероприятия,

связанные с вхождением в организацию, переходом с должности на должность, а также выходом» [1].

Актуальность направления «управление талантами» признает большинство крупных производственных и консультационных компаний, которые успели сформировать собственное видение процессов управления талантами. Управление талантами – это процесс, ориентированный на бизнес, который нацелен на привлечение, управление, развитие и удержание ключевых сотрудников компании. Этот процесс должен быть в управлении линейными и топ-менеджерами при активной поддержке и контроле со стороны HR департамента (определение Bersin&Associates). Talent management – это интегрированный подход к управлению различными HR-процессами, включая рекрутинг, найм, быструю адаптацию (onboarding), обучение, управление эффективностью деятельности, развитие лидерства и планирования замещения должностей (определение Watson Wyatt). Talent management – систематическое привлечение, идентификация, развитие, вовлечение, удержание и мобилизация людей с высоким потенциалом, кто особенно ценен организации (определение CIPD). Talent management – подход к управлению людьми через построение культуры, вовлечение людей, развитие их способностей и возможностей, реализуя процессы привлечения, развития и использования (развертывания) талантов. Перечисленные процессы должны быть согласованы с целями организации. Компоненты системы управления талантами: привлечение и отбор; карьерное планирование; оценивание; планирование замещений, преемственности; организационное развитие; управление эффективностью деятельности; развитие команд и индивидуумов; удержание талантов.

Эффективное управление талантами – расстановка людей, соответствующих требованиям и ожиданиям компании (правильные люди с правильными навыками) на нужные компании позиции (правильные позиции – существование которых ценно для бизнеса) своевременно (в правильное время) (определение ASTD) [2].

Два основных вопроса, которые приходится решать компаниям при внедрении программ управления талантами – вопросы процедур отбора и методов подготовки высокопотенциальных руководителей и специалистов. Как показывают результаты исследований специалистов Conference Board, наиболее распространенными методиками отбора талантливых сотрудников в большинстве компаний выступают: центры оценивания, интервью с опытными успешными руководителями, экспертная оценка исполнения деятельности. Немаловажными критериями оценки является проявление лидерских черт и приверженность ценностям и целям компании. Среди наиболее эффективных методов развития талантливых руководителей и специалистов являются: самостоятельная реализация управленческих

проектов (33% респондентов), стажировки (47% респондентов), тренинговые занятия и коучинг (18% респондентов) [3]. Результаты исследования, включившие в себя интервью с 50-ю руководителями, бизнес-лидерами и специалистами по управлению человеческими ресурсами (HR) по всему миру, показывают, что препятствием эффективного управления талантами для бизнеса выступают человеческий фактор [10]. Около половины респондентов выразили убеждение, что руководители их организаций никоим образом не связывают между собой стратегии управления талантами и бизнеса. Так, 54% респондентов согласились, что руководители не отводят достаточно времени для управления талантами. 52% респондентов считают неэффективное развитие талантов виной линейных менеджеров, как критического барьера между руководством и персоналом. Более того, 50% отмечают, что линейные менеджеры не имеют ни малейшего желания разделять персонал на категории (сильные, средние и слабые), а 45% чувствуют, что линейные менеджеры не могут противостоять хроническому невыполнению своих непосредственных задач сотрудниками. Ограниченное мышление (фокусировка на интересах только одной части организации, а не всего предприятия) не только затрудняет мобильность талантов внутри компании, но и препятствует обмену знаниями и развитию интерперсональных сетей внутри организации. Именно об этом, как о проблеме, утверждают 51% респондентов. Планирование успеха и недостаточное понимание наиболее проблемных участков работы в организации остается существенным барьером для 39% респондентов. Исследование отражает направление изменений и эволюцию представления об управлении талантами. На него влияют демографические изменения, уменьшение регулирования, поворот экономического вектора в сторону развивающихся рынков и др.

В ходе нового исследования «Интегрированное управление талантами» (Integrated Talent Management) от IBM и Human Capital Institute (HCI) было обнаружено, что те компании, которые уделяют большее внимание этой проблеме, показывают лучшие финансовые результаты, чем их конкуренты. Среди самых распространенных практик, которые применяют лидеры, респонденты называют учет потребностей работников и активные меры по их привлечению и поощрению, а также использование систем управления производительностью (performance management systems). «Долгосрочные выгоды от внедрения систем управления талантами значительно превышают затраты и сложности, которые с этим связаны», – считает Алан Швейзер (Allan Schweyer), исполнительный директор HCI. По его мнению, исследователи доказали, что в сегодняшней глобальной и управляемой технологиями экономике, управление способностями должно пребывать в стратегическом фокусе каждой организации [4].

В то время как 84% опрошенных организаций понимают важность эффективной работы их персонала для достижения успеха в бизнесе, лишь 42% из них уверены, что руководители посвящают управлению людьми достаточное количество времени. Осознавая всю важность управления талантами, многие опрошенные эксперты назвали сложной задачей анализ сильных и слабых сторон персонала (лишь 40% обладают опытом распознавания нужных навыков и умений сотрудников). Также всего 49% компаний располагают актуальные инструменты для коллективной работы, только 64% считают, что специалисты в их организации используются эффективно и на своем месте и всего 38% верят в то, что их сотрудники развиваются и обучаются в правильном направлении. Исследование также показало, что предприятия, насчитывающие от 1 тыс. до 10 тыс. сотрудников менее преуспели в деле управления талантами, по сравнению с другими организациями. Эти промежуточные компании являются слишком большими, чтобы управлять персоналом неформально и одновременно, слишком малыми, чтобы владеть верным управленческим фокусом и развитой инфраструктурой управления человеческим капиталом [5].

Также исследователи отмечают, что наиболее эффективным является управление талантами в сервисно-ориентированных отраслях, таких как электроника, технологии и профессиональные услуги. Отсталой в этом смысле индустрией являются некоммерческие и общественные организации. Исследование IBM / HSI утверждают, что анализ талантов и управление ими должны находиться в основе каждого управленческого решения, – заключает Тим Ринго (Tim Ringo), вице-президент департамента управления человеческим капиталом в IBM [4]. Следовательно, для повышения эффективности мер, направленных на управление талантами в организации, решающим является системный подход, который заключается в формировании сбалансированной взаимосвязи четырех основных элементов: идентификации талантов, привлечения талантов, содержания талантов и управления талантами.

В основе системы управления талантами должны находиться процедуры, которые дают возможность идентифицировать таланты. Если речь идет о талантливых людях в пределах промышленного предприятия, то их удобно идентифицировать на основе достижений, полученных ранее, однако в случае привлечения таких талантов извне необходимо проведение процедуры верификации рекомендаций и способностей. Существенным элементом идентификации талантов выступают процедуры, целью которых является диагностика талантов кандидатов на вакантные должности, особенно выпускников школ, которые еще не владеют профессиональным опытом. В этой сфере пригодными инструментами оказываются студенческие практики и стажировки

выпускников, которые позволяют распознать потенциальный талант в результате мониторинга его практического применения. Процедуры идентификации талантов должны быть также направлены на работников уже нанятых, потому что – как пишет Т. Листван [1] – из-за несоответствующей оценки работников таланты неоднократно остаются незамеченными.

Привлечение талантов – это непрерывная функция управления талантами, которая должна рассматриваться как стратегический элемент организации. Организации, которые осознают исключительное значение талантливых работников, опережают друг друга в применении оригинальных способов их привлечения. В эти процессы ангажируются высшие руководящие кадры, которые во время бизнес-встреч, симпозиумов, конференций, мастер-классов или же случайно установленных знакомств (например, во время служебной поездки) пытаются заинтересовать потенциальный талант трудоустройством на предприятии, предлагая высокие вознаграждения, автомашины, жилье, дома, расширенные социальные пакеты, расширенные отпуска, прибыльные руководящие должности, интересные программы профессионального развития, возможность участия в особенно интересных мероприятиях и т.п. Наиболее способные люди, осознающие свой талант, при поиске работы в первую очередь обращаются к престижным организациям, минуя организации, которые своей рыночной позицией не гарантируют интересной работы, развития, достижений и высокой личной репутации. Большое значение имеет также предварительный отбор. Здесь основными инструментами привлечения талантов из числа студентов является биржа труда, а также стипендиальные программы, но все более популярными становятся конкурсы «соревнования за стажировку», а также формирование непосредственных контактов с академическими кадрами, которые проявляют потенциальные таланты и контактируют с промышленными предприятиями, заинтересованными в трудоустройстве лучших работников.

Следующей существенной задачей управления талантами является умение удерживать таланты. Система управления талантами должна базироваться на создании между работниками партнерских отношений и благоприятного организационного климата. Основным фактором удержания работников становятся их взаимные обязательства.

Управление талантами в организации целесообразно реализовать через специальные менеджерские должности. Перед менеджерами поставлена задача привлечения к труду и сотрудничеству лучших работников, через организацию их локализации на соответствующих должностях (лишенных рутины, продуцирующие максимум знаний и инноваций) или – если речь идет о партнерах – организации отношений с ними через соответствующую систему мотивации, что позволяет дальнейшее развитие талантов и карьеры,

использование их с максимальной эффективностью и удерживание в организации. Роль менеджера, который занимается талантами, сводится также к организации такой системы труда и мотивации, чтобы нанятые работники не оказались в «тени талантов», т.е. чтобы концентрация руководителя на талантливых индивидах не вызвала демотивации среди других работников, не привела к снижению их инициативы и креативности, а также не стала причиной торможения роста и раскрытия новых талантов среди существующих кадров.

Литература

1. *Listwan Tadeusz. Zarządzanie kadrami / Tadeusz Listwan. – Warszawa: Wydawnictwo C.H. BECK, 2006. – 434 p.*
2. Управление талантами [*Электр. ресурс*]. – *Режим доступа:* <http://www.trainings.ru>.
3. Управление талантами на пике популярности [*Электр. ресурс*]. – *Режим доступа:* <http://jansen.com>.
4. Integrated talent management Part 1 – Understanding the opportunities for success [*Электр. ресурс*]. – *Режим доступа:* <ftp://ftp.software.ibm.com>.
5. Integrated Talent Management: Building a Strategy One Block at a Time [*Электр. ресурс*]. – *Режим доступа:* <http://www.astd.org.ua/ru>.
6. *Андриссен Д. Невесомое богатство. Определите стоимость вашей компании в экономике нематериальных активов / Д. Андриссен, Р. Тиссен // Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004. – 304 с.*
7. «Talent management» – управління талантами [*Электр. ресурс*]. – *Режим доступа:* <http://alcesta.org.ua/ru>.
8. *Донцова В. Г., Позднякова С. В. Формування кадрового резерву і впровадження програм управління талантів // Матеріали міжнародної науково-теоретичної конференції «Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери». – В 2-х томах. – Т. 1. – Донецьк: ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2009. – С. 187-190.*
9. Людський фактор в управлінні талантами [*Электр. ресурс*]. – *Режим доступа:* <http://www.mckinseyquarterly.com>.
10. The people problem in talent management [*Электр. ресурс*]. – *Режим доступа:* <http://www.mckinseyquarterly.com>.

РАЗРАБОТКА КОНТРОЛЛИНГА УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕГРИРОВАННОЙ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ ГОРОДСКОЙ АГЛОМЕРАЦИИ

П. Г. Швалов, В. Ф. Лукиных

Красноярский государственный аграрный университет, Россия,
Красноярск

В статье анализируется проблема управления логистическими системами «мезоуровня», включая городские агломерации. На основании проведенного анализа, предлагается система сбалансированных показателей (ССП) для проведения контроллинга интегрированной логистической инфраструктуры городской агломерации.

In the article the analysis of the «meso-level» logistical systems management is taken. On basis of this analysis, the Balanced Scorecard (BSC) for the controlling of the integrated logistical infrastructure of urban agglomeration is offered.

Под контроллингом понимается «функционал топ-менеджмента компании, который включает в себя процесс обработки данных (сбор, подготовка, переадресация производственной, финансовой и другой учетной информации), планирование, ориентированное на общую цель, а также контроль достижения цели и принятие управленческих решений» [1]. Контроллинг в логистике – это упорядоченный и по возможности непрерывный процесс обработки логистических данных для выявления отклонений или расхождений между плановыми и фактическими значениями логистических показателей, а также анализ этих отклонений для выявления причин расхождений. Различают три основные системы контроллинга [2, 3]:

1. *Разомкнутая система* – система автоматического управления, в которой либо управляющие воздействия вырабатываются по жесткой программе, без использования какой-либо информации о текущем состоянии объекта управления, то есть без контрольных воздействий, либо измеряются и компенсируются главные из возмущений [3].

2. *Замкнутая система* – система, в которой для принятия управленческого решения, измеряется отклонение управляемой величины индикатора от заданной, затем обрабатывается по определенному алгоритму, и в результате накладывается управленческий сигнал.

3. *Модифицированная система* – система, построенная на методах теории автоматического управления: менеджер имеет право менять правила действия системы управления для достижения оптимального результата.

Подробнее следует остановиться на системе контроллинга макро- и мезологистических систем. *Контроллинг применительно к городской агломерации, как логистической системе мезоуровня – это планирование, управление и контроль над реализацией социальной, экономической и инфраструктурной функций территории путем осуществления воздействия на подсистемы агломерации посредством логистической инфраструктуры. Задачей контроллинга является обеспечение*

информацией, необходимой для выбора оптимальных путей функционирования материальных и сопутствующих потоков.

Следовательно, система сбалансированных показателей для системы контроллинга будет включать в себя комплекс индикаторов, позволяющих оценить эффективность функционирования логистической инфраструктуры с точки зрения реализации институциональной, социальной, экономической и инфраструктурной функций. В частности, в статье приводится система сбалансированных показателей, в основе которой находятся показатели социального и экономического развития региона [4].

Существующая система сбалансированных показателей не в полной мере отражает развитие городской среды с точки зрения логистики. Она нуждается в корректировке и дополнении показателями, позволяющими оценить эффективность движения потоков в региональной логистической системе. В частности, В. Лукиных приводит в своей работе [5] следующую сбалансированных показателей для региональной многоуровневой логистической системы, основываясь на разделении индикаторов социально-экономического развития и сопутствующих им измерителей в логистической подсистеме.

На наш взгляд, следует остановиться на нескольких, наиболее актуальных показателях, позволяющих подробно оценить уровень развития логистической инфраструктуры в агломерации. Мы принимаем во внимание, что ряд показателей может являться интегрирующим по отношению сразу к нескольким функциям. Таким образом, данные показатели позволят оценить эффективность функционирования интегрированной логистической инфраструктуры согласно принципам системного подхода. Данные показатели можно сгруппировать в следующей последовательности (см. табл. 20).

Таблица 20

Показатели оценки интегрированных логистических систем
в разрезе функций

Показатели		Функции			
		Институциональная	Социальная	Экономическая	Инфраструктурная
1.	ВРП на душу населения			+	
2.	Среднедушевой доход		+	+	
3.	Среднедушевой прожит минимум		+	+	
4.	Средняя продолжительность жизни		+		

Продолжение таблицы 20

5.	Площадь зеленых насаждений на душу населения		+		
6.	Объем выбросов вредных веществ			+	+
7.	Инвестиции в основной капитал			+	
8.	Количество койко-мест в учреждениях сферы здравоохранения	+	+		
9.	Количество мест в высших учебных заведениях	+	+		
10.	Обеспеченность жил. фонда на душу населения	+	+		
11.	Объем платных услуг		+	+	
12.	Объем социальных услуг	+	+	+	
13.	Объем пассажироперевозок по видам транспорта		+	+	+
14.	Объем перевозок общественным транспортом		+	+	+
15.	Грузооборот по видам транспорта			+	+
16.	Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг по видам экономической деятельности, млн. рублей			+	+
17.	Средняя продолжительность перевозок, час.				+
18.	Площадь складских помещений на душу населения			+	+
19.	Площадь складских помещений в зоне пересечения ключевых логистических потоков			+	+

20.	Площадь торгово-офисных помещений на душу населения			+	+
21.	Количество рабочих мест	+	+	+	
22.	Количество рабочих мест в высокотехнологическом секторе промышленности	+	+	+	
23.	Процент загруженности коммуникаций				+
24.	Среднее время задержек в пути от графика движения				+
25.	Густота транспортной / дорожной сети, кв. км на 1 кв. км. территории				+
26.	Транспортная обеспеченность				+
27.	Коэффициент транспортной обеспеченности (по формуле Эйнгеля)				+
28.	Доля муниципальных перевозчиков в парке общественного транспорта	+			+

В качестве основных показателей необходимо, на наш взгляд, выделить общеэкономические и общесоциальные индикаторы, применяемые для анализа макроэкономических систем, показатели, являющиеся интегрирующими для нескольких функций согласно принципам системного подхода. И, кроме того, сюда должны быть включены специализированные показатели логистики, оценивающие эффективность движения материальных и сопутствующих им потоков, относящиеся к инфраструктурной функции.

Таким образом, можно предложить следующую систему сбалансированных показателей интегрированной логистической инфраструктуры городской агломерации:

- валовой региональный продукт, млн. руб.;
- объем инвестиций в основной капитал на душу населения, млн. руб.;

- объем внешнеторгового оборота на душу населения, млн. руб.;
- доля среднесписочной численности работников, занятых на малых предприятиях в общей среднесписочной численности работников, занятых на предприятиях и организациях, %;
- основные фонды отраслей экономики (по остаточной балансовой стоимости в среднегодовом исчислении полной балансовой стоимости с учетом степени удорожания капитальных затрат) на душу населения, млн. руб.;
- коэффициент плотности автомобильных дорог, км. на 1000 кв. км. территории
- обеспеченность качественными складскими площадями, кв. м. на душу;
- обеспеченность качественными офисными площадями, кв. м. на душу;
- обеспеченность доступа к информационным сетям и системам, %;
- грузооборот, млн. тонн-км;
- уровень зарегистрированной безработицы;
- соотношение среднедушевых денежных доходов и величины прожиточного минимума;
- суммарный оборот розничной торговли, общественного питания и платных услуг в расчете (с учетом паритета покупательной способности) на душу населения;
- выпуск специалистов высшими и государственными средними учебными заведениями, чел. на 10 тыс. чел. населения;
- пассажирооборот, млн. пасс-км;
- эксплуатационная длина путей сообщения пассажирского транспорта общего пользования, км.

На основании приведенной системы сбалансированных показателей, необходимо выделить для проведения итоговой оценки является интегрированный показатель, основывающийся на сочетании отдельных индикаторов.

Литература

1. Контроллинг в логистических системах / В. И. Сергеев // *Логистика и управление цепями поставок.* – 2005, том 3, №6, С. 56-69.
2. *Сергеев В. И.* Корпоративная логистика. 300 ответов на вопросы профессионалов / под ред. В. И. Сергеева. – М. ИНФРА-М, 2005. – 976 с.
3. Большая советская энциклопедия – М.: Советская энциклопедия, 1969-1978.
4. *Николаева Н.* Разработка модели интегральной оценки социально-экономического развития региона / Н. Николаева // *РИСК.* 2011 – № 3, С. 297.
5. *Лукиных В. Ф.* Методология управления многоуровневой региональной логистической системой / В. Ф. Лукиных; Красноярск, 2010. – 292 с.

ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ «РУССКАЯ ОБЩИНА» МУНИЦИПИЯ БЕЛЬЦЫ РЕСПУБЛИКА МОЛДОВА

Л. Я. Савва

Русская Гимназия №6, Молдова, муниципия Бельцы

В статье представлены материалы о видах деятельности Общественной Организации «Русская община». В ее разнообразные функции входит оказание содействия учебным заведениям в обогащении библиотек учебно-методической литературой и дидактическими материалами, направлении педагогических кадров на курсы повышения квалификации в университеты и институты Российской Федерации и т.д.

Materials are presented in article about kinds of activity of Public Organization «Russian Community». Its various functions include rendering assistance to educational institutions in enrichment of libraries by educational and methodical literature and didactic materials, the direction of pedagogical shots on advanced training courses into universities and institutes of the Russian Federation, etc.

Общественная Организация «Русская община» м. Бельцы зарегистрирована в 1993 году, является членом Координационного Совета Русских общин и общественных организаций Республики Молдова, а также является ассоциированным членом Русской общины Республики Молдова. Председатель Русской общины м. Бельцы Бучацкий Павел Аксентьевич, который является заместителем председателя Координационного Совета Русских общин Республики Молдова.

Традиционно на протяжении целого ряда лет Русская община м. Бельцы оказывает поддержку в организации и проведении Республиканской олимпиады по русскому языку и литературе. Русская община м. Бельцы оказывает содействие учебным заведениям муниципия Бельцы в плане обогащения библиотек учебно-методической литературой и дидактическими материалами, а также участвует в направлении педагогических кадров на курсы повышения квалификации в университетах и институтах Российской Федерации, участвует в организации и отправлении детей в детские лагеря отдыха на территории Российской Федерации и в отправлении выпускников лицеев и средних школ м. Бельцы для обучения в высшие учебные заведения Российской Федерации, принимала активное участие в организации и проведении Международной научной конференции, посвященной памяти известного филолога-русиста профессора В. Н. Мигирова в рамках Дней Славянской письменности и культуры 17-18 мая 2006 года.

Русская община м. Бельцы принимает активное участие в культурной жизни муниципия Бельцы, а также в мероприятиях республиканского и местного значения, таких как «Масленица», «Дни Славянской Письменности и Культуры», «Этнокультурный Фестиваль», проводит ежегодно акцию «Георгиевская ленточка» и праздничный концерт в Драматическом театре им. В. Александри в честь праздника – День Победы, а также проводит акцию «Вахта Памяти» и принимает участие в проекте «Великая Отечественная война: глазами внуков и правнуков поколения XXI века», приуроченный к 70-тию Великой Победы в Великой Отечественной войне. Инициатором проекта выступает ОО «Русская община» м. Бельцы. Проект реализуется Общественной Организацией «Русская община» м. Бельцы, Советом ветеранов войны и труда м. Бельцы, ВУЗами, техникумами, профессионально – техническими училищами, колледжами, лицеями, гимназиями, общественными организациями, физическими и юридическими лицами, частными и государственными структурами под патронажем Примарии м. Бельцы, при поддержке Посольства Российской Федерации в Республике Молдова, Российского Центра Науки и Культуры в Республике Молдова. Целями и задачами проекта является патриотическое воспитание молодежи, формирование у подрастающего поколения интереса к событиям Великой Отечественной войны и отечественной истории, увековечивания памяти о событиях и Победе в Великой Отечественной войне. Также необходимо отметить, что Русская община м. Бельцы активно принимает участие в «Спартакиаде поколений», приуроченной ко Дню народного единства России и Дню соотечественника. Соревнования под девизом «Состязания в спорте – единение в жизни» организованы Посольством России в Молдавии и Российским центром науки и культуры в партнерстве с общественными организациями соотечественников, где Русская община м. Бельцы заняла в общекомандном зачете II-е место в 2011 году и I-е место в 2012 году.

Председатель Русской общины м. Бельцы П. А. Бучацкий принимал участие во Всемирном Конгрессе соотечественников, проживающих за рубежом, проходившим в октябре 2006 года в Санкт-Петербурге, 1-2 декабря 2009 года в Москве, 26-29 октября 2012 года.

С февраля 2006 года председателем Русской общины м. Бельцы является Бучацкий Павел Аксентьевич.

С февраля 2006 года по декабрь 2011 года в Русской общине м. Бельцы была проведена перерегистрация членов Русской общины м. Бельцы. На сегодняшний день прошли перерегистрацию более 2500 человек. Также была проведена перерегистрация коллективных членов Русской общины м. Бельцы. В их число вошли учебные заведения м. Бельцы, обучение в которых ведется на русском языке: 1. Русская

Гимназия с. Яблона Глодянского р-на; 2. Русская Гимназия г. Липканы Бричанского р-на; 3. Русская Гимназия с. Штубияны Рышканский р-на; 4. Русская Гимназия с. Данул Глодянского р-на; 5. Русская Гимназия с. Стурзовка Глодянского р-на; 6. Русская Гимназия №10; 7. Русская Гимназия №16 с. Садовое; 8. Русская Гимназия №2; 9. Русская Гимназия №3; 10. Русская Гимназия №4; 11. Русская Гимназия №6; 12. Русская Гимназия №7; 13. Русская Гимназия №9; 14. Русская Гимназия №14; 15. Русская Гимназия №15; 16. Русский лицей им. М. Горького; 17. Русский лицей им. М. Ломоносова; 18. Русский лицей им. Д. Кантемира; 19. Русский лицей им. В. Маяковского; 20. Русский лицей им. Н. Гоголя; 21. Балтийский институт Политики, Экономики и Права; 22. Современная Гуманитарная Академия (г. Москва), филиал в м. Бельцы; 23. Кафедра Славистики БГУ им. А. Руссо.

Литература

1. russkaiaobshina@mail.ru.

О ДЕТЯХ, О ДВОЙКАХ И О ... СОБАКАХ

С. В. Симонов

МБОУ «Маганская СОШ», Россия, Красноярский край,
Березовский район, с. Маганск

В статье представлены исследования о коррекции психофизического состояния детей и взрослых с помощью канистерапии.

Researches are presented in article about correction of a psychophysical condition of children and adults by means of a kanisterapiya.

Мы живем рядом с загадочными существами – собаками. Трудно написать об этом что-то новое. О кинологии, психологии и методах коррекции написано много разных книг. Но если рассмотреть проблему помощи человеку собаками и описать лечебную кинологию как метод, рожденный на стыке наук: кинологии, психологии, медицины и педагогики, то получится КАНИСТЕРАПИЯ. Психосоциальный контакт человека и собаки достоверно улучшает практически все показатели как физического, так и психического здоровья человека – так утверждает современная наука. Большинство психологов полагают, что собака несет функцию психологического замещения, восполняя недостаток коммуникативных связей людей. Попросту говоря, собака компенсирует (в определенной степени) своему хозяину отсутствие близкого человека и недостаток общения с другими людьми. И вполне понятно поэтому, что

потребность в обзаведении собакой испытывают в первую очередь те люди, которые подсознательно нуждаются в теплых, эмоционально окрашенных отношениях.

Многие анималотерапевты считают, что основной причиной лечебной эффективности канистерапии (от латинского *canis* – собака) является действие, оказываемое поведением собаки на сознание и подсознание человека. И в первую очередь тут играет роль, не знающая аналогов собачья преданность и обожание хозяина.

Можно ли использовать канистерапию для коррекции психофизического состояния учащихся средней школы?

Именно таким вопросом задался я, директор и учитель ОБЖ Маганской средней школы Сергей Валерьевич Симонов четыре года назад. И дав сам себе утвердительный ответ, приступил к практической реализации своего утверждения. Поговорил с некоторыми родителями, предложил купить для ребенка не столько четвероногого друга, сколько объект ответственности и повышенных обязанностей.

За основу были взяты с одной стороны учащиеся не попадающие под категорию «среднего ученика», а скорее «проблемных детей», с другой стороны предполагалось взять в помощники собак отечественных пород – кавказскую и среднеазиатскую овчарок, как наиболее подходящих нам по климату и менталитету. И те и другие относятся и поныне к лидерам. Наши действующие герои – школьники и тогда и сейчас не входили и не входят в категорию «среднего ученика».

Спустя некоторое время, с начала владения собакой, дети существенно изменились и могут о себе сказать следующее:

АЛЕКСЕЙ КАМСКОВ (ученик 8 класса). «О собаке я мечтал с раннего детства. Но мечты сбываются не сразу. Интересы к учебе, к каким то общественным делам не было вообще, только «из под палки», что называется. Особым примером для других я не был, а мои «подвиги» были похожи на освоение «программы будущего уголовного». Мама с моими проделками намучилась, но не сдавалась и помогла мне реализовать мечту – стать владельцем породистой собаки. Сейчас я могу о себе сказать, что у меня на все горят глаза. Учусь без троек, почти не опаздываю в школу, свободное время провожу не только с собакой, но и с младшей сестрой Настей. Я стал собраннее, дисциплина изменилась, почти всегда делаю домашние задания. Я отвечаю за мою собаку – среднеазиатскую овчарку ЛОРДА, а ЛОРД очень любит меня. Я определился с будущей профессией. Хочу стать кинологом».

КСЕНИЯ СИМОНОВА (ученица 8 класса). «С тех пор, как мы переехали в деревню в 2006 году, количество собак у нас увеличивалось с каждым годом. Сейчас у нас более 10 собак – целый питомник. Мои любимицы среднеазиатская овчарка ЖЕЛАНА-СИМА и шпиц

ШАРЛОТКА-КРАСОТКА. Они очень веселые и требуют к себе внимания, а также очень любят играть именно со мной. Мне нравится возиться с ними и гулять. С СИМОЙ мы часто ездим на выставки и другие показательные выступления. А с ШАРЛОТОЙ мне просто нравится возиться дома, так как пока что мы с ней еще ни куда не ездили. Интересно, что ШАРЛОТКУ воспринимают, как маленького котенка наши взрослые кошки – ПУСЯ и СЕРЫЙ. Они все время пытаются пронести в дом для нее гостинец – мышку или птичку. У ШАРЛОТЫ всегда хорошее настроение. А мои родители очень любят и заботятся о животных, а мы с младшей сестрой Варварой их поддерживаем. Раньше меня по дому трудно было заставить, что-то сделать. Сейчас я понимаю, что мне пора и родителям помочь и за сестренкой приглядеть и за собаками убрать и уроки выучить и успеть погулять».

НАТАЛЬЯ МАКСИМОВА (ученица 4 класса). «У меня история со счастливым концом. Год назад у нас умерла старая собака. В доме стало грустно. Но мама с папой нашли выход – купили кавказенка ЦАГЕЯ. Он еще совсем маленький, ему четыре месяца, он очень осторожно гуляет. А дружит ЦАГЕЙ со мной и котом ТИГРОМ. Мы когда втроем выходим на улицу гулять, то мама говорит, что «...идет патруль ». Мне очень понравилось выступать с моим щенком, перед детьми в Березовке».

МАРИЯ СТОЛЯРОВА (социальный педагог Маганской школы). «Мне пришлось пережить трудную минуту потери любимого существа – кавказская овчарка ЗАРА умерла при родах.

Но мой муж Григорий Иванович сумел восполнить эту потерю. Теперь в нашем доме и во дворе царит регулярный беспорядок. Его наводит двухмесячная «кавказюха» ЮЖАННА. Забот прибавилось на порядок, но приятных минут от общения с четвероногой подружкой то же добавилось. Раны излечиваются, потери восполняются, а мечты сбываются».

Моя практика работы с детьми и взрослыми основывается на глубокой индивидуальной работе. А поскольку я являюсь не только официальным лицом для своих подчиненных, но и владельцем многопородного питомника собак, то хорошим подспорьем в этом деле становятся четвероногие друзья.

На моем счету среди «излеченных душ» канистерапией есть родители, потерявшие детей, девочка, не имеющая друзей среди сверстников из-за сильного заикания, ранее сильнопьющие люди, молодые люди после распада семьи.

Прислушивайтесь к своему сердцу, к желаниям детей и близких взрослых.

Воплощение детской мечты «иметь собаку», иногда ключик к сердцу ребенка и лекарство для оступившегося взрослого.

ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОЕ ВОСПИТАНИЕ ШКОЛЬНИКОВ НА УРОКАХ ТЕХНОЛОГИИ И ИЗО

Н. И. Остапенко

МБОУ «Маганская СОШ», Россия, Красноярский край,
Березовский район, с. Маганск

В статье представлены результаты исследования возможностей духовно-нравственное развитие и воспитание обучающихся через школьные дисциплины, так как духовно-нравственное развитие школьника, является первостепенной задачей современной образовательной системы и представляет собой важный компонент социального заказа для образования.

In article results of research of opportunities spiritual and moral development and education being trained through school disciplines since spiritual and moral development of the school student, is a paramount problem of modern educational system are presented and represents an important component of the social order for education.

Духовность – это не роскошь...

Духовно-нравственное развитие школьника является важнейшим аспектом социализации личности в условиях стремительного развития общества, фактором постепенного и осознанного включения в различные сферы социальной деятельности и общественной жизни. Сегодня духовно-нравственное воспитание нуждается в теоретическом осмыслении его методологических основ, разработке целостного подхода к ним. Наступил новый этап развития социума, связанный с изменением менталитета общества и личности, изменением ценностных ориентаций у подрастающего поколения. Мы перестали думать о духовном обогащении, стали игнорировать нравственную сущность поступков. Такие проявления высокой нравственности, как сострадание, соучастие, сопереживание, уважение к другим и самому себе, к сожалению, отходят на второй план. Все острее ощущается потребность в воспитании духовно богатой, высоконравственной личности, способной созидать, а не только потреблять.

Сегодняшнее современное общество через концепцию духовно-нравственного воспитания личности и гражданина России и через образовательные стандарты второго поколения ставит перед учителем определенную задачу – «воспитание, социально-педагогическая поддержка становления и развития высоконравственного, ответственного, творческого, инициативного, компетентного гражданина России», где «современный

национальный воспитательный идеал – это высоконравственный, творческий, компетентный гражданин России, принимающий судьбу Отечества как свою личную, осознающий ответственность за настоящее и будущее своей страны, укорененный в духовных и культурных традициях многонационального народа Российской Федерации».

Таким образом, духовно-нравственное развитие и воспитание обучающихся является первостепенной задачей современной образовательной системы и представляет собой важный компонент социального заказа для образования.

Нравственное чувство просыпается в человеке довольно рано, приблизительно в трехлетнем возрасте, и хотя наибольший расцвет его наблюдается в пятнадцать или семнадцать лет, т.е. в таком возрасте, когда ученики начальной школы почти забывают школьные познания, но и более ранний возраст дает возможность воспитателю направить рост нравственности в ученике на должный путь. Целью и объектом духовно-нравственного воспитания является сердце человека, и в этом его отличие от умственного воспитания, целью и объектом которого является мышление, и от эстетического, целью и объектом которого являются чувства и т.д. Совершенно очевидно, что, для того чтобы стать полноправными участниками общемирового культурного процесса, современным школьникам необходимо усвоить те духовно-нравственные ценности, которые были накоплены человечеством в течение веков.

Коммуникативное обучение развивает способности и воспитывает такие качества, как трудолюбие, настойчивость, инициативность; развивает волю, мышление, внимательность, воображение, память.

Таким образом, видно, что процесс воспитания – это не особый процесс, проходящий отдельно и независимо от процесса обучения. Воспитание, формирование личности обучаемого, его мировоззрения осуществляется непосредственно в процессе обучения.

Наукой доказано, что дети выросшие в окружении хороших интересных качественных вещей успешны в жизни, имеют отличное здоровье: обладают хорошей памятью и высоким уровнем интеллекта. Такие дети любят и ценят своих родителей. А, становясь взрослыми – делают успешную карьеру и создают прочные семьи.

На уроках в начальных классах большую роль отводим народным игрушкам, потому что, посетив с ребятами магазин, мы увидели полки, заваленные всевозможными плюшевыми монстрами иностранного происхождения, конструкторами и космическими агрегатами.

Функции хорошей поделки – развивать, развлекать и воспитывать или, говоря языком социологии, социализировать личность ребенка. Игрушки способствуют передаче общественного и культурного опыта. Иными словами, для ребенка это та среда, которая позволяет исследовать

окружающий мир, формировать и реализовывать творческие способности, выражать чувства; игрушки учат общаться и познавать себя.

Одной из основ, на уроках ИЗО и технологии, является воспитание гражданственности на исторических ценностях нашей малой родины.

Учащиеся знакомятся с произведениями народных мастеров, изучают обычаи и обряды, узнают историю создания и изготовления игрушек и других поделок из различного природного материала, который находим во время экскурсий и походов в окрестностях нашего села (глина, шишки, дерево, кора, камни), кроме того, используем различные виды тканей и соленое тесто.

Обязательно и своевременно проходит показ выставочных работ, выполненных школьниками по всем темам уроков (выставочный фонд). Очень важно, когда ребята могут увидеть работы своих ровесников, почувствовать то, что волнует других людей.

Устраиваем ярмарки, благотворительные акции, где дарим подарки, изготовленные своими руками: ветеранам на 9 Мая, на День пожилого человека, гостям школы. В работу по изготовлению игрушек, сувениров, картин с радостью включаются и многие родители моих воспитанников.

На уроках учу детей видеть прекрасное даже в маленьком сером камешке. Только через красоту дети видят мир во всех его разнообразных красках. И только она может спасти мир от хаоса, злобы и террора.

Главная миссия учителя – бросить зерно прекрасного, в юную душу ребенка. Научить видеть прекрасное, совершать добрые поступки. Отвлечь его от соблазнов современного мира.

Творить, любить людей, цветы, солнце – как это здорово! Думать, узнавать, познавать мир – всему этому нужно научиться в детстве. Как важно не пропустить это время!