

4. Официальный сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Псковской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pskovstat.gks.ru>.
5. Официальный сайт Управления государственного автодорожного надзора по Псковской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ugadn60.ru>.
6. Информация по обновлению подвижного состава ГППО «Псковпассажиравтотранс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pskovbus.ru/24/02/2011>.
7. С. Лямов Автотранспорт – отрасль высоких возможностей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.transportrussia.ru/.
8. Туристические маршруты останутся приоритетом в развитии дорожной сети Псковской области // ПЛН. Псков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://auto.pln24.ru/automir/autonews/89188>.
9. Организация подвоза детей в муниципальные образовательные учреждения Псковской области обсуждалась на совещании губернатора с главами районов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://informpskov.ru/>.

Т.П. НУШТАКИНА

ФОРМИРОВАНИЕ КОНЦЕПЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И АДМИНИСТРАЦИИ РЕГИОНА

В данной статье рассматривается необходимость эффективного сотрудничества бизнеса и администрации региона на основе взаимодополнения их компетенций для совместного решения микро и макроэкономических проблем региона.

В условиях глобализации и конкуренции, организации делающие ставку на развитие способностей руководителей и сотрудников компании, в качестве основы своей деятельности и процветания бизнеса предпочитают видеть сотрудничество с администрацией регионов. Эффективная организация подобного сотрудничества власти и бизнеса строится на взаимодополнении их компетенций и возможностей с учётом не только коммерческих, но и социально-экономических и политических факторов.

Центральной теоретической предпосылкой нового подхода должна стать концепция взаимодействия корпоративных организаций в процессе выработки корпоративных стратегий и администрации региона в процессе разработки стратегического плана экономического и социального развития региона.

Стратегия управления развитием региона формируется с целью необходимого повышения качества жизни населения на базе использования возможностей, которые имеются и создаются у организаций региона. Конкурентное преимущество каждого предприятия региона является производным от уникальных ресурсов и возможностей компании, от компетенции персонала организации, которые не могут быть приобретены конкурентами. На уровне региона возможности и компетенции персонала организаций могут быть использованы для решения социальных проблем населения в целях повышения качества жизни населения. Функцией бизнеса является преобразование существующих в окружении возможностей для удовлетворения общественных потребностей с целью получения коммерческого эффекта. В этом случае развитие организации должно основываться на создании возможностей формирования её функциональной полезности как элемента региона и макросистемы.

Организация как элемент макросистемы (сферы производства) обладает большим количеством возможностей и потребностей. Именно знания по управлению такой системой составляют компетенцию управленческого персонала (управляющей структуры). В понятие компетенции управленца входят характеристики потребности и возможности владения и распоряжения информационным ресурсом особого свойства.

Такие важнейшие свойства управляющей структуры организации, как компетенция руководителей (как необходимые знания, ответственность как способность сотрудника получить определенный результат), недоступны непосредственному восприятию. Однако если создается теория для решения важнейших проблем, то решение данных проблем будет успешным лишь в той мере, в какой за понятиями теории будут стоять совместимые в смысловом отношении элементы содержания.

Компетенция персонала как некое внутреннее знание является компонентом ситуаций, характеризующей процесс адаптации организации, измеряющегося соответствующими потенциалами.

Для осуществления своих функциональных реакций на изменение внешней среды, руководители организации, как адаптивная система, должны применять свои свойства. Эти изменения могут быть интегральными, приводящими к перестройкам качественных свойств частей компании как адаптивной системы.

В пространстве инновации, которые образуют отношения субъектов и инновационные коммуникации, происходят непрерывные изменения. Именно знания по установлению коммуникаций и отношений субъектов по поводу формирования и использования разнообразных результатов интеллектуальной деятельности – новшеств в бизнесе – являются фоновой компетенцией команды.

Введем в рассмотрение понятие квалификационный проектный потенциал. Задачи, решаемые в проектировании, связаны с внедрением научных разработок в практику, поэтому особое внимание привлекает к себе инновационный потенциал – как «степень восприимчивости к новшествам» или «способность сотрудников сферы НИОКР обеспечить нововведениями процесс обновления продукции». Сфера проектирования – это сфера изменений в том числе и организационных, имеет смысл обратить внимание на организационный потенциал – «способность сотрудников системы наращивать полезный эффект за счет повышения уровня её организованности».

Потенциал – это способность, возможность. Потенциал управляющей структуры – способность реализовать свои функции с наибольшей эффективностью. Это дескриптивное определение потенциала команды.

Функции управляющей системы реализуется путём выбора и реализации связей (действий, взаимодействий). Выделяются реализуемые, контролируемые и потенциальные связи. В соответствии с тремя типами связей можно выделить три уровня рассмотрения потенциала. Фактические связи определяют реализованный потенциал («достигнутый потенциал»); контролируемые связи определяют известный потенциал («нормативный потенциал»; «полный потенциал»); потенциальные связи управляющей системы определяют собственно её проектный потенциал, т. е. возможности системы по реализации функций в рамках ограничений, наложенных её материально-техническим основанием.

Конструктивно-проектный потенциал управляющей системы может быть определен как множество возможных наборов потенциальных связей, реализация которых способна обеспечить функционирование управленческо-проектной деятельности. Именно наборов, а не отдельных связей, совместная реализация которых обеспечивает получение результатов управленческо-проектной деятельности. Чем больше таких пригодных наборов, тем больше проектный потенциал управляющей системы.

Выделим два подхода к оценке потенциала с точки зрения выбора показателей-индикаторов. При первом подходе потенциал определяется с учётом интенсивности входа-выхода системы, т. е. оценка потенциала улавливает взаимосвязь команды со средой, выражаемую в оценке элементов входа (информации, сырья и т. п.) и элементов выхода (проектов), соответствующих конкретным инновационным стратегиям. В этом случае индикаторами служат показатели типа «интенсивность потока», характеризующие результаты деятельности за определенные периоды (единицы) времени. Показатели входа – выхода – это, по существу, показатели мощности, на которую может выйти компания.

При втором подходе оцениваются внутренние возможности управляющей системы или отдельные факторы, «взаимодействие которых в системе обеспечивает получение выхода». Действительно, здесь имеется возможность получить оценку собственно проектного потенциала, так как, во-первых, здесь используются показатели типа «запас», соответствующие содержанию понятия «потенциал», во-вторых, этот подход нацеливает на построение измерителя проектного потенциала, инвариантного разнообразию осуществляемых проектов.

Проектный потенциал – возможности управляющей системы реализовать свои функции осуществить проект в системе. Дескриптивно функции определяется как результаты существования системы. Конструктивно функцию УС можно определить как основой (существенный) признак управляющих воздействий для достижения всех потенциально возможных полезных результатов деятельности (элементов выхода) системы.

Это – качественные определения. Количественная определенность функций управляющей системы устанавливается на основе выявления двух её сторон: объёмной, характеризующейся суммарными затратами на её создание и реализацию проекта, и структурной, характеризующейся разнообразием (пропорциями) производимых проектов.

В соответствии с выделением двух сторон реализации функций можно говорить об оценке потенциальных возможностей команды в четырех аспектах:

- 1) оценка возможностей управляющей системы по получению конкретного потока инновационных проектов (определенного объема и структуры);
- 2) оценка возможностей управляющей системы по изменению объема (стоимости, затрат времени) выпуска в рамках ограничений, заданных структурой выполняемых проектов;
- 3) оценка возможностей по изменению структуры выпуска проектов в рамках ограничений, наложенных объемами имеющихся ресурсов;
- 4) совокупная оценка возможностей управляющей системы по изменению разнообразия выполняемых проектов.

Для измерения проектного потенциала в целом необходимо оценить структурную сторону потенциальных возможностей команды. Максимальным потенциалом в этом смысле обладает такой универсальный ресурс, как деньги, которые могут быть обращены в любые другие виды ресурсов для реализации любой деятельности. При этом полностью снимаются внутрисистемные ограничения на структуру возможных полезных результатов. Ограничениями выступают внешние факторы, такие как совокупность ресурсов и знаний, определяющих способы их преобразований в проекты, но это является крайним случаем.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кукор Б.Л., Пыткин А.Н., Клименков Г.В. Основы стратегического управления в региональной экономике // Пермь, 2009.
2. Банщикова Т.Н. Профессиональная компетентность как фактор профессиональной успешности // Акмеология. – № 1, 2007.

А.П. ПАНТЕЛЕЕВА, О.С. ПЕТРОВА

ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ДЕНЕЖНЫХ ПЕРЕВОДОВ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

В статье рассматриваются основные проблемы денежных переводов и предлагаются пути решения данных проблем.

На протяжении долгих лет рынку денежных переводов не уделялось должного внимания, однако за последнее десятилетие темпы его развития набрали такие обороты, что игнорировать его уже не получается.

Бурному развитию Российского рынка денежных переводов способствовали как все возрастающий спрос потенциальных пользователей услуги, так и рост перевода денег на международной арене. Вовлеченность России в этот довольно молодой и новый процесс с одной стороны говорит о её соответствии уровню тенденций развития мировой экономической системы, однако с другой стороны выявляет некоторые недостатки внутренней экономики страны и её несовершенства в различных областях.

В настоящее время все большее внимание уделяется вопросам, посвященным анализу текущего состояния рынка денежных переводов в России, странах СНГ и дальнего зарубежья, его особенностям, законодательной базе и роли Банка России в дальнейшем развитии услуг денежных переводов в нашей стране. В центре внимания находятся проблемы, тормозящие развитие рынка денежных переводов, а также вопросы повышения эффективности работы систем денежных переводов для всех её участников.

Говоря о качественных аспектах ситуации на рынке денежных переводов, нельзя не остановиться на негативных моментах. Финансовый кризис нанес сильный удар по