

показателей развития малого предпринимательства. Сформированная городская программа будет содержать бюджет каждого мероприятия за весь горизонт планирования.

Список литературы

1. Важдяев, А.Н., Мицель, А.А. Исследование взаимосвязи между экономическими макропоказателями моногорода и агрегированными показателями малого бизнеса // Информационные технологии в науке, управлении, социальной сфере и медицине: сборник научных трудов IV Международной научной конференции. В 2 частях. Часть 1 / под ред. О.Г. Берестневой и др. Томск: Изд-во ТПУ. 2017. С. 198-202.
2. Vazhdaev A., Mitsel A., Grigoryeva M. The relationship of city and small business economic parameters // Proceedings of the IV International research conference Information technologies in Science, Management, Social sphere and Medicine. 2017. vol. 72. pp. 1–4. doi: 10.2991/itsmssm-17.2017.1.
3. Важдяев А.Н. Применение принципа открытого управления в малых предприятиях с несколькими видами деятельности // Известия ЮФУ. Технические науки. – 2013. – № 5. – С.225-230.
4. Важдяев А. Н. Технология загрузки данных бухгалтерской отчетности предприятий малого бизнеса из сервиса проверки контрагентов (на примере моногорода Юрга) // Фундаментальные исследования. 2017. № 5. С. 31–35.
5. Важдяев А. Н., Мицель А. А. Статистический анализ макроэкономических показателей РФ и новых видов экономической деятельности малых предприятий моногорода Юрга // Современные технологии поддержки принятия решений в экономике: сборник трудов Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Томск: Национальный исследовательский Томский политехнический университет, 2015. С. 17–19.
6. Важдяев, А.Н., Мицель, А.А. Стратегия управляемого воздействия на развитие экономики моногорода // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2018. № 1 (7). С. 67-73.

ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

Е.В. Петров, к.т.н., доц., Качаева С.Г., ст. лаборант

Томский государственный архитектурно-строительный университет

634003, г. Томск, пл. Соляная, 2, тел. (3822) 65-51-02

E-mail: petrov1818@rambler.ru

В статье рассмотрены особенности работы сотрудников в учреждениях социальной защиты населения, представлены особенности управления в учреждениях социальной сферы. В результате проведенного исследования деятельности Центра был выявлен ряд проблем в работе учреждения социальной защиты населения и представлены основные направления по повышению мотивации в профессиональной деятельности сотрудников Центра.

The article describes the features of work of the employees in the institutions of social protection of the population, represented management features in social institutions. As a result of the conducted research of the Center's activities, a number of problems in the work of the institution of social protection of the population were revealed and the main directions for increasing motivation in the professional activities of the Center's employees are presented.

В современных условиях при реализации социальной политики в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных форм управления персоналом, позволяющих повысить эффективность работы учреждений социальной защиты населения [1]. Сложившаяся на данный момент система социальной защиты населения формировалась годами, с учетом потребностей граждан в социальных услугах и социальной поддержке, специфики социальной политики территории, а также географических, национальных и культурных особенностей [2, 3]. Однако в условиях постоянной динамичности эта система постоянно расширяется, преобразовывается и требует новых подходов к реализации ее управления [5].

Управление в учреждениях социальной защиты населения выступает в единстве организованной системы и совокупности процессов, главная целевая направленность которых заключается в превращении целей и задач в необходимые результаты. Поэтому, в зависимости от уровня профессионализма руководителей и специалистов этой сферы, оно является средством результативной или, на-

оборот, мало результативной работы [4]. Следует иметь в виду, что мастерству управления невозможно научиться только путем изучения теоретических материалов. Для достижения высокопрофессионального уровня управления нужно постоянно заниматься практической деятельностью, применяя полученные знания и умения. Вместе с тем, руководители и специалисты социальной сферы обновляют и пополняют свои знания, участвуя в различных образовательных программах. Главная ценность каждого работника заключается в том, что он практически знает и умеет на данный период времени [6, 7]. В период реформ и перемен, не только настоящее, но и будущее организации во многом зависит от качеств, знаний и способностей руководителя, его умений, способности организовывать продуктивную работу отдельных сотрудников и всей организации в целом [8].

Так, управление организацией в сфере социальной защиты населения на данный момент представляет собой сложную функцию, которую нельзя осуществить успешно, используя простые формулы. Руководитель организации социальной защиты населения должен совмещать понимание общих истин и значимости бесчисленного множества вариантов, благодаря которым ситуации отличаются одна от другой. Руководитель обязан осознавать и рассматривать критические факторы или составляющие организации, а также силы, воздействующие на организацию из внешней среды [10].

В последнее время все больше внимания уделяется вопросам определения совокупности знаний, способностей, личных и деловых качеств, которые должны иметь современные руководители. Чем больше отдел или организация, которую возглавляет руководитель, тем большим объемом знаний он должен обладать. Безусловно, эти знания должны быть не только теоретическими, но и практическими, полученными в процессе работы. При этом высококвалифицированный руководитель должен понимать сущность протекающих процессов и преобразования в сфере экономики, менеджмента, учитывать ситуацию на рынке труда, то есть внимательно следить за состоянием дел внутри организации, и вне организации [9, 11]. Способность к руководящей деятельности подразумевает соответствующие управленческие навыки и умения, которые характерны для грамотных руководителей. К числу таких навыков относится умение регулировать специфические управленческие проблемы, не имеющие готовых решений, которые иногда связаны с конфликтными ситуациями [13].

Чтобы стать руководителем высокого класса нужно, как правило, пройти все ступени карьерной лестницы. Сильный руководитель основательно подходит к распоряжениям вышестоящего начальства, но если он не согласен с ними, то четко и понятно аргументирует причину. Руководителю предоставляется право в подборе и расстановки кадров в своем подразделении. Эффективность этих решений находится в прямой зависимости от управленческих способностей руководителя. Сильный руководитель подбирает сильных подчиненных, слабый руководитель – слабых [14]. Каждого руководителя может оценить по его деловым и профессиональным качествам только руководитель или специалист более высокой квалификации. Высококвалифицированный руководитель умеет четко и быстро оценить эффективность деятельности подчиненных. Исходя из сделанных выводов эффективности деятельности подчиненных, высококвалифицированный руководитель должен помочь разобраться в различных ситуациях слабым подчиненным и поощрить деятельность сильных работников [10].

Далее рассмотрим специфику и основные проблемы в работе руководителя учреждения социальной защиты населения на примере Областного государственного казенного учреждения «Центр социальной поддержки населения Томского района» (далее – Центр). Основной целью Центра является эффективное обеспечение граждан реализацией их прав и свобод на получение мер социальной поддержки, социальной помощи и социального обслуживания на дому, которые установлены нормативно-правовыми актами, действующими на территории Российской Федерации и Томской области.

На территории Томского района работают 47 социальных работников, на обслуживании находится 387 человек. Центром ставится задача повышения качества предоставляемых социальных услуг, обеспечение их доступности и адресности. Одновременно не прекращается поиск новых подходов к обеспечению высокого качества социального обслуживания, новых форм предоставления услуг. Потребность в социальном обслуживании на дому с каждым годом растет, это обуславливается невысокими ценами на социальные услуги, адресностью социальной помощи на дому, индивидуальным подходом к каждому пожилому человеку, возможностью выбрать из перечня услуг те или иные социальные услуги, в которых непосредственно человек нуждается. Кроме того, малоимущим гражданам услуги социального работника предоставляются бесплатно.

За последние годы Центром расширен перечень дополнительных платных услуг для граждан. Социальное обслуживание на дому осуществляется силами выездной мобильной бригады, которое пользует

ется большим спросом у граждан. За 2015–2017 годы значительно расширилась география обслуживаемой территории мобильной бригады, почти вдвое увеличилось количество обслуживаемых граждан.

На территории Томского района работают пять социальных комнат, в которых социальные работники применяют новые технологии и инновационные проекты по социально-психологической реабилитации, улучшению жизнеобеспеченности граждан старшего поколения с учетом возраста, состояния здоровья, способности к самообслуживанию. Успешно реализуется проект «Школа здоровья для пожилых людей». Специалисты социально-медицинских служб используют инновационные технологии семейного ухода за пожилыми людьми с целью продления их пребывания в домашних условиях, в том числе информационно-методическое сопровождение семей, обеспечивающих помощь и уход за пожилыми, немощными родственниками (лекции и практические занятия для членов семей по уходу за пожилыми людьми).

В социальных комнатах работает более 25 клубов по интересам, регулярно проводится более 50 различных мероприятий, в том числе и выездных. С 2016 года в социальных комнатах была апробирована новая инновационная технология «Социальный туризм». Разработана программа «Старость меня дома не застанет», которая охватывает не только граждан пожилого возраста, посещающих социальные комнаты, но и маломобильные группы населения. Очевидно, что слаженная работа специалистов в каждом отделе, эффективный менеджмент в учреждении будет способствовать повышению качества предоставляемых услуг населению.

С целью выявления специфики и проблемных зон в работе руководителя Центра в 2017 году совместно с Департаментом социальной защиты населения Томской области была проведена опрос (анкетирование) сотрудников Центра социальной поддержки населения (115 человек).

Таблица 1

Численность сотрудников Центра (2015–2017 годы)

Сотрудники	2015	2016	2017
Руководители:	4	4	5
Мужчины	–	–	1
Женщины	4	4	4
Сотрудники:	103	98	115
Мужчины	9	6	8
Женщины	94	92	107

Стаж работы у большинства сотрудников (67%) составил от одного года до трех лет, менее одного года проработали 26 человек (23%), и только 11 человек (10%) работают в Центре более трех лет. Очевидно, в организации наблюдается высокая текучесть кадров. 87% сотрудников – специалисты с высшим профессиональным образованием, 13% респондентов имеют среднее профессиональное образование.

Выяснилось, что большинство сотрудников не имели возможность пройти курсы повышения квалификации (88%), только 13 человек повысили свой профессиональный уровень.

По результатам опроса удовлетворены технической оснащенностью своего рабочего места всего 7% опрошенных сотрудников, 81% – частично; 12% – полностью не удовлетворены. Полученные данные свидетельствуют о необходимости в дополнительном оснащении рабочих мест оргтехникой. По мнению большинства респондентов, 96%, в деятельности Центра недостаточно используются инновационные технологии.

В коллективе учреждения сформирована комфортная психологическая атмосфера. Только 6 человек полностью не удовлетворены взаимоотношениями с коллегами, 17 сотрудников удовлетворены в общем и 78 человек полностью удовлетворены социально-психологическим климатом в коллективе. Большинство опрошенных (93%) удовлетворены взаимоотношениями с руководителями структурных подразделений Центра.

В силу уже сложившейся традиции преобладания «женских коллективов» в социальной сфере в стиле взаимоотношений сотрудников и руководства наблюдаются эмоциональные особенности женского коммуникативного поведения.

Поскольку сотрудники взаимодействуют с людьми, попавшими в трудную жизненную ситуацию, и общение зачастую требует большого затрата энергии, умения разрешать конфликтные ситуации – повышаются риски эмоционального выгорания. Как правило, в организациях социальной сферы прибегают

к профилактике таких профессиональных деформаций, используя для этого различные тренинги, психологические консультации, комнаты разгрузок и другие. К сожалению, в Центре не практикуются методы психологической защиты сотрудников, нет специализированных комнат, психологических служб.

Одной из острейших проблем остается низкая заработная плата социальных работников. Все сотрудники Центра, в той или иной степени, не удовлетворены зарплатой. В таких условиях руководитель использует нематериальные мотиваторы, влияющие на производительность труда: предоставление отгула (6%), похвала на общих собраниях (84%), грамоты и дипломы за проделанную работу (10%).

В ходе опроса выяснилось, что большинство сотрудников Центра совершенно не удовлетворены качеством своей работы (75%). Были выявлены основные причины такой оценки работы: нехватка времени (32%), слишком большой объем (35%), непонимание смысла выполняемой работы (6%), отсутствие мотивации (22%) и 5 % сотрудников указали на другие причины – нежелание качественно выполнять работу, отсутствие опыта качественного выполнения функциональных обязанностей.

В ходе интервью с заместителем директора Центра были выявлены основные проблемные зоны в деятельности руководителя государственного учреждения социальной защиты:

- большой объем выполняемой работы специалистами учреждения и постоянный рост круга обязанностей, в то время как уровень оплаты труда остается на прежнем уровне, так как индексация должностных окладов сотрудников производилась достаточно давно;
- слабое техническое оснащение учреждения (дефицит бюджетных денежных средств на приобретение дополнительного оборудования);
- низкий уровень информационной образованности среди населения Томского района, что увеличивает потребность населения в консультациях у специалистов Центра, также увеличивает количество жалоб на несправедливость решений, принимающихся на государственном уровне. В результате, у специалистов накапливается уровень негативной информации, получаемой от населения, что ведет к быстрому профессиональному выгоранию.

Таким образом, в результате проведенного исследования деятельности Центра был выявлен ряд проблем в работе учреждения социальной защиты населения: слабое техническое оснащение учреждения; недостаточное использование инновационных технологий; отсутствие системы повышения квалификации; преобладание эмоциональной составляющей в деловых коммуникациях сотрудников; отсутствие системы психологической защиты специалистов; низкий уровень материальной оплаты труда сотрудников; слабый уровень развития мотивации среди сотрудников.

В целях повышения мотивации профессиональной деятельности сотрудников Центра, необходимо внедрить в учреждении эффективную систему менеджмента, включающую совершенствование организационной культуры учреждения, в том числе, расширение спектра поощрений сотрудников, развитие системы повышения квалификации сотрудников, совершенствование системы деловых коммуникаций, обеспечение обратной связи; совершенствование технической оснащенности рабочих мест; внедрение современных информационных технологий; создание условий для снятия эмоциональной нагрузки и профилактики профессионального выгорания.

Список литературы

1. Холостова Е.И. Технологии социальной работы. М.: ИНФРА-М, 2007. 400 с.
2. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 2009. 704 с.
3. Печенкина Т.И., Колосова М.В., Морозов А.И., Петров Е.В. Особенности подготовки социальных работников в системе высшего профессионального образования Сибирского региона // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2014. Т. 2. № 4 (127). С. 61–69.
4. Петров Е.В., Морозов А.И., Колосова М.В., Печенкина Т.И. Современные социальные технологии в управлении занятостью населения (на примере Томской области) // Социальная политика и социология. 2015. Т. 14. № 1 (107). С. 41–53.
5. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности. М.: Высшая школа, 2013. 304 с.
6. Травин В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента. М.: Дело, 2007. 336 с.
7. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. 148 с.
8. Никитин В.А. Социальная работа: проблемы теории и подготовки специалистов. Учебное пособие. М., 2012. 56 с.

9. Петров Е.В., Морозов А.И., Колосова М.В., Печенкина Т.И. Регулирование занятости населения на современном этапе: региональный аспект // Социально-экономические и правовые основы развития экономики: коллективная монография [под ред. И.В. Тропченко]. Уфа: Аэтерна, 2015. С. 89–103.
10. Печенкина Т.И., Колосова М.В., Морозов А.И., Петров Е.В. Проблемы подготовки социальных работников в системе высшего профессионального образования (на примере Томской области) // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2015. Т. 14. № 3 (130). С. 136–145.
11. Белбин Р.М. Команды менеджеров: Как объяснить их успех или неудачу. М.: Кивитс, 2009. 238 с.
12. Колосова М.В., Петров Е.В., Печенкина Т.И. Основные направления развития системы государственной поддержки малого и среднего предпринимательства в России // Социально-экономические и правовые основы развития экономики: коллективная монография [под ред. И.В. Тропченко]. Уфа: Аэтерна, 2016. С. 46–100.
13. Карташова А.В. Управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА–М, 2005. 212 с.
14. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. Учебное пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. 312 с.

КОММЕРЦИАЛИЗАЦИЯ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАЗРАБОТОК ИННОВАЦИОННЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

*Н.М. Борисова, преподаватель, Е.В. Полицинская, к.пед.н., доцент, Л.В. Тимофеева, студентка
Юргинский техникум агротехнологий и сервиса
652050, г. Юрга, ул.Шоссейная 100, тел. (838451) 6-75-33
Юргинский технологический институт (филиал) Томского политехнического университета
652050, г. Юрга, ул. Ленинградская 26, тел. (838451) 7-77-62
Email: Katy031983@mail.ru*

Одной из задач российской экономики на сегодняшний день является развитие промышленного наукоемкого производства. В связи с активным развитием рынка научно-технической продукции в настоящее время актуальной проблемой становится поиск путей коммерциализации этой продукции. В статье рассматриваются пять стратегических направлений, представляющих важность для эффективной коммерциализации научно-технических разработок инновационными предприятиями.

Опыт развития предпринимательства в странах СНГ и в странах ЕС и США показали необходимость выработки стратегий экономического управления предприятием при коммерциализации научно-технических разработок (НТР) [1]. В работе выделены пять стратегических направлений, представляющих важность для эффективной коммерциализации НТР инновационными предприятиями.

1. Рынки и развитие ключевой компетенции. Трансформация результатов НТР в продукт с реальной рыночной стоимостью.
2. Технологическое сотрудничество и организация развитых сетей с реальными контактами.
3. Ресурсы и финансирование. Стратегические альянсы с международными корпорациями для обеспечения ресурсной и финансовой базы.
4. Менеджмент. Найм опытных экономистов-директоров, субконтрактирование экономических операций, альянсы с крупными предприятиями.
5. Управление интеллектуальной собственностью. Определение стоимости интеллектуального капитала своей фирмы, стратегическое управление патентами и лицензиями.

Существует необходимость определения стоимости интеллектуального капитала реальной научно-производственной фирмы для стратегического управления ее патентами и лицензиями.

Мы предлагаем [2] определить этапы коммерциализации наукоемкой продукции научно-технической и промышленной сфер в связи с развивающимся в России рынком новшеств. Основные направления следующие.

1. Коммерциализация объектов промышленной собственности (ОПС) на рынке новшеств.
2. Коммерциализация комплекта документов на промышленную продукцию на рынке новшеств.
3. Коммерциализация промышленной продукции на товарном рынке.

Теоретической основой рассмотрения процесса коммерциализации наукоемкой продукции и разработки его экономического механизма, возьмем методологию, объединяющую две теории - теорию конкурентоспособности и теорию экономического равновесия, которая впервые описана в работе [3].

Установим функциональные взаимосвязи модели «цена-качество» $P-Q$ потребительского поведения и рыночной стратегии производителя с экономическим механизмом коммерциализации науко-