

- Совета по управлению ОИС при АКО - формирование законодательных в т.ч. налоговых, финансовых управляющих воздействий;

- региональных программ, обеспечивающих систему мероприятий поддержки и развития инфраструктуры управления ОИС, введения налоговых льгот

правообладателям, вводящим в хозяйственный оборот ОИС, формирование цивилизованного рынка лицензий, интегрирование СУ ОИС в стратегию инновационного развития региона.

Предлагается так же уделять особое внимание внедрению локальных систем управления ОИС в вузах и научно-

исследовательских организациях, как основных элементов инфраструктуры, формирующих инновационный потенциал региона, путем создания и развития офисов защиты и коммерциализации ОИС, центров трансферта технологий, инновационных центров.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Промышленная собственность. 2005. № 9. С. 5-8.
2. Зинов В Симонов Б.П. Патентной системе страны -50 лет //Интеллектуальная собственность..Г. Управление интеллектуальной собственностью. Учеб. Поссобие. – М: Дело, 2003. 512 с.
3. Переходов Ф.И., Тарасенко Ф.П. Введение в системный анализ. Учеб. пособие для вузов.- М.: Высш. шк., 1989. 367 с.

□ Авторы статьи:

Никитенко

Сергей Михайлович

- канд.экон.наук, начальник научно-исследовательского сектора КузГТУ

Патракова

Людмила Петровна

- начальник отдела защиты и коммерциализации ОИС КемГУ

УДК 332.14 (571.17)

Т.А.Козел

РАЗВИТИЕ РЫНОЧНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКОВ (НА ПРИМЕРЕ г. КЕМЕРОВО)

Постепенная адаптация отечественных производителей к конкуренции внутри страны и за ее пределами требует решения широкого комплекса задач по структурной и институциональной перестройке экономики страны в соответствии с требованиями международного рынка. Одним из требований для вступления России в ВТО является не только высокое качество продукции, но и потребность в конкурентоспособных работниках. Для этого целесообразно сформировать разветвленную систему рыночной инфраструктуры, которая бы реагировала на изменения конъюнктуры спроса и предложения на рынке труда и воспроизводила для него конкурентоспособных работников.

Сегодня активно формируются рыночные инфраструктуры подготовки конкурентоспособных работников, способные вести подготовку и переподго-

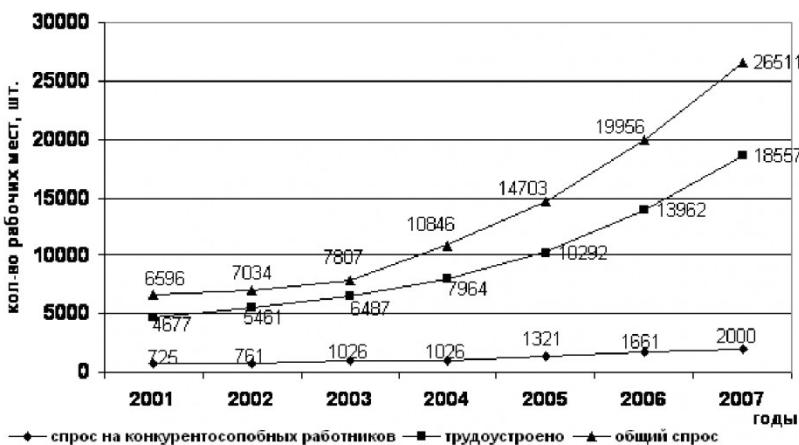
товку за короткий период времени для новых секторов экономики (основанной на знаниях, интеллектуальной собственности и др.), характеризующихся большой долей человеческого капитала и обладающих конкурентными преимуществами. Они обеспечат эффективное функционирование системы повышения конкурентоспособности работников, в том числе со среднеспециальным и высшим образованием.

Под конкурентоспособным работником следует понимать лицо, обладающее конкурентным преимуществом перед работниками (конкурентами) своей профессии, полученное путем предоставления потребителям (работодателям) больших благ. Конкурентное преимущество возникает у работника за счет полученных им новых знаний, основанных на информационных и компьютерных технологиях, ко-

торые легко адаптируются к изменяющимся условиям рынка. Показателями конкурентоспособности работника являются: качественные характеристики полезный эффект профессии – совокупность свойств измеряемые нормативным, экспериментальным, экспертным методами; количественные показатели, оценивающие профессии по однородным параметрам.

На рынке труда г. Кемерово существует разрыв между спросом и предложением [1].

Несбалансированность спроса и предложения рабочей силы на регистрируемом рынке труда выразилась в профессионально-квалификационном несоответствии структуры вакансий составу граждан, ищущих работу, что обусловлено многими причинами, среди которых: реструктуризация отраслей экономики, сопровождающаяся высвобождением занятого персонала; изме-



Прогноз общего спроса, спрос на работников, повысивших конкурентоспособность и трудоустроенных в г. Кемерово до 2008 г.

нение спроса на некоторые виды профессий из-за преобразований структуры спроса, внедрения новых технологий; перенасыщенность рынка труда работниками определенных специальностей (профессий) из-за отсутствия единой государственной политики профессиональной подготовки кадров в соответствии с востребованностью их на рынке труда; банкротство предприятий [2].

Для частичного уменьшения существующего разрыва на муниципальном уровне разрабатываются и функционируют различные программы содействия подготовке конкурентоспособных работников и созданию рабочих мест в городе. К числу наиболее значимых следует отнести программы: «Социальная адаптация военнослужащих, подлежащих увольнению из ВС РФ»; «Содействие занятости населения Кемерово»; «Оказание помощи пожилым людям и инвалидам»; «Семья»; «Женщины»; «Молодежь»; «Профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних».

Существующие в Городском центре занятости вакансии можно условно разделить на следующие группы [4].

Первая группа вакансий не требует от работника профессиональной подготовки и квалификации (они не оказывают существенного влияния на результаты производственного процесса). К таким работникам

относятся лица, стоящие на учете в городском центре занятости и имеющие низкую квалификацию, малый трудовой стаж. Они не способны справиться с жизненными переменами и профессиональными трудностями, не конкурентоспособны на рынке труда и не стремятся повысить свою конкурентоспособность. Следует отметить появление на рынке труда г. Кемерово регистрируемых и нерегистрируемых мигрантов из ряда стран ближнего и дальнего зарубежья.

Вторая группа вакансий для лиц, имеющих постоянную квалификацию и профессию. К ним относятся металлообработчики (токарь, слесарь), электрики, сварщики, водители, строители и др. Они на рынке труда города наиболее востребованы. Мобильность таких работников в г. Кемерово высока.

Третья группа вакансий, для служащих. В условиях рынка труда многие квалифицированные специалисты перешли из промышленного производства в новые сектора экономики города. К ним относятся главные специалисты, главные бухгалтера, финансисты, маркетологи и др. Эти специалисты ищут возможность повышения квалификации, получения второй профессии, чтобы стать конкурентоспособными работниками.

Четвертая группа вакансий для конкурентоспособных работников, владеющих информационными технологиями, рабо-

тающих с инновациями, владеющих компьютерной техникой. На рынке труда г. Кемерово они являются остро дефицитными и востребованными. Таких конкурентоспособных работников готовят вузы и техникумы с длительным циклом подготовки. Конкурентоспособных работников с коротким периодом обучения в г. Кемерово готовят новые организации по адаптивным направлениям, но этот сектор образовательных услуг в городе не развит.

На рынке труда сбором вакансий, трудоустройством и созданием новых рабочих мест занимается большое число организаций: кадровые агентства, образовательные учреждения по подготовке и переподготовке персонала, городская служба занятости, организации по поддержке малого и среднего предпринимательства (таблица).

Но только Городской центр занятости населения и Муниципальный некоммерческий фонд поддержки малого предпринимательства оказывают комплексные услуги по учету и систематизации вакансий, подготовке, переподготовке и повышении конкурентоспособности работников, с последующим созданием для них на предприятиях города и малого бизнеса рабочих мест.

Развитие рыночной инфраструктуры для повышения конкурентоспособности работников в перечисленных объектах осуществляется по трем направлениям.

Первое направление обеспечивает организацию и подготовку конкурентоспособных работников за счет обучения и переобучение безработных граждан и получения ими новых знаний, наделяющих их конкурентоспособными преимуществами на рынке труда г. Кемерово.

По данным городской службы занятости на общее количество заявок (вакансий) трудоустраиваются на рабочие места от 65 до 73%, после их профессионального обучения и повышения их квалификации трудоустраи-

Таблица

Количество поданных заявок (вакансий) и трудоустроенных в Кемерово за 2001-2004 г.г.

№	Организации, способствующие созданию новых рабочих мест	Количество заявок (вакансий) / трудоустроено человек			
		2001	2002	2003	2004
1	ООО Кадровое агентство «ПрофИ»	112 / 83	156 / 115	174 / 128	217 / 160
2	Кадровый проект «Альянс»	132 / 97	196 / 145	215 / 159	289 / 213
3	ООО «Кемеровское кадровое агентство»	118 / 87	153 / 113	187 / 138	263 / 194
4	Кемеровское кадровое агентство «Бизнес-рост»	115 / 85	141 / 104	169 / 125	259 / 191
5	Городская служба занятости населения	5872 / 4110	6134 / 4907	6672 / 5605	9045 / 6602
6	Муниципальный некоммерческий фонд поддержки малого предпринимательства	132 / 132	136 / 136	138 / 138	142 / 142
7	МУ «Молодежная биржа труда»	115 / 83	118 / 86	252 / 185	627 / 462
	Итого	6596 / 4677	7034 / 5461	7807 / 6487	10846/7964

ваются от 72 до 84%, количество подготовленных конкурентоспособных работников составляет до 15% от количества вакансий [2].

Второе направление обеспечивает подготовку конкурентоспособных работников обучением и переобучением предпринимателей в Муниципальном некоммерческом фонде поддержки малого предпринимательства на базе бизнес-инкубаторов, в т.ч. инновационном, с рыночно-ориентированным комплексом учебно-методического обеспече-

ния. Главным показателем эффективности работы бизнес-инкубаторов является создание новых рабочих мест. Более 40 проектов было реализовано в системе бизнес-инкубирования, что позволило создать около 200 новых рабочих мест [3].

Третье направление обеспечивает организацию подготовки конкурентоспособных работников (предпринимателей) поддержкой их микрокредитованием. В результате внедрения этого направления на конец 2005 г.

общее количество профинансированных проектов составило 175, в ходе реализации которых создано около 900 новых рабочих мест [3].

По результатам реализации этих направлений в рыночных инфраструктурах, на основе математических методов получен прогноз общего спроса на подготовку конкурентоспособных работников, который рассчитан до 2008 г. (рис.) [4]

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Официальный сайт администрации города Кемерово. www.kemerovo.ru
2. Официальный сайт Кемеровского центра занятости населения - www.ozn.ru
3. Отчет о деятельности МНФПМП г. Кемерово за период с 01.01.2004 г. по 31.12.2004 г.
4. Воспроизведение конкурентоспособных профессий в городе / В.А.Коноплев, А.С.Павловский и др. – Беловский полиграфист, 2006 г.

Автор статьи:

Козел

Татьяна Александровна
- специалист-эксперт Учебно-консультационного центра
МНФПМП г. Кемерово

УДК 339.924

И.Г.Грентикова

О РЕЗУЛЬТАТАХ ПИЛОТНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ РЕАКЦИЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ЭЛИТЫ НА ИЗМЕНЕНИЕ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИХ ПАРАМЕТРОВ ПРИ ВСТУПЛЕНИИ РОССИИ В ВТО (на примере Кемеровской области)

Целью проведенного автором в 2005 г. социологического исследования было определено изучение мнения руководителей высшего звена (топ-менеджеров) различных субъектов хозяйствования Кемеровской области о влиянии процесса

вступления России в ВТО на экономику региона. Объектом исследования являлись топ-менеджеры крупных, средних и малых компаний. Предмет исследования был определен как мнение топ-менеджеров о влиянии процесса вступления Рос-