

районе по любому из трех рассматриваемых показателей в случае, если они ниже среднеобластного уровня не менее, чем в два раза. Однако критерии удовлетворительности ситуации по всем показателям уже разные: по уровню безработицы – от 0,5 до 1,5 раз от среднеобласт-

ного уровня, по коэффициенту напряженности – от 0,5 до 5,0 раз, по средней продолжительности безработицы – от 0,5 до 1,1 раза. Соответственно варьируются и критерии оценки напряженности и критичности ситуации по всем трем показателям (см. таблицу).

Критерии оценки ситуации на рынке труда региона

Показатели	Характеристика ситуации	Параметры показателей, оценивающие ситуацию (в размах от средней по региону)
1. Уровень безработицы, %	1. Стабильная 2. Удовлетворительная 3. Напряженная 4. Критическая	Менее 0,5 От 0,5 до 1,5 От 1,5 до 2,5 Свыше 2,5
2. Коэффициент напряженности, доли	1. Стабильная 2. Удовлетворительная 3. Напряженная 4. Критическая	Менее 0,5 От 0,5 до 5,0 От 5,0 до 20,0 Свыше 20,0
3. Средняя продолжительность безработицы, мес.	1. Стабильная 2. Удовлетворительная 3. Напряженная 4. Критическая	Менее 0,5 От 0,5 до 1,1 От 1,1 до 1,3 Свыше 1,3

Используя предложенный подход, нами выявлены муниципальные образования Кемеровской области, в которых за последние 4 предкризисные года рассматриваемые показатели можно было бы оценить как напряженные или же критические. Анализ выполненных расчетов показал, что наиболее сложная ситуация на локальных рынках труда Кемеровской области в последние годы складывалась в следующих муниципальных образованиях области: городские округа – Калтанский, Мысковский и Осинниковский; муниципальные районы – Ижморский, Тяжинский, Чебулинский и Яйский. Очевидно, что при разработке мер по регулированию рынка труда области в целом следует особое внимание уделить именно указанным территориальным образованиям, выполнив детальный анализ социально-экономической ситуации в этих городах и районах с целью выявления (и последующего устранения) причин и факторов, способствующих обострению ситуации на местных рынках труда.

КАДРОВЫЕ РЕСУРСЫ ИННОВАЦИОННЫХ КЛАСТЕРНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ

Романенко И.В.

*Северо-Западный филиал Международного
университета, Санкт-Петербург,
e-mail: aspaudit@yandex.ru*

Понятия «кластер», «кластерные образования» активно используются в экономике и управлении сравнительно недавно, с конца 1980-х гг., но, как и в других науках (астрономии, математике, химии и др.) обозначают некие концентрации, группы, выделяемые по тем или иным классификационным основаниям.

То же относится как к внешнему строению кластеров (в составе которых могут быть выделены ядро, периферия), так и к характеру и силе связей между различными предприятиями (учреждениями, организациями), входящими в кластерное образование.

Одним из первых российских нормативно-правовых актов, определивших цели создания образований, именуемых в настоящее время кластерными, является Указ Николая II от 28 (15) августа 1912 г. о создании «Общества для содействия развитию и улучшению кустарного гранильного и шлифовального промысла «Русские самоцветы». Как следует из содержания Указа, его главная цель – обеспечение конкурентоспособности российских ювелирных изделий на мировом рынке. Заданный Указом Николая II вектор развития ювелирной отрасли сохранился и в советский период: Ленинградское производственно-техническое объединение «Русские самоцветы», включающее Ленинградскую ювелирную фабрику (производство золотых и серебряных украшений и посуды), завод «Русские самоцветы» (камнерезная пластика, изделия и украшения из серебра), Ленинградский ювелирный завод и ВНИИювелирпром, прочно удерживало лидирующие позиции на мировом рынке. При этом важнейшими условиями лидерства была кадровая составляющая: в составе объединения функционировало собственное образовательное учреждение по подготовке кадров рабочих (художественно-промышленное училище), а в отдел главного художника объединения приходили лучшие выпускники художественных (художественно-промышленных) вузов города, многие из которых были потомственными ювелирами. Кроме того, в структуре общества эффективно функционировал отраслевой науч-

но-исследовательский институт, выполнявший в том числе маркетинговые функции: задачами института было исследование основных направлений развития дизайна ювелирных украшений, рыночной конъюнктуры, колебаний мировых цен на драгоценные камни и драгоценные металлы.

Эпоха рыночных перемен не обошла стороной ювелирную отрасль Санкт-Петербурга: на базе пятидесятилетнего объединения возникла целая сеть средних и малых предприятий, подавляющее большинство которых учредили и возглавили выходцы из «Русских самоцветов». И не смотря на то, что при производстве многих изделий сохранились условия кооперирования, основанные на уникальности технологий, используемых ОАО «Русские самоцветы», произошло дробление кластера, что не могло не сказаться на судьбе как ведущих структурных подразделений компании (институт закрыт, художественно-промышленной колледж передан на баланс городу), так и самой компании, существенно снизившей объемы выпуска продукции.

Как показывает сравнение моделей управления кластерными образованиями, предусмотренными Указом Николая II, с одной стороны, и нормативно-правовыми актами советского периода, с другой, – общим между ними было использование одной и той же, дирижистской, модели управления инновационным развитием.

Такая модель предусматривает наличие высокопрофессионального центра управления, консолидации ресурсов, единой системы подготовки кадров, наличия развитой и слаженно работающей системы продвижения.

Пришедшая ей на смену в начале 1990-х гг. либеральная модель базируется на самоорганизующихся процессах, децентрализации управления и ресурсов, потребительского отношения к кадрам, жесткой конкурентной борьбой, часто сопряженной с применением демпинговых цен.

Очевидно, что с вступлением в ВТО недостатки либеральной модели инновационного развития станут еще более очевидными: пред-

приятия, избравшие стратегию технологического монополизма (что было оправдано в условиях ограниченных финансовых ресурсов, направляемых на инновационное развитие) окажутся один-на-один с более мощными в финансовом отношении западными конкурентами, в силу чего рано или поздно вынуждены будут уступить свои позиции.

Очевидно также и то, что современные кластерные образования не могут и не должны функционировать в том виде, в каком функционировали объединения и тресты в советский или общества в досоветский период: эти образования должны создаваться на принципиально новых началах и управляться по-новому.

Сегодня, как никогда ранее, востребованы кадры, владеющие современным инструментарием инновационного развития, способные профессионально обосновывать целевые показатели развития, владеющие современными методами управления всеми видами ресурсов, способные не только генерировать задачи на технико-технологическом уровне, но и обеспечить распространение новой техники и новых технологий, по крайней мере, в границах курируемых ими кластерных образований.

Очевидно, что самый короткий и правильный путь, ведущий к намеченной цели, – это профессиональная переподготовка профильных специалистов, в совершенстве знающих предметную область. Именно из таких, компетентных, специалистов могут быть подготовлены высокопрофессиональные управленцы тем или иным кластером.

Что касается опыта последних лет по подготовке «менеджеров-экономистов», якобы подготовленных к работе в любой отрасли народного хозяйства, то, как нам представляется, такой опыт не дал положительного результата, в связи с чем подготовка подобных специалистов должна быть прекращена, а высвободившиеся средства – направлены на профессиональную переподготовку профильных специалистов, положительно себя зарекомендовавших.

Экология и рациональное землепользование

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ НА ЗАНЯТИЯХ «ЭКОЛОГИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН» У СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ

Файрушина С.М.

ГОУ ВПО «Набережночелнинский государственный педагогический институт», Набережные Челны,
e-mail: sakinafa@mail.ru

Эффективность экологического образования во многом определяется готовностью педагогов к профессиональной деятельности, которая означает способность решать профессиональные задачи и проблемы, возникающие в ре-

альных условиях образовательного процесса. Профессиональная компетентность педагога базируется на синтезе экологических, педагогических и методических знаний, умений, навыков, необходимых для решения профессиональных задач [1, с. 4].

В настоящее время в ГОУ ВПО «Набережночелнинский государственный педагогический институт» на всех факультетах и специальностях введен в образовательный процесс курс «Экология Республики Татарстан» в качестве регионального компонента.

Сущность регионального компонента, по мнению Л.В. Моисеевой, заключается в опре-