

стабильно благоприятного внутреннего климата в организации и высокого уровня лояльности его работников как важного фактора ее устойчивости в любых условиях. В рамках данного компромисса руководители среднего и низшего звена получают возможность удовлетворять наиболее значимые потребности рядовых исполнителей, а в итоге, пользуясь авторитетом последних, будут обеспечивать их высокорезультативную работу и эффективную деятельность организации в целом, что отразится на удовлетворении интересов и реализации целей ее высшего руководства.

Таким образом, механизмы социального партнерства на основе инструментов внутреннего маркетинга будут обеспечивать развитие персонала, как носителя человеческого капитала, что, в свою очередь, будет способствовать повышению экономической эффективности организации.

Список использованной литературы.

1. Буланов А. Завтра-маркетинг. – СПб.: Питер, 2012. – 256 с.
2. Маслоу А. Мотивация и личность; пер. А.М. Татлыбаевой. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2014. – 352 с.
3. Рубцов А.В. Психология маркетинга [Электронный ресурс]. URL: [http://www.ido.edu.ru/psychology/psychology\\_of\\_marketing/index.html](http://www.ido.edu.ru/psychology/psychology_of_marketing/index.html) (дата обращения: 20.05.2016).

## **РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ЭКОНОМИКЕ, ОСНОВАННОЙ НА ЗНАНИЯХ**

А.С. Жук

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: [a.s.zhuk@yandex.ru](mailto:a.s.zhuk@yandex.ru)

Научный руководитель: Силифонова Е.В., ассистент

*В данной статье рассматривается сущность экономики, основанной на знаниях. Отмечается, что именно человеческий капитал является основой для развития производства, промышленности и национальной экономики в целом. Наблюдается выход на первый план ценности человеческих способностей, знаний, приносящих доходность хозяйствующим субъектам. В работе выделяются основные проблемы развития экономики знаний.*

В настоящее время российская экономика претерпевает различные изменения, связанные с революционным технологическим прогрессом и выходом на первый план, как и во всех развитых странах, экономики, основанной на знаниях (в литературе встречающейся под названием the knowledge-based economy). Можно подчеркнуть, что все более возрастает роль знаний, которые на данном этапе рассматриваются как источник богатства. Большую роль также играют инновации и достижения в сфере коммуникаций и информационных технологий в развитии индустриальной экономики.

Одним из первых к вопросам использования и производства знаний как человеческого капитала обратился Ф. Махлуп, он исследовал значение интеллектуальных ресурсов в производственной деятельности. В дальнейшем учеными было разработано множество теоретических и методических подходов к изучению экономики знаний, а также факторов ее формирования и оценки.

Следует отметить, что динамика прироста человеческого капитала в последние годы значительно превышает прирост капитала, произведенного предприятиями в развитых странах мира. Эта тенденция является положительной, так как интенсивное применение высокоинтеллектуального труда позволяет кардинально изменить уровень оснащенности производства, эффективности труда, повышение качества продукции и услуг. В связи с

этим на первый план выходит проблема подготовки высококвалифицированных кадров, соответствующих потребностям такой экономики.

Знания одного человека являются структурной единицей функционирования экономической системы. Приобретаются они в период получения профессионального образования, саморазвития, получения практического опыта и затем выступают объектом рыночных взаимоотношений с предприятием-работодателем и предоставляются предприятию в возмездное пользование. Таким образом, человек с помощью своего труда создает часть национального богатства государства.

Любой бизнес-процесс представляет собой взаимосвязь двух составляющих – капитала и рабочей силы. Но в современных условиях все в меньшей степени оценивается наличие сырьевых ресурсов и прирост рабочей силы. Переосмысление конкурентных преимуществ было направлено в сторону оценки развитости науки, информационных технологий и накопленных знаний, что является крайне важным для повышения качества жизни населения как фактора экономического роста страны.

В результате индустриальной революции мировоззрение людей изменилось и на первый план вышли технологии и профессиональные навыки и знания, ценность которых постоянно увеличивалась с развитием глобальных рынков. Уникальный опыт и знания стали рассматриваться как основа конкурентных преимуществ, и, как следствие, эффективность производства стала основываться на знаниях и инновациях, а не на масштабах производства.

Дж. Даннинг, британский экономист, в своих трудах отмечал, что за последние столетия главный источник богатства сместился с природных активов к знаниям и информации, воплощенных в индивидах и организациях.

Экономика, основанная на знаниях, является новой формой развития общества и формирует свои требования к функционированию рынков, в том числе к рынку труда и образовательных услуг.

В данном аспекте рынок образовательных услуг представляется как инновационная модель, имеющая тесную взаимосвязь между тремя составляющими: вузами, предприятиями различных отраслей народного хозяйства и государством. На данном этапе развития экономики – это единство не достигнуто, и стремление устранить дисбаланс должно существовать на каждом из вышеназванных уровней.

Применение данной инновационной модели позволит сформировать принципиально новые черты в развитии экономики:

- выход на первый план знаний как специфического ресурса, являющегося особой ценностью человека и способного в то же время создавать ценность и доходность хозяйствующих субъектов;
- эволюция новых методов и форм управления и совершенствования предприятия;
- развитие перспективных отраслей народного хозяйства, оказывающих влияние на рост национального богатства и имиджа государства;
- рост значения человеческого капитала;
- развитие науки и техники;
- интеграция научных разработок в технику и технологии.

Возникновение экономики, основанной на знаниях, принципиально меняет существующие законы развития экономики, – отмечает видный британский социолог Э. Гидденс. Именно на данном этапе развития, в борьбе за конкурентоспособность страны, становится явным, что именно умение приобрести и использовать знания является основополагающим фактором в конкурентной борьбе, определяющим границу между бедностью и богатством. Неотъемлемой ступенью модернизации экономики является модернизация образования. Инновации не только в сфере производства, но и в сфере образования выходят на первый план. Остра существующая проблема несоответствия системы подготовки кадров потребностям, предъявляемым работодателями на

современном рынке труда. Существующий дисбаланс, отсутствие обратной связи между рынком труда и рынком образовательных услуг не позволяют своевременно реагировать на изменения в сферах хозяйства. Необходима разработка качественно новой стратегии подготовки профессиональных кадров, которая позволила бы разработать новые образовательные стандарты, основанные на профессиональных стандартах.

Экономика знаний – это новая экономика, в основе которой лежит человеческий капитал, заключающийся в знаниях и умениях. Особенность знаний как инновационного ресурса заключается в его уникальности, способности приращения и развития потенциала. При этом человеческий капитал выступает одновременно в виде средства производства и фактора производства, то есть эти два процесса неотделимы друг от друга.

Процесс формирования конкурентоспособной экономики тесно связан с проблемой подготовки кадров, повышением конкурентоспособности выпускников. Скорость перехода к новой экономике зависит от того, насколько действенно и эффективно организован рынок образовательных услуг, каков уровень качества подготовленных специалистов и каково взаимодействие данного рынка с рынком труда. Последний, в свою очередь, формирует базис, на котором основывается деятельность и перспектива развития хозяйствующих субъектов. При этом главное условие функционирования рынка труда заключается в согласованности действий работодателей и учреждений профессионального образования.

Развитие экономики знаний невозможно без развития рынка труда и наоборот. Такие понятия, как «труд», «трудовые ресурсы», «человеческий капитал» тесно связаны с категорией конкурентоспособность, так как формирование конкурентоспособности на любом из уровней подразумевает интеграцию человеческого капитала, труда и других ресурсов, представляющих собой конкурентные преимущества.

Конкурентоспособность персонала, специалистов является неотъемлемой частью при обеспечении конкурентоспособности не только предприятия, но и страны в целом. Только квалифицированные, опытные кадры способны осуществить модернизацию российской экономики на высоком уровне. Процесс создания конкурентоспособного специалиста проходит три этапа.

1. Подготовка студента в вузе, осуществляющаяся по определенным требованиям к специализации вуза. На выходе мы должны получить конкурентоспособного специалиста, востребованного на рынке труда.

2. Трудоустройство выпускника и превращение его в молодого специалиста, то есть индивида, который только начинает свой трудовой путь в организации и способен проявить себя и показать все навыки, знания и умения, приобретенные за время обучения в вузе.

3. Переход молодого специалиста в стадию конкурентоспособного специалиста предприятия (прохождение дополнительного обучения, самосовершенствование).

Большое значение также заключается в способности верно и своевременно оценить влияние человеческого потенциала и человеческих ресурсов в целом на развитие рынка труда в регионах. Развитие страны, повышение национальной конкурентоспособности возможно только с помощью приращения имеющихся знаний и интеграции их с помощью человеческих ресурсов в производство товаров и оказание услуг и ориентации на развитие потенциала предприятий. Нельзя не отметить важность формирования и подготовки конкурентоспособных работников для перспективных отраслей экономики.

Именно «экономика знаний» способна стать импульсом научно-технического прогресса, повышения конкурентоспособности товаров и услуг, развития информационных технологий, основываясь на приращении знаний человека и формировании системы непрерывного образования для целей подъема производства и выхода на новый уровень функционирования экономики.

*Исследование выполнено при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках выполнения научно-исследовательских работ по направлению «Оценка и улучшение социального, экономического и эмоционального благополучия пожилых людей», договор № 14.Z50.31.0029.*

Список использованной литературы.

1. Kasymova Y.N. Improving the institutional mechanism of interaction between the university and enterprises of employers as the main factor in the development of training for the railway sector [Электронный ресурс] // Internet magazine «Science of Science». – 2015. – V. 7. – № 4. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/109PVN415.pdf> (дата обращения: 22.05.2016).

2. Kasymova Y.N. Competitiveness: some modern approaches of economics [Электронный ресурс] // Management of economic systems: an electronic journal. – 2012. – № 42(6). URL: <http://www.uecs.ru/economika-truda/item/1386-2012-06-09-05-21-06> (дата обращения: 22.05.2016).

## **ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПЛАНИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ В АСПЕКТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ**

М.В. Зайцев

Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова

Кемеровский институт (филиал), г. Кемерово

E-mail: [z-mikhail@mail.ru](mailto:z-mikhail@mail.ru)

Научный руководитель: Исупова О.А., канд. экон. наук, доцент

*В статье обозначены проблемы деятельности процессов планирования выполнения ремонта оборудования тепловых электрических станций профильными ремонтными службами при низком содействии эксплуатационных служб. Предложено совершенствовать стратегию планового ремонта с помощью реализации плана мероприятий, включающего основные диагностические способы оценки технического состояния оборудования. Реализация данных мероприятий позволит повысить эффективность контроля над техническим состоянием оборудования электростанции, и своевременно выявлять отклонения, указывающие на степень износа узлов оборудования.*

Организация процессов планирования ремонтов основного и вспомогательного оборудования на энергетических предприятиях России в настоящее время становится одной из приоритетных задач, так как является процессом, повышающим эффективность производственной деятельности за счет необходимого обеспечения функционирования средств производства.

Очевидно, что степень эффективности проведения технического обслуживания и ремонта (ТОиР) зависит в первую очередь от качества и точности планирования [1].

В настоящее время разрыв в эффективном взаимодействии ремонтных (подрядных) организаций и эксплуатационных служб электростанции сохраняется. Следствием данного обстоятельства служит разделение ответственности в части трудового отношения при выполнении профессиональных функций. Обратимся к примеру. Персонал подрядной организации выполняет ремонтные операции на «чужом» оборудовании, сохраняет материальный интерес к дороговизне ремонта и максимизации собственной прибыли. Персонал Заказчика (электростанции), напротив эксплуатирует «свое» оборудование и заинтересован в его надежной и длительной работоспособности. Данный разрыв имеет системный характер после реорганизации кадровых структур, связанных с выводом цеха централизованного ремонта (ЦЦР) из состава электростанции и передачи данных функции на аутсорсинг. Таким образом, произошло удешевление услуг по ТОиР в краткосрочной перспективе за счет перевода от хозяйственного способа к подрядному и последующее