

– подсчитываются кумулятивные затраты на образование, осуществленные в течение того или иного длительного периода времени;

– производится оценка реальной производственной ценности того или иного запаса знаний, навыков, умений, опыта, которыми обладает работник (индивид) в определенный отрезок времени.

В первом случае оценивается стоимость образовательных услуг, полученных в течение длительного периода времени. За период от начального момента получения образования и до моментов подсчета последовательно увеличивается и сам уровень образования, а также возрастает стоимость обучения. С учетом соответствующих коррективов — возрастного оборота рабочей силы, смертности населения — можно построить ряды показателей фонда образования, с помощью которых можно определить кумулятивную сумму всех прошлых фактических затрат за вычетом средств, израсходованных на обучение лиц, уже выбывших к моменту исчисления из состава рабочей силы и населения.

По мнению авторов, для повышения реальной значимости здравоохранения в формировании человеческого капитала работодателям необходимо учитывать в заработной плате работников затраты на добровольное медицинское страхование.

Рассмотренные выше проблемы позволяют сделать следующие обобщения:

– формирование совокупного человеческого капитала региона представляет собой общий процесс воспроизводства со-

вокупного человеческого капитала (включая его составляющую — здоровье) на уровне самого индивида и его семьи;

– совокупный человеческий капитал наряду с материальным накоплением является источником динамизма и экономического роста страны;

– одними из основных компонентов совокупного человеческого капитала выступают образование, вклад которого в экономический рост проявляется через передачу существующих знаний следующим поколениям работников; здравоохранение как фактор, обеспечивающий реализацию трудовых способностей индивида;

– для измерения валовых запасов совокупного человеческого капитала нации наиболее приемлем принцип капитализации будущих доходов с учетом затрат на здравоохранение, основанный на положении о предпочтении благ во времени. При этом в основе расчета должен лежать метод дисконтирования.

#### Примечания

<sup>1</sup> Thurow L. Investment in human capital. Belmont, 1970. P. 46.

<sup>2</sup> Американская экономика: человек, технический прогресс и предпринимательство / В.Б. Супян, А.Р. Данилов, В.Б. Беневоленский и др. М., 1993. С. 3.

<sup>3</sup> Грейсон Д., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. М., 1991. С. 25, 49.

<sup>4</sup> Thurow L. Op. cit. P. 16.

<sup>5</sup> Fisher I. Senses of capital // Economic journal. 1987. June. С. 199–213.

<sup>6</sup> Becker G.S. Investment in human capital: A theoretical and empirical analysis. N.Y., 1964. P. 160.

**Г.В. ХОМКАЛОВ**

*проректор по учебной работе Байкальского государственного университета экономики и права, доктор экономических наук, профессор, г. Иркутск*

**Л.А. КАВЕРЗИНА**

*кандидат экономических наук, доцент Братского государственного университета*

## МЕХАНИЗМ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО ИНВЕСТИЦИОННО-СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА

С целью организации эффективного процесса реструктуризации регионального инвестиционно-строительного комплекса (ИСК) необходимо разработать методические положения не только кадрового и информа-

ционного обеспечения реструктуризации, но и формирования организационного, экономического, социально-психологического и нормативно-правового механизмов реструктуризации регионального ИСК.

Основой для проведения реструктуризации ИСК является хорошее знание его организационного построения, понимание взаимозависимостей и взаимодействий между субъектами ИСК. Под организационным построением в данном случае следует понимать систему следующих элементов:

- структура управления и принципы ее построения;
- внутриорганизационные взаимосвязи и коммуникации, формализованность взаимоотношений;
- распределение властных полномочий и ответственности между субъектами.

Одной из задач исследования является определение классификационных признаков организационного построения регионального ИСК (с целью выявления и анализа факторов, влияющих на его реструктуризацию), выбор оптимального его построения.

Состав мероприятий, проводимых в рамках процесса реструктуризации, безусловно, зависит от особенностей каждого конкретного региона и процессов, происходящих в нем. В то же время на основе анализа российской и зарубежной практики преобразований были выделены следующие общие принципы осуществления реструктуризации:

- соответствие управленческого воздействия сложности проблемной ситуации;
- учет побочного эффекта от реструктуризационных изменений;
- своевременность устранения неконтролируемых процессов;
- использование внутренней динамики и синергии проблемной ситуации;
- баланс между сохранением старого и изменениями;
- способствование автономии малых организационных единиц;
- увеличение потенциала опыта и знаний, самообучение и развитие в ходе реструктуризации.

На основе анализа существующих организационных теорий можно выделить четыре классификационных признака организационного построения:

- степень централизованности (централизованное и децентрализованное);
- стабильность (статическое и динамическое);

– характер движущей силы (адаптирующееся в соответствии с изменениями внешней среды и саморазвивающееся);

– основа организационного построения (персоно- и функционально-ориентированное).

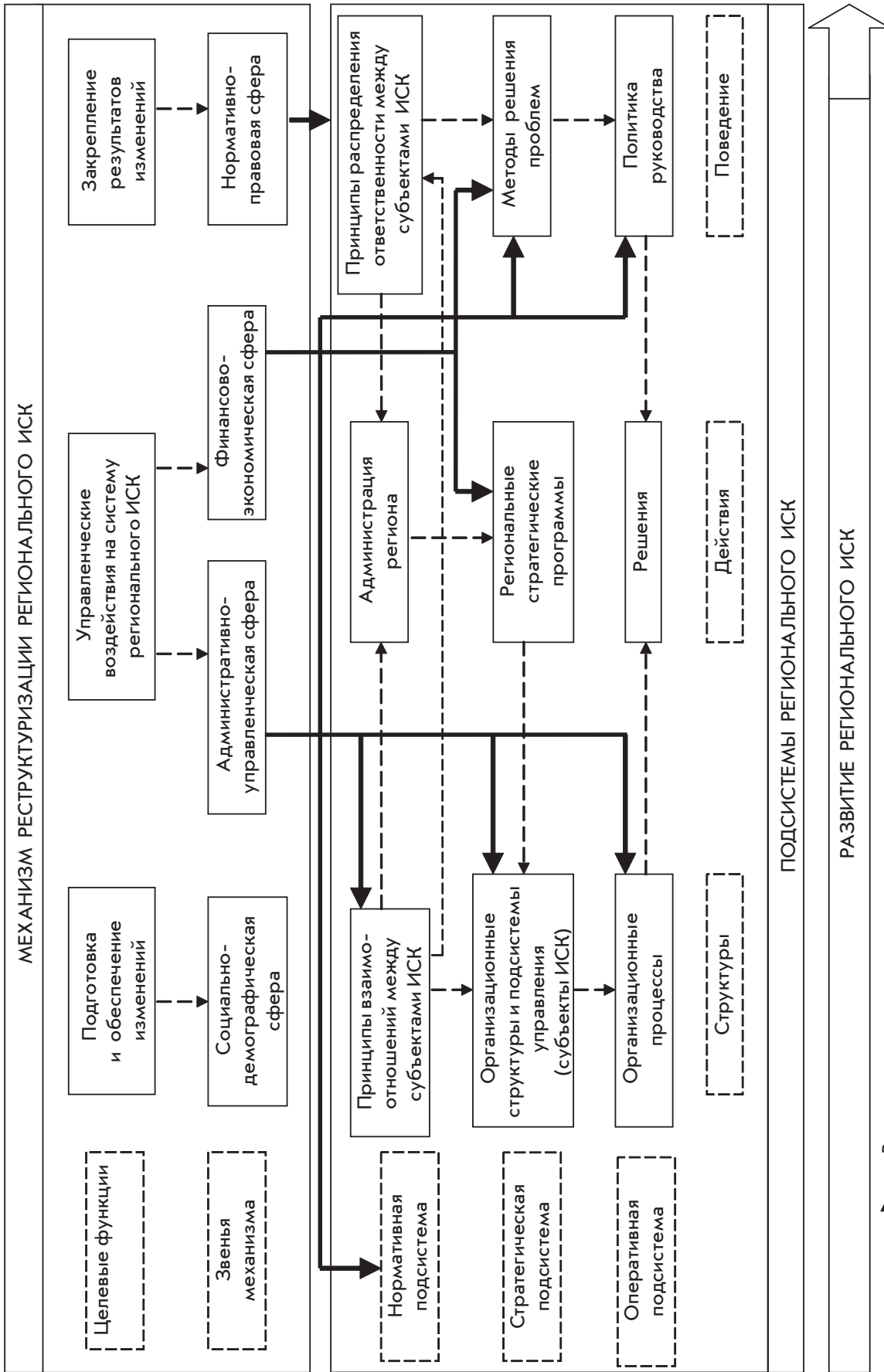
Данная классификация позволяет определить тенденции фактического положения регионального ИСК как системы, подлежащие изменению функции, выявить и провести анализ факторов, влияющих на реструктуризацию ИСК с различными региональными особенностями, выработать принципы формирования проекта будущего организационно-управленческого построения и теоретические подходы к такому формированию.

С учетом вышесказанного на рисунке приведен механизм реструктуризации и показано его воздействие на подсистемы регионального ИСК. Данный механизм включает пять элементов, представленных следующей цепочкой: целевые функции → звенья механизма → нормативная подсистема → стратегическая подсистема → оперативная подсистема.

На основе выделенных признаков можно построить организационно-управленческий профиль, что позволит определить тенденции развития ИСК как системы, подлежащие изменению функции, особенности организационно-управленческого построения при реструктуризации ИСК, принципы формирования проекта будущего построения и развития ИСК и теоретические подходы к такому формированию.

Принципы проведения оценки процесса реструктуризации ИСК должны обеспечивать ее объективность, практичность и способность решения поставленных задач. На основе анализа работ в области оценки эффективности процессов и специфики реструктуризации различного рода систем сформулированы следующие общие принципы:

- учет всего комплекса целей реструктуризации;
- приоритетность решаемых задач и последовательность в ходе процесса реструктуризации;
- комплексность и полнота информации;
- соответствие процесса реструктуризации динамике изменений;
- принцип вероятности;
- быстрота проведения;



Механизм реструктуризации и его воздействие на подсистемы регионального ИСК

– прозрачность и открытость информации;

– оценка существующего состояния с учетом будущих перспектив.

Для объективной оценки процесса реструктуризации любой системы необходимо использовать соответствующую номенклатуру показателей. При ее определении показатели целесообразно предварительно классифицировать. С учетом специфики процесса реструктуризации ИСК, принципов его оценки, а также на основе анализа научных работ в области оценки процессов и их эффективности были предложены следующие три группы показателей:

1. Показатели, характеризующие готовность ИСК к реструктуризации (отражающие совместимость целей реструктуризации с текущими целями и стратегией развития ИСК, его кадровым и научно-техническим потенциалом, готовность администрации региона и субъектов ИСК к изменениям и т.д.).

2. Показатели, характеризующие процесс реструктуризации (финансовые затраты на реструктуризацию, необходимые внешние и внутренние ресурсы для осуществления преобразований, временные характеристики процесса, глубина (уровень) реструктуризации и т.д.).

3. Показатели, характеризующие результаты реструктуризации (оценивающие степень достижения целей реструктуризации, определяющие производственно-хозяйственную, организационную, финансовую, социальную и другие стороны деятельности субъектов ИСК после преобразований и функционирование ИСК в целом, а также эффективность реструктуризации — чистый дисконтированный совокупный доход ИСК и индекс доходности).

Говоря о методических основах проведения реструктуризации на уровне ИСК, необходимо установить, что следует понимать под организационным механизмом реструктуризации регионального ИСК, определить его сущность и очередность процессов, происходящих при реструктуризации регионального ИСК. Нужно сказать, что в рамках организационного механизма реструктуризации осуществляется изменение организационного построения регионального ИСК, кроме того, решаются вопросы:

– достижения соответствия структуры управления сферой ИСК стратегии развития регионального ИСК;

– улучшения взаимодействия субъектов ИСК с внешней средой;

– повышения гибкости и управляемости субъектов ИСК;

– создания благоприятных организационных условий для развития региона и достижения планируемых целей.

Организационный механизм реструктуризации воздействует на такие элементы структуры ИСК, как принципы организационного построения, организационные структуры субъектов и подсистемы управления, организационные процессы. Методические положения организационного механизма реструктуризации и последовательность осуществления изменений при функционировании данного механизма были разработаны на основе анализа теорий об организационных структурах и динамике изменений в ИСК, а также классического и системного подходов к построению разного уровня структур управления.

Механизм реструктуризации регионального ИСК включает в себя систему экономических преобразований в экономике региона в целом и ИСК в частности. Это постановка целей и выбор направлений развития, осуществление (реализация) стратегии, воздействия на субъекты ИСК, анализ и контроль реализованных мероприятий. Следует отметить, что в рамках механизма реструктуризации изменяются два важных элемента стратегической подсистемы регионального ИСК — стратегические программы и методы решения проблем. Механизм реструктуризации любой системы (в том числе и системы управления регионального ИСК) содержит множество подсистем экономических инструментов, например таких, как:

– целеполагание и планирование;

– стратегическое управление;

– финансовое обеспечение, распределение ресурсов ИСК;

– экономическое взаимодействие субъектов ИСК и т.д.

В свою очередь, последовательность осуществления преобразований в рамках механизма реструктуризации должна включать в себя такие этапы, как:

- комплексный анализ функционирования регионального ИСК;
  - стратегический анализ региональных рынков, а также определение направлений развития ИСК;
  - разработка плана распределения ответственности и ресурсов между субъектами регионального ИСК;
  - разработка плана мероприятий по совершенствованию взаимодействий между субъектами регионального ИСК;
  - внедрение и последующий контроль мероприятий.
- Говоря о реструктуризации регионального ИСК, необходимо сказать несколько слов об управлении персоналом, поскольку именно конкретные люди будут заниматься реструктуризацией и реорганизацией ИСК. На основе анализа состояния сферы управления персоналом был сделан вывод о том, что кадровое обеспечение процесса реструктуризации любой структуры следует развивать в трех направлениях:
- системное (заключается в создании концепции работы с кадрами в каждом субъекте ИСК, разработке кадровой политики и т.д.);
  - структурное (включает развитие кадровых служб субъектов ИСК);

- функциональное (предполагает создание подсистемы повышения квалификации персонала в рамках системы управления каждым субъектом в отдельности и ИСК в целом).

Исходя из анализа практики проведения реструктуризации в разного рода структурах нами сделан вывод, что успешность процесса реструктуризации во многом тесно связана с выполнением следующих условий:

- ясное видение всеми участниками целей и задач реструктуризации;
- реальная заинтересованность каждого участника в конечных результатах;
- сопричастность субъектов к результатам деятельности ИСК в целом, а также наличие у каждого субъекта стратегического ориентира работать эффективнее.

В конечном итоге результаты реструктуризации даже такой крупной системы, как региональный ИСК, зависят от степени подготовленности персонала на всех уровнях управления.

Другой важной задачей, решаемой в ходе разработки механизма реструктуризации, является распределение ресурсов внутри регионального ИСК. Решить все указанные выше задачи позволит реализация разработанного механизма реструктуризации ИСК.

**Л.А. КАВЕРЗИНА**

*кандидат экономических наук, доцент  
Братского государственного университета*

## ОПТИМИЗАЦИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ИНВЕСТИЦИОННО-СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА

Сегодня в России важнейшей задачей является сохранение стабильных темпов роста экономики при изменении как внешних, так и внутренних условий функционирования субъектов хозяйствования. Разработка методологических основ оптимизации функционирования регионального инвестиционно-строительного комплекса (ИСК) требует прежде всего нахождения единого методологического подхода к данному вопросу, в связи с чем необходимо определить место и роль инвестиционно-строительной сферы в экономике страны. Следует отметить, что инвестиционно-строительный сектор функ-

ционирует в определенных экономических условиях, которые могут способствовать развитию инвестиционно-строительной деятельности, но могут его и сдерживать.

Основные факторы, влияющие на деятельность инвестиционно-строительного комплекса, представлены на рис. 1.

Под региональным ИСК следует понимать связанную едиными организационно-экономическими взаимоотношениями совокупность отраслей, производств и организаций (включая органы территориально-отраслевого управления), создающих материально-вещественную базу народного хозяйства