

в процессе проектирования строительной продукции можно за счет принятия решений, основанных на последних достижениях техники.

Говоря об инновациях в строительстве, безусловно, подразумевается тесная связь с промышленной сферой, энергосберегающей сферой и многими другими сферами. Кроме того строительство материалоемкая и информативная отрасль. Поэтому речь об инновационной деятельности идет, в основном, в области технических, материальных, технологических продуктов, применяемы в строительстве.

Доля России на мировом товарном рынке высоких технологий ничтожно мала – около 0,3%. По абсолютному объему экспорта высокотехнологичной продукции Россия уступает не только развитым странам мира, но и таким странам, как Китай и Венгрия. Такое положение на мировом рынке будет длиться до тех пор, пока Россия не пойдет по пути ускоренного развития отечественного научно-исследовательского прогресса. На сегодняшний день, рассматривая развитие инновационного процесса в России на фоне мировых тенденций, отмечается низкий уровень финансирования отечественной науки и техники. Доля внутренних затрат на исследования и разработки в России составила приблизительно 1,36% ВВП, что в два раза ниже, чем в развитых странах.

Особенность строительства это стационарность продукта и не стационарность производства, поэтому главной целью разработки и применения инноваций является упрощение производственного процесса. В связи с тем, что ресурсы исчерпываются, перед человечеством стоит вопрос о замене того или иного сырья, усовершенствованию различных технологий, смена старого оборудования новым, что обеспечит быстреее производство продукции, ускорит сроки выполнения и эффективность.

Таким образом, современный период становления и развития рыночного механизма управления инвестиционно-строительным комплексом, отягощенный грузом многих проблем предшествующего реформирования, характеризуется рядом важных предпосылок для определенного роста эффективности производства и повышения качества продукции.

А.Р. Курманов

Уфимский государственный авиационный технический университет

МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ БАНКОВСКОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Впервые термин «мотивация» был использован А. Шопенгауэром. В современной теории и практике при исследовании проблем мотивации в качестве основных детерминант поведения чаще всего рассматривают потребности или интересы.

Управление персоналом банковского учреждения все менее может ограничиваться рамками простого стимулирования. Необходимы качественно иные решения, позволяющие в полной мере использовать творческий потенциал работников.

Одним из инструментов воздействия на мотивацию является система оплаты труда в банках. Согласно исследованиям, сотрудники розничных банков предпочитают фиксированную оплату труда, тогда как персонал инвестиционных банков выступает за повышение доли ее переменной части. Многие банки занимаются внедрением механизмов частного пенсионного обеспечения и медицинского страхования. Широкое распространение получает система целевых бонусов за достижение согласованных целей. Рациональным является предоставление акций банка сотрудникам. Как правило, до 10% акций среднестатистического зарубежного банка находится в руках его работников. Подобная практика применима и для России, однако находится еще на стадии зарождения. Возможно введение среднесрочных бонусов, конвертируемых в акции, либо предоставление права купить акции банка на более выгодных условиях. В России средний уровень заработной платы финансовых специалистов банковского сектора отстает от среднего уровня в других секторах экономики, банки должны активнее стимулировать работников, чтобы названные системы стали важным инструментом повышения эффективности их деятельности.

Один из факторов, влияющих на мотивацию – наличие сильного бренда организации. Даже при менее высоком уровне оплаты труда, банк, зарекомендовавший себя как надежный, способен сильнее мотивировать персонал.

Важным условием успеха является выработка единого понимания задач персоналом на основе общего видения будущего, поскольку его привлекательная картина является питательной средой для развития, готовности к изменениям и повышения отдачи. Необходимо вводить программы развития персонала, уделять большее внимание корпоративной культуре. Позволяя приводить в соответствие личные цели и цели предприятия, она служит связующим звеном между сотрудниками, работающими в разных представительств банка, является важной предпосылкой для привлечения и удержания талантливых кадров. Открытые, вызывающие доверие и эффективные коммуникации являются предпосылкой успеха всех инициатив, установления стабильных отношений в команде между руководством и сотрудниками. Каналы коммуникаций используются во многих банках для своевременного и полного информирования персонала и поддержания долгосрочных отношений с рынком рабочей силы.

Система развития персонала банка должна включать как групповые, так и индивидуальные формы обучения. Более жизнеспособным является обучение персонала в рамках одного структурного подразделения, профессиональных интересов. Обучающие программы должны строиться в строгом соответствии со стратегией развития банка и могут включать в себя: конференции, семинары, тренинги, курсы, коучинг, аудио-видео обучение, наставничество, buddy system и e-learning.

Работать с кадрами следует более гибко, чтобы дать сотруднику возможность принимать самостоятельные решения. Внимание должно уделяться работе по организации взаимодействия между представителями разных поколений в целях эффективного использования опыта старших, а также воздействия их на мотивацию молодых работников.

Ю.Р. Лукманова, К.В. Руткяускас

Российский государственный профессионально-педагогический университет

ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА¹

Двадцать первое столетие – век передовых технологий. В связи с этим наиболее важным является формирование новых подходов в жилищно-коммунальном комплексе (ЖКК) России в свете развития современных технологий. Новизна принципиальна особенно для систем водоснабжения и отопления, которая заключается в совершенствовании технологии, в гарантии качества и, главное, в экономичности.

Сравнительно не так давно было нереально представить, что вопросы инновационных технологий в жилищно-коммунальном хозяйстве (ЖКХ) будут столь актуальны, как сегодня. Можно рассчитывать, что развитие изобретательства и инноваций должно привести к реализации проектов в первую очередь на малых и средних предприятиях городов с привлечением инвестиций. Инновации должны множиться не просто замыслами, но и результатами, что особенно повлияет на развитие инновационных технологий в жилищно-коммунальной сфере. Сегодня ключевым фактором развития в ЖКХ является реформирование данной отрасли. В рамках Программы реформирования ЖКК Свердловской области осуществляется оздоровление структур муниципальных предприятий ЖКХ на основе процедур банкротства и создания, эффективно действующих предприятий на новой имущественной основе.

Наиболее перспективные решения осуществляются на основе смены собственника и создании предприятий ЖКХ с частной формой собственности. Так, ускорился процесс по созданию частных управляющих компаний. Для повышения эффективности малых разрозненных предприятий создаются холдинги. И примером такого перспективного холдинга может служить «ЖКХ-холдинг» в г. Березовском Свердловской области. Его деятельность является прецедентом внедрения инновации в ЖКХ. Ключевым моментом является модернизация, переход на новые, современные технологии в данной сфере.

Сегодня существует большое количество опробованных современных технологий, и их нужно применять в ЖКХ. Так, например, для экономии электроэнергии на насосах

¹ Исследование проводилось при поддержке РГНФ, 2006, грант № 06-02-00308а «Организационно-экономические основы формирования рынка жилищно-коммунальных услуг».