

Таким образом инклюзивное образование можно считать частью системы образования которая позволяет полнее удовлетворять права детей на образование, социальное развитие и достойную жизнь.

При этом не существует инклюзивных школ как нового типа школ – существуют школы, реализующие практику инклюзивного образования.

Данное обстоятельство ставит перед всеми участниками образовательного процесса трудные и ответственные задачи по построению не только инклюзивного образования, но и нового общественного уклада – инклюзивного общества, основанного на принципах гуманизма и свободного выбора.

Сегодня уже понятно, что социальная инклюзия – это магистральная линия развития нашего общества. Согласно ст.7, п.1 Конституции Российской Федерации, Россия - «социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека».

Внедрение инклюзивных подходов не может быть отдельной попыткой решения «проблемы инклюзивного образования», ориентированного только на детей с инвалидностью, – это часть более общей проблемы неравенства в образовании. «Проблема инклюзивного образования» не может быть решена локально: невозможно создать хорошие условия для детей с инвалидностью и не создать богатой и разнообразной образовательной среды для других детей.

Поэтому инклюзивное образование предоставляет большие возможности и открывает новые перспективы для социального развития общества – процесса, актуального во всем мире. Развивая инклюзивные подходы в образовании, учителя, специалисты, руководители систем образования имеют хороший шанс для творческого взаимодействия, профессионального общения и совместного анализа результатов и достижений. Создается прекрасная возможность для обмена мнениями, выработки оригинальных концепций и идей, что является очень ценным для профессионального развития.

Литература.

1. Инклюзивное образование: Стратегии ОДВ для всех детей / Петерс Сьюзен Дж./ Под ред. Т. В. Марченко, В. В. Митрофаненко, В. С. Ткаченко; пер. с англ. Ю. В. Мельник. – Ставрополь : ГОУВПО «СевКавГТУ», 2010. – 124 с.
2. Инклюзивное образование в России: Юнисеф / Москва 2011г.
3. <http://www.f-nashideti.ru/>
4. <http://www.socpolitika.ru>
5. <http://www.dislife.ru/flow>

КЛАСТЕРИЗАЦИЯ И ТРУДНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

О.В. Костенко, ассистент кафедры ЭиАСУ

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского
Томского политехнического университета*

652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26, тел. (38451)64432

E-mail: alistasen@mail.ru

Современное развитие человеческого капитала подразумевает наличие кластера. Кластер, по мнению М. Портера, – это группа географически соседствующих взаимосвязанных компаний и связанных с ними организаций, действующих в определенной сфере и характеризующихся общностью деятельности и взаимодополняющих друг друга [1, С.207].

Б.Г. Миркин утверждает, что кластер – это часть данных, которая выделяется из остальной части наличием некоторой однородности ее элементов [2, С. 4].

Концепция кластера представляет собой новый способ видения национальной экономики, а также указывает новые возможности организаций, стремящихся повысить конкурентоспособность [1, С.206].

Кластеры позволяют охватить важные связи, взаимодополняемость между отраслями, распространение технологии, навыков, информации, маркетинг и осознание требований заказчиков по фирмам и отраслям.

Большинство участников кластера не конкурируют между собой непосредственно, они исключительно обслуживают разные сегменты отрасли. Однако у них существует много общих потребностей и возможностей, они встречают много общих ограничений и препятствий на пути повышения производительности.

Кластер позволяет конструктивно и эффективно вести диалоги между схожими объектами и их поставщиками, правительством, а также другими институтами [1, С.213].

Кластер конкуренции человеческого капитала должен включать в себя разный набор характеристик, схожих между собой итоговой целью (рисунок).

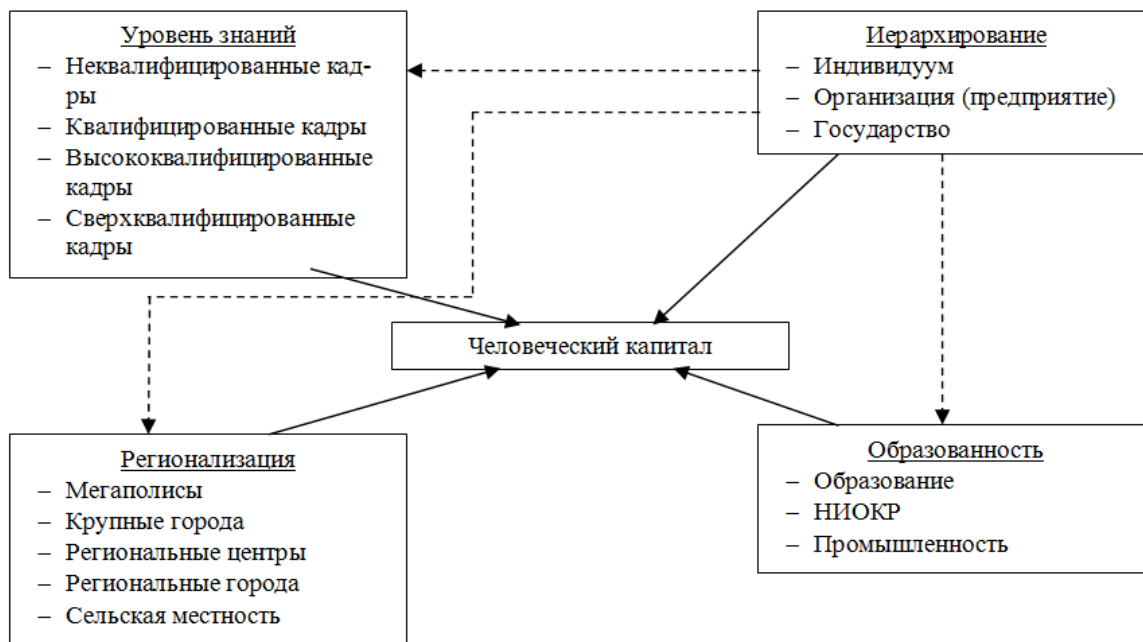


Рис. Кластер конкуренции человеческого капитала

Кластер устанавливает взаимосвязи и внутрикластерную конкуренцию. Доминирующим разделом данного кластера является иерархирование, так как оно оказывает свое влияние на все компоненты кластера. В иерархирование входит три составляющие: индивидуум (работник), предприятие (работодатель) и государство (посредник). Для получения качественной работы индивидуум должен обладать набором определенных требований: уровнем знаний (образования), стремлением к совершенствованию и инновациям, желанием продвигаться в более экономически и социально выгодные территориальные зоны.

Предприятие должно выдвигать свои требования и гарантии для работника, а именно: требовать квалифицированные кадры, вести разработки и повышать образованность работников, предлагать социальные гарантии.

Государство является посредником между предприятием и индивидуумом, оно создает условия для их взаимодействия. Государство равномерно развивает территории: образование и прочие социальные институты, науку в стране.

Остальные компоненты кластера также взаимодействуют между собой, но в меньшей степени. Например, увеличение численности высококвалифицированных кадров формируют конкуренцию среди них и повышают требования к ним со стороны предприятия, что способствует развитию НИОКР в стране, повышению конкурентоспособности и экономической эффективности работы предприятий. Мегалополисы и крупные города обладают большим количеством предприятий и образовательных центров.

Кластер может содержать внутрикластерную конкуренцию, которая будет способствовать повышению значимости кластера и его укреплению в стране.

Следует заметить, что государство рассматривает возможности помощи и поддержания развития предприятий, занимающихся инновациями в области развития человеческого капитала.

Для помощи предприятиям государству необходимо провести следующие мероприятия:

- способствовать развитию уровня жизни населения, при этом законодательство обязано закладывать минимальный рост уровня доходов рабочего капитала страны (например, производя ориентацию на внутренний валовой доход страны);

– способствовать развитию региональных доходов для повышения общего прироста внутреннего валового продукта;

– необходимо реформирование бюджетной системы страны с целью укрепления и стабилизации бюджета для поддержания работы инновационных предприятий и роста уровня знаний внутри человеческого капитала. Основными направлениями реформирования будет оптимизация бюджетных расходов, а также формирование системы межрегиональных бюджетных взаимодействий, которая способствует укреплению мощи частных предприятий, уменьшению несостоятельных организаций и дотаций на регионы [3, С. 31].

Также государству может уделить максимальное внимание развитию человеческого ресурса как основы для развития экономики страны. Необходимо согласовать ряд смежных областей для того, чтобы провести грамотное реформирование системы регулирования конкуренции человеческих ресурсов.

Во-первых, государству необходимо полностью выровнять образовательную систему страны, делая упор на развитие знаний специалистов в нужных для сектора экономики, но без ущерба получения знаний не ресурсоэффективных отраслей.

В настоящее время доказана необходимость помощи со стороны государства для поддержания ресурсоэффективных областей знаний [4].

Во-вторых, поддерживать и развивать социальные гарантии для граждан. Полный социальный пакет будет создавать уверенность у работника в государственной помощи. Сложность развития социальных гарантий для граждан будет заключаться в том, что для формирования бесплатных государственных услуг необходимо повышение уровня налогов на социальное обеспечение, что будет сопровождаться негативным настроением у граждан страны.

В-третьих, снизить уровень коррупции при трудоустройстве специалиста на работу. В стране большое количество рабочих мест получают через «связи», либо покупают, тем самым фирмы часто приобретают низкоквалифицированных специалистов, что будет сказываться отрицательно на развитии предприятий, а, следовательно, и на развитии экономики страны в целом. Трудность реализации данного подхода состоит в тяжести отслеживания неправомερных действий со стороны предприятия и потенциального работника.

В-четвертых, государству или региональным властям необходимо составить базу персонифицированных данных о каждом работоспособном гражданине страны. База должна содержать сведения о семейном положении, уровне образованности, стаже работы и прочих качественных характеристиках. За счет такой базы будет возможным снижение уровня фальсификации данных, предоставляемых работником работодателю. Сложность реализации данного мероприятия заключается в затратности, то есть потребуются существенные денежные средства на формирование персонифицированной базы данных.

В-пятых, с целью закрепления квалифицированного кадра на предприятии государство может создать систему штрафов за постоянную текучесть кадров. Например, если работник постоянно и часто меняет место работы, то после каждого увольнения по собственному желанию человек обязан заплатить штраф во властные органы, так как уволенный работник получает место в центре занятости и дополнительные дотации от государства. Кроме того, работник, постоянно меняющий место работы не имеет возможности получить качественную квалификацию, а, следовательно, уменьшает количество высококвалифицированных кадров, что негативно влияет на развитие экономики страны.

Аналогичный вопрос должен касаться и работодателей. Если работодатель не следит за текучестью кадров или провоцирует текучесть за счет некачественного предоставления своих гарантий, то он обязан оплачивать штраф в бюджет на покрытие содержания государством вновь уволенных кадров.

Введение системы штрафов должно снизить уровень безработицы, тем самым повысить уровень возвращающихся квалифицированных кадров в стране, и, как следствие, способствовать стабилизации национального уровня экономики.

Основная трудность данного мероприятия будет заключаться в недовольстве со стороны граждан и работодателей, которые проводят текучесть рабочих мест, снижая и затормаживая уровень развития экономики страны в целом.

В-шестых, способствовать уменьшению угроз работнику со стороны работодателя. Зачастую работодатель использует прием давления на работника с целью получения какого-либо нужного результата для предприятия. Чрезмерное давление вызывает отторжение желания получить дополнительный опыт или результат. Необходимо применение определенного уровня давления на работников с предоставлением нужных условий для реализации требований работодателя. Сложностью реализации мер по уменьшению угроз со стороны работодателя будет заключаться в тяжести понимания

работодателем допустимого уровня давления на работников, а также трудности воздействия государства на работодателя.

В-седьмых, влиять на образование рынков рабочей силы, тем самым способствовать развитию и упорядочению конкуренции человеческих ресурсов в стране.

Оценка государственного регулирования человеческого капитала в современной экономике заключается в следующем:

1. государственное влияние должно распространяться и на работников, и на работодателей для регулирования отношений между ними;
2. государству необходимо содействовать росту и развитию малых и средних предприятий, так как они способствуют развитию конкуренции в стране;
3. необходимо рассматривать помощь в развитии инновационных предприятий в области экономики знаний со стороны государства;
4. нужно провести реформирование бюджетной системы страны с целью укрепления и стабилизации бюджета для поддержания работы инновационных предприятий и роста уровня знаний внутри человеческого капитала;
5. государство обязано рассматривать трудности реализации политики государственного регулирования человеческого капитала в стране путем проведения ряда мероприятий.

Для оптимизации государственной политики в области конкурентирования человеческих ресурсов, необходимо создать качественную социально-экономическую модель конкуренции в условиях экономики знаний.

Литература.

1. Портер Майкл Э. Конкуренция: пер. с англ.: Уч. пос. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2001. – 495 с.: ил. – Парал. тит. англ.
2. Миркин Б.Г. Методы кластер-анализа для поддержки принятия решений: обзор: препринт WP7/2011/03 / Б. Г. Миркин; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», 2011. – 88 с.
3. Круглов В.Н. Пути развития региональных систем трансферта технологий // Дайджест-финансы. 2008. № 11. С. 30-39.
4. Дульзон А.А., Ушаков В.Я., Чубик П.С. Ресурсоэффективность – основа устойчивого развития цивилизации – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/resursoeffektivnost-osnova-ustoychivogo-razvitiya-tsivilizatsii>

К ВОПРОСУ О КЛАССИФИКАЦИИ И ТИПОЛОГИЗАЦИИ ГОРОДОВ

А.Н. Лисачев, ст. преподаватель кафедры ЭиАСУ

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского
Томского политехнического университета*

652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26, тел. (38451)-6-44-32

E-mail: Lisathev@rambler.ru

Эволюция теоретико-методологических взглядов на проблемы развития городов демонстрирует их междисциплинарный подход с точки зрения философских, социологических, географических, градостроительных, юридических, экономических и других наук. Классификацией и типологизацией городских поселений в отечественной научной литературе занимались такие авторы, как Анимица Е.Г., Баранский Н.Н., Борщевский М.В., Велихов Л.А., Давидович В.Г., Лаппо Г.М., Лексин В.Н., Перцик Е.Н., Пивоваров Ю.Л., Покшишевский В.В., Семенов-Тянь-Шанский В.П. и другие.

Город или городское поселение (с экономической точки зрения) – это населенный пункт, жители которого по преобладающему роду занятий не связаны с сельским хозяйством.

С целью выявления и понимания законов городского развития, а также создания наиболее эффективной системы управления городской жизнью учеными проводится классификация.

Классификация городов – деление городов (и их систем) на группы по одному или нескольким признакам, характеризующим их с одной или нескольких сторон.

Например, классификация городов для градостроительных целей может основываться на следующих основных признаках:

- численности населения;