

Министерство образования РФ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет»
Факультет управления

Сборник научных трудов
VIII региональной научно-практической конференции
**«Проблемы управления социально-
экономическими системами в условиях
инновационного развития»**

(20 марта 2014 г.)

И

XXXVIII студенческой научной конференции
«Студент и научно-технический прогресс»

(30 апреля 2014 г.)

Челябинск, 2014

УДК 338.07(-21)(063)

ББК У050.23я43

П 78

Ответственный секретарь конференции и редактор сборника
канд. экон. наук, доцент О. А. Соловьева

П78 Проблемы управления социально-экономическими системами в условиях инновационного развития : сборник научных трудов VIII региональной научно-практической конференции (Часть I) и XXXVIII студенческой научной конференции «Студент и научно-технический прогресс» (Часть II) / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск : Энциклопедия, 2014. – 424 с.

ISBN 978-5-91274-241-5

Сборник научных трудов факультета управления состоит из двух частей. Первая часть включает в себя материалы VIII региональной научно-практической конференции «Проблемы управления социально-экономическими системами в условиях инновационного развития», проходившей 20 марта 2014 г. Вторая часть – материалы XXXVIII студенческой научной конференции «Студент и научно-технический прогресс», состоявшейся 30 апреля 2014 г.

Тематика сборника соответствует направлениям «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент» и «Управление персоналом», по которым факультет управления ведёт подготовку бакалавров и магистров.

Научные статьи и тезисы опубликованы в авторском виде. За содержание текстов, корректность ссылок и т. п. ответственность несут авторы.

УДК 338.07(-21)(063)

ББК У050.23я43

ISBN 978-5-91274-241-5

- © Факультет управления Челябинского государственного университета, 2014
- © ООО «Энциклопедия», дизайн, 2014

СОДЕРЖАНИЕ

ЧАСТЬ I

VIII РЕГИОНАЛЬНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ «ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ»

| | |
|--|---------|
| Алпацкая Е. Г. ВТО и Россия: ожидания и реальность |8 |
| Антонова О. А. Социально-экономическая роль корпоративной культуры в мотивационной системе менеджеров организации |15 |
| Антюфеева М. А. Формирование гуманистически направленной личности в условиях современного управления |30 |
| Барьева Э. А. Исследование структуры рабочего времени руководителя производственного подразделения горнодобывающего предприятия |40 |
| Белякова О. А., Прохорова Л. В. Управление процессом трудоустройства выпускников ЧелГУ: проблемы и меры по их решению |45 |
| Бикнин И. А., Гастенова Е. В. Противодействие коррупции в органах местного самоуправления |51 |
| Бикнин И. А. Развитие государственного механизма охраны конституционных прав и свобод |56 |
| Биглова А. А., Гастенова Е. В. Развитие брендинга территории России |60 |
| Биглова А. А., Абрамова М. С. Правильное позиционирование продукта как способ увеличения выручки |65 |
| Биглова А. А., Насырова А. Р. Совершенствование системы адаптации персонала на предприятии ООО «ПАТиМ» |70 |
| Биглова А. А., Цвентух В. С. Развитие стратегического партнерства для повышения конкурентоспособности предприятия |80 |
| Великосельский А. В., Коркина Т. А. Современные направления развития системы управления угольной компанией |86 |
| Волосатов В. Д. Чему и как учить студентов-экономистов и менеджеров |89 |
| Волосатов В. Д. Инновационный подход к совершенствованию политики регионального развития РФ |93 |
| Волосатов В. Д. Прогнозирование или предвидение будущего в управлении экономикой? |99 |

| | |
|---|--------|
| Гареева А. Р. Роль и место электронного правительства в формировании информационного общества | ...103 |
| Гришук В. А., Субботин А. С. Стратегическое планирование в муниципальном образовании | ...108 |
| Горшенин В. Ф., Давлетшина Д. Р. Эффективность потоковых процессов горнодобывающего предприятия | ...115 |
| Горшенин В. Ф. Циклы роста и развития в социально-экономических системах | ...120 |
| Галимова З. Р. Сущность понятия 'человеческий капитал' | ...126 |
| Довженок А. С., Ушаков Ю. Ю. О стандартизации ремонтных процессов карьерных автосамосвалов в ОАО «Разрез Тугнуйский» | ...129 |
| Елисеева Е. Н. Матрица удовлетворенности потребителей образовательных услуг в сфере управления | ...131 |
| Жигарь О. В. О необходимости модернизации документационного обеспечения деятельности органов местного самоуправления | ...135 |
| Жигарь О. В., Дрягина М. П. Социально-психологические факторы адаптации муниципальных служащих и их влияние на профессиональную деятельность | ...147 |
| Захаров С. И. Исследование факторов мотивации персонала горнодобывающего предприятия | ...152 |
| Колесник Е. А. Особенности формирования российских местных сообществ | ...154 |
| Камшилов С. Г. Оптимизация затрат по информационному обеспечению бизнес-процессов организации посредством графоаналитических инструментов | ...159 |
| Камшилов С. Г. Информационная обеспеченность деятельности предприятия и направления ее развития | 164 |
| Корзенко Н. И. Особенности управления женским персоналом | ...169 |
| Корзенко Н. И., Светличная К. В. Факторы мотивации в зарубежной и отечественной практике: сходства и различия | ...174 |
| Корзенко Н. И., Тонкушина П. В. Опыт мотивации персонала в зарубежных компаниях | ...179 |
| Колмакова И. Д., Колмакова Е. М. Роль социально-трудовой сферы в становлении инновационной экономики | ...185 |
| Колмакова Е. М. Особенности инвестиционного процесса в субъектах УрФО в современных условиях | ...188 |
| Киселева Л. С., Конева С. Е. Модели планирования человеческих ресурсов в организации | ...191 |

| | |
|---|--------|
| Липихин В. В., Горшенин В. Ф. Управление цикличностью в условиях нелинейного развития социально-экономической системы | ...196 |
| Лапаева О. А. Актуальные задачи совершенствования системы нормирования труда горнодобывающего предприятия | ...208 |
| Лушников Т. Ю. Вопросы управления государственной собственностью: институциональный аспект | ...214 |
| Мигранова Л. И. Государственный механизм управления сбалансированным взаимодействием рынков образовательных услуг и труда на основе агент-ориентированного подхода | ...218 |
| Никитина Е. И. здравоохранение региона как социально-экономическая система, роль и место службы скорой медицинской помощи в нем | ...224 |
| Павлова Г. Г. Проблемные аспекты исполнения третьими лицами обязательств должника в конкурсном производстве | ...229 |
| Парфенюк О. А. Проблемы и пути решения взаимодействия полиции и общества | ...233 |
| Проценко Ф. В., Надеждин Д. Г. Digital-маркетинг – новый инструмент маркетолога | ...237 |
| Полещук М. Н. Об опыте реализации инновационных циклов развития угольных разрезов | ...240 |
| Путехина Е. В., Амирова М. Ф. Инновации как вектор развития социально-экономических систем | ...243 |
| Ряднев А. Ю. Теория поколений как основа формирования мотивационных механизмов в организациях сервисной сферы | ...249 |
| Спирина Л. И., Исмагилов А. Р. Исследование рынка газового топлива в сфере автотранспорта | ...254 |
| Спирина Л. И., Черепкова О. В. Совершенствование системы мотивации персонала ООО «Газпром трансгаз Уфа» на основе внедрения Cafeteria-Plan | ...259 |
| Спирина Л. И. Анализ требований к качеству предоставления жилищно-коммунальных услуг | ...266 |
| Старцев Ю. Н. Сетевизация процессов как способ мотивации персонала в условиях технико-технологического перевооружения предприятия | ...271 |
| Садьков Э. В. Системы оценки эффективности деятельности исполнительных органов власти | ...275 |
| Саликов Д. Х. «Цветные» государственные перевороты на постсоветском пространстве как угроза национальным интересам РФ | ...287 |

| | |
|---|--------|
| Синякова Е. В. Государство как ключевой участник рынка индивидуального жилищного строительства в условиях современной экономики | ...297 |
| Смоленцева Э. Н. Проблемы мотивации государственных служащих | ...305 |
| Смолягин С. А. Межсекторное социальное партнерство как инструмент управления развитием муниципального образования | ...312 |
| Соловьева О. А. Функциональная модель механизма государственного регулирования предпринимательства и параметры оценки его деятельности | ...322 |
| Сайфуллина Л. Д., Исмагилова А. Р. К вопросу о разработке ключевых показателей эффективности деятельности государственных служащих | ...325 |
| Трошкова Е. А. Основные показатели уровня жизни населения Челябинской области и их изменение в период 2005–2012 годов | ...329 |
| Ужастина Н. С. Оценка эффективности кооперационного и интеграционного взаимодействия в АПК | ...335 |
| Фукс С. Г., Марьясов И. В., Хажиев В. А. О резервах повышения эффективности использования рабочего времени операционного персонала | ...341 |
| Хакимов В. В. Особенности приватизации в Челябинской области | ...344 |
| Хмельницкая Н. И. Проблема лидерства и технология развития лидерского потенциала в современной организации | ...349 |
| Шивьярлякина О. С. Основные направления развития персонала угледобывающего предприятия | ...361 |
| Чанышева В. А. Оценка инвестиционной привлекательности Республики Башкортостан | ...363 |
| Юсупов М. Р. Муниципальное управление социальной сферой в условиях реформ: исторический аспект | ...367 |
| Ярушева С. А. Психологические факторы основных категорий управления | ...375 |
| Ярушева С. А. Психологические особенности основных функций управления | ...378 |

ЧАСТЬ II

XXXVIII СТУДЕНЧЕСКАЯ НАУЧНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ «СТУДЕНТ И НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС»

| | |
|--|--------|
| Белова Ю. М. Направления деятельности по улучшению кадрового потенциала Челябинской области | ...383 |
| Горячкина Н. А. Компетентностный подход в управлении персоналом газотранспортного предприятия | ...385 |
| Гайдай В. О. Значение «книжных норм» национальных особенностей разных стран в деятельности государственных служащих | ...392 |
| Газизова А. Р., Хакимова А. Д. Предпочтения абитуриентов факультета управления Челябинского государственного университета: маркетинговое исследование за 2013 год | ...396 |
| Канайкин Д. С. Особенности управления развитием социальной наружной рекламы в Челябинске | ...400 |
| Савина Е. М. Исследование управления карьерой в Министерстве образования и науки Челябинской области | ...407 |
| Ушакова К. И. Формирование благоприятного инвестиционного климата региона на примере Челябинской области | ...412 |
| Фролова А. Д. Влияние имиджа государственного служащего на отношении к нему граждан | ...415 |
| Феликсова Н. А. Поддержка инновационной деятельности как фактор экономического развития региона | ...419 |

Часть I

**МАТЕРИАЛЫ
VIII РЕГИОНАЛЬНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ «ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ
В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ»**

Е. Г. Алпацкая

доцент, канд. экон. наук

Челябинский государственный университет

ВТО И РОССИЯ: ОЖИДАНИЯ И РЕАЛЬНОСТЬ

Вступление во всемирную торговую организацию (ВТО) для России – длительный процесс, начавшийся в 2001 г. и формально завершившийся 22 августа 2012 г., когда нашу страну стали считать уже вступившей в эту организацию. Основные положения ВТО – это:

1) *всемерное снижение тарифов и ставок в международной торговле;*

2) *либерализация, упрощение правил, регламентирующих торговлю услугами (в т. ч. финансовыми и страховыми);*

3) *сокращение сельскохозяйственных субсидий, искажающих картину мировой торговли сельхозпродукцией;*

4) *новый уровень защиты интеллектуальной собственности (авторские права, патенты, лицензии, ноу-хау и т. п.);*

5) *отмена квот (количественных ограничений) на текстиль и одежду и замена их постоянно снижающимися пошлинами;*

6) *уравнивание внутренних и мировых цен на энергоносители.*

Таблица 1

Прогноз изменения объема производства и уровня оплаты труда в РФ в целом после вступления в ВТО [2. С. 45–46]

| Отрасль | Изменение объема производства, % | Изменение уровня оплаты квалиф. / неквалиф. цированного труда, % |
|------------------------|----------------------------------|--|
| Сельское хозяйство | -1,17 | -0,84/-0,38 |
| Пищевая промышленность | -2,16 | -1,89/-1,44 |

| | | |
|---|-------|-------------|
| Легкая промышленность | -4,35 | -4,43/-4,04 |
| Обработка древесины, целлюлозно-бумажное производство, производство изделий из дерева | -6,74 | -6,57/-6,14 |
| Химическое и нефтехимическое производство | 2,05 | 2,34/2,81 |
| Черная металлургия | 3,63 | 4,05/4,62 |
| Цветная металлургия | 14,45 | 15,11/15,7 |
| Машиностроение | -2,77 | -2,75/-2,3 |
| Производство строительных материалов | -1,85 | -1,68/-1,23 |
| Производство электроэнергии | 0,35 | 0,7/1,13 |
| Строительство | -0,15 | -0,01/0,39 |
| Оптовая и розничная торговля | 0,46 | 0,98/1,36 |
| Связь | -0,74 | -0,52/-0,13 |
| Финансовый сектор и страховые услуги | -0,04 | 0,09/0,49 |

Проводилось множество исследований по оценке последствий этого вступления для экономики нашей страны. Попытаемся сравнить данные одного из них, на наш взгляд, достаточно представительного [2], и современных данных статистики (табл. 1, 2).

Таблица 2

Прогноз изменения совокупного объема потребления, экспорта и оплаты труда в РФ в целом и ее регионах [1. С. 47]

| Регион | Изменение объема потребления в постоянных ценах, % | Изменение объема экспорта в другие регионы | Изменение объема международного экспорта, % | Изменение уровня оплаты квалиф. /неквалифицированного труда |
|-----------------------------|--|--|---|---|
| РФ в целом | 0,42 | -0,15 ¹ | 1,65 | 0,1/0,5 |
| Москва и Московская область | 0,88 | 0,02 | 0,64 | 0,56/0,85 |
| Урал | -0,06 | 0,41 | 3,36 | -0,2/0,41 |
| Сибирь | -0,14 | -0,26 | 1,96 | -0,29/0,18 |

Теперь проанализируем основные последствия вступления в ВТО для РФ и некоторых ее регионов в действительности.

Для начала отметим, что систематизированных данных официальной статистики по регионам РФ за 2013 г. нет, доступны данные в основном из отчетов по итогам социально-экономического развития регионов (табл. 3).

Тем не менее, прослеживаются некоторые тенденции в социально-экономическом развитии регионов РФ (для примера мы взяли Челябинскую и Свердловскую области):

1) вместо прогнозируемого многими экспертами спада наблюдается рост объема производимой продукции сельского хозяйства (в Челябинской области 117,4 %, в Свердловской 108,2 % – в текущих ценах, в % к предыдущему году);

2) «топтание» на месте по индексу промышленного производства как в целом, так и в ключевых отраслях специализации рассматриваемых регионов (при этом в добывающих отраслях снижение более чем на 10 %) – и это при прогнозируемом росте в металлургии (и черной, и цветной), трубопрокатном производстве. Видимо, данный рост еще впереди, так как снижение пошлин по этим категориям будет поэтапным и завершится к 2016–2018 гг.;

3) повышение уровня занятости и небольшие размеры зарегистрированной безработицы (1,4 % и менее) – как в целом по РФ, так и в рассматриваемых областях;

4) рост доходов населения, хоть и незначительный в реальном выражении – 102,4 % (в Челябинской области), увеличение оборота розничной торговли примерно на 4 % (и в РФ, и в данных регионах), рост заработной платы (в Челябинской области 102,7 % в реальном выражении, в Свердловской 109,9 %, ноябрь 2013 г. в % к ноябрю 2012 г.);

5) Снижение экспорта и увеличение импорта (в Челябинской области), снижение и экспорта, и импорта в Свердловской области. Однако данные показатели нельзя считать информативными по уже упомянутой причине постепенного снижения уровня пошлин на товары специализации уральских областей;

6) значительное снижение как взносов, так и выплат по страховым договорам в 2012 г. по сравнению с 2011 г. – этот результат был, пожалуй, самым непредсказуемым для экспертов, т. к. многими прогнозировался рост в страховой и финансовой деятельности за счет проникновения конкурентов на фактически неосвоенный российский рынок (в РФ в целом, тем не менее, рост объемов по финан-

совой деятельности 114 %). Впрочем, в рассматриваемом в начале статьи прогнозе снижение на 0,04 %.

В целом оценка предварительных результатов вступления в ВТО неоднозначна – наблюдается как рост доходов, заработной платы и занятости, так и постоянство (отсутствие роста) объемов производства, снижение экспорта, объемов услуг в страховой деятельности.

Эти итоги, конечно, не окончательные – реальные последствия от вступления в ВТО будут ясны в среднесрочной перспективе, к 2017–2018 гг.

Таблица 3

Некоторые показатели социально-экономического развития РФ, Челябинской и Свердловской областей в 2012–2013 гг. [1; 3–10]

| Показатель | РФ в целом | | Челябинская область | | Свердловская область | |
|--|-----------------------|---------|---------------------|---|----------------------|---|
| | 2012 | 2013 | 2012 | 2013 | 2012 | 2013 |
| Среднедушевые денежные доходы населения, р. | 23058 | | 19762,5 | 20926,9 (на конец года, к 2012 г. 102,4 % реал.) | 27709,2 | |
| Среднемесячная начисленная заработная плата, р. | 26628,9 | | 22500,5 | 25845,8 (102,7 % реал.) | 25138,8 | 28881,5 ноябрь 2013 г. (109,9 % к ноябрю 2012 г.) |
| Выпуск товаров и услуг по всем видам экономической деятельности, в текущих ценах, млн р. (в скобках – индекс физического объема, в % к предыдущему году) ¹⁾ | 107956126,3 | | | | | |
| В том числе: | | | | | | |
| Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство | 3751902,3 (96,9 %) | 106,2 % | | 88508 (117,4 %) | | 59000 (108,2 %) |

VIII региональная научно-практическая конференция

| | | | | | | |
|--|-------------------------|---------------------|---------|---|---------|--|
| Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования | 17182705,5 (106,8 %) | 103,9 % | | 506401 млн р. (104,1 %) | | 954000 млн р. (104,2 % в сопоставимых ценах) |
| Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами по видам экономической деятельности, млн р. | 38220824 | | 1046685 | | 1440640 | 1421700 (99,4 %) |
| В том числе обрабатывающие производства | 25097647 | | 936031 | | 1212347 | 1194400 (99,1 %) |
| Индекс промышленного производства ²⁾ , в % к предыдущему году | 102,6 | 100,5 ³⁾ | 101,9 | 99,8 | 110,3 | 100,1 |
| В том числе обрабатывающие производства | | 100,6 | | 100,4 | | 100,6 |
| Производство машин и оборудования | | | | 100,8 | | 121 |
| Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий | | | | 98 | | |
| Черная металлургия | | | | 96,7 (январь 2014 г. к январю 2013 г.) | | |

Проблемы в управлении социально-экономическими системами

| | | | | | | |
|---|---|--|--|-----------------------------|---|--------|
| Потребительские расходы в среднем на душу населения в месяц, р. | 17068,5 | | 14506,5 | 15994,1 (январь 2014 г.) | 22007,9 | |
| Экспорт товаров и услуг, млн р., в текущих ценах ⁴⁾ / млрд долл., в регионах млн долл. | 18427955,6/ 524,6 | | 5857 | 3815,9 (82,8 %) | 10729 | 7750,6 |
| Импорт товаров и услуг, млн р., в текущих ценах / млрд долл., в регионах млн долл. | 13860109,2/ 316,0 | | 3821 | 1848,3 (104,2 %) | 4013 | 3314,8 |
| Страховые премии / выплаты по договорам страхования, тыс. р. | 811025825 / 376538097 (снижение в 1,57 / 2,4 раза по сравнению с 2011 г.) | | 2075507 / 1163700 (снижение в 2,4 / 3,6 раза по сравнению с 2011 г.) | | 4510087 / 1360007 (снижение в 4,2 / 12,2 раза по сравнению с 2011 г.) | |

Примечания к табл. 3:

¹⁾ для регионов – объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами по видам экономической деятельности;

²⁾ агрегированный индекс производства по видам экономической деятельности «Добыча полезных ископаемых», «Обрабатывающие производства», «Производство и распределение электроэнергии, газа и воды». С учетом поправки на неформальную деятельность;

³⁾ индекс выпуска товаров и услуг по базовым видам экономической деятельности. Исчисляется на основе данных об изменении физического объема производства продукции сельского хозяйства, добычи полезных ископаемых, обрабатывающих производств, производства и распределения электроэнергии, газа и воды, строительства, транспорта, розничной и оптовой торговли (в 2012 г. = 103,3);

⁴⁾ для РФ в млрд долл. – по данным таможенной статистики. Для регионов экспорт и импорт – в млн долл., в текущих ценах

Примечание

¹ Для РФ в целом – изменение суммарного объема межрегиональной торговли.

Список литературы

1. Внешнеэкономическая деятельность в Челябинской области в 2013 г. [Электронный ресурс]. URL : <http://www.econom-chelreg.ru/socreview?news=2456>.

2. WTOрична для России? Вступление России в ВТО : аналит. обзор [Электронный ресурс]. URL : [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/WTO-Russia-April-2012/\\$FILE/WTO-Russia-April-2012.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/WTO-Russia-April-2012/$FILE/WTO-Russia-April-2012.pdf).

3. Денежные доходы и расходы населения Челябинской области в 2013 г. [Электронный ресурс]. URL : <http://www.econom-chelreg.ru/socreview?news=2457>.

4. Доклад министра международных и внешнеэкономических связей Свердловской области на расширенном заседании Коллегии Министерства 27 марта 2014 года «Об итогах развития международных и внешнеэкономических связей Свердловской области в 2013 году и задачах на 2014 год» [Электронный ресурс]. URL : <http://mvs.midural.ru/vistuplenia/657>

5. Индекс выпуска товаров и услуг по базовым видам экономической деятельности. Консолидированные счета [Электронный ресурс]. URL : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/#.

6. Итоги социально-экономического развития Свердловской области за 2013 г. [Электронный ресурс]. URL : <http://economy.midural.ru/content/itogi-socialno-ekonomicheskogo-razvitiya-sverdlovskoy-oblasti-za-2013-god>.

7. Итоги социально-экономического развития Челябинской области за 2013 г. [Электронный ресурс]. URL : <http://www.econom-chelreg.ru/socreview?news=2445>.

8. Промышленное производство в 2013 г. [Электронный ресурс]. URL : <http://www.econom-chelreg.ru/socreview?news=2450>.

9. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2013 [Электронный ресурс]. URL : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156.

10. Социально-экономические показатели Российской Федерации в 1991–2012 гг. (приложение к сборнику «Российский статистический ежегодник. 2013») [Электронный ресурс]. URL : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1270707126016.

О. А. Антонова

доцент, канд. экон. наук

Челябинский государственный университет

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В МОТИВАЦИОННОЙ СИСТЕМЕ МЕНЕДЖЕРОВ ОРГАНИЗАЦИИ

В середине 80-х гг. XX в. представители Гарвардской школы бизнеса под руководством Брюса Скотта провели исследование, из которого следовал важный вывод: важнейшим фактором снижения конкурентоспособности американской промышленности на мировых рынках является слабая идеологизация работы в американских компаниях. Исследователи рекомендовали заказчикам «в полной мере осознать значение идеологического фактора для экономической эффективности национального хозяйства».

Для создания цивилизованной рыночной экономики в России данный фактор также имеет большое значение. Исследование по этому вопросу показало, что первые лица российских компаний разных отраслей к слову ‘идеология’ относятся в принципе положительно. По мнению многих менеджеров, четкая и понятная идеология бизнеса придает организационной деятельности определенный смысл. В компании идеология выполняет четыре важные функции.

1) определяет цель деятельности, к которой всем необходимо стремиться;

2) мобилизует персонал;

3) задает четкий критерий принадлежности к данному коллективу (принцип разделения ‘мы – они’ или, в более конкретной формулировке из военного лексикона, ‘свой – чужой’);

4) формирует систему ценностей, которая, в свою очередь, позволяет выбрать допустимые методы для достижения поставленной цели.

Потребность в идеологии обостряется обычно в двух случаях: когда организация входит в кризис (уход учредителя, увольнение

ведущих менеджеров, потеря важных клиентов и т. п.) либо при быстром росте и структурном усложнении компании. В ситуации кризиса на основе идеологии наступает сплоченность персонала, проясняются истинные цели и ценности, т. е. для персонала наступает момент истины. В этот момент сотрудники начинают испытывать потребность в объединяющем центре, который играет идеология. После подобных потрясений компания испытывает психологический и экономический подъем.

Сложная структура, увеличение персонала, формирование новых филиалов, появление внешних акционеров требуют создания новых механизмов управления и принятия решений. Когда в компании работают тысячи сотрудников, менеджменту приходится делегировать «вниз» все больше полномочий и отходить от оперативного управления и контроля, что возможно только в ситуации полного доверия начальника к подчиненному. Такое положение дел в компании делает идеологию еще более актуальной и востребованной.

Развитие инновационной активности персонала как особого вида человеческой деятельности ведет к системе, где главным становится непосредственное влияние на сознание людей. Экономика все в большей степени будет управляться системами идей. Идеология будет выступать инструментом реализации экономических задач и конкурентоспособным ресурсом. Если идеология находится в сознании людей и формируется на основе их видения ценностей, то корпоративная культура призвана объединить все ценности персонала в единую систему ценностей и сплотить весь персонал вокруг них.

Значение корпоративной культуры постепенно осознается российским менеджментом и входит в повседневную жизнь организаций как неотъемлемый атрибут управленческой деятельности, а не как дань моде. Ведь именно то, что существует в сознании менеджеров (ценностные ориентации, мотивы), определяет их поведение, которое в итоге определяет результаты работы. Следовательно, эффективность труда, его качество полностью зависят от личной культуры менеджеров, культуры управления (культуры руководителей), культуры взаимоотношений между работниками и менеджерами, культуры отношений к клиентам и деловым партнерам. Духовная культура менеджеров и работников определяет материальную культуру организации (культуру средств и условий труда, культуру производства).

Целями корпоративной культуры по отношению к менеджерам организации являются:

- формирование и поддержание позитивного имиджа менеджерского корпуса организации во внешней и внутренней среде;
- формирование положительной мотивации труда менеджеров всех уровней управления;
- создание чувства единства команды для всех менеджеров организации;
- усиление сплоченности и согласованности действий менеджеров для достижения целей организации;
- усиление вовлеченности менеджеров в дела организации и приверженность ей;
- усиление системы социальной защиты менеджеров организации;
- справедливая оценка и вознаграждение за трудовой вклад менеджеров;
- контроль за выполнением менеджерами принятых норм поведения в организации;
- привлечение к ответственности менеджеров, нарушивших установленные правила и стандарты поведения.

Исследования специалистов в этой области показывают, что российские организации в своем подавляющем большинстве не имеют ясно осознанной, четко сформированной и документально зафиксированной корпоративной культуры. В июне – октябре 2005 г. редакция журнала *HR Digest* и его учредители – Агентство маркетинговых коммуникаций «**Nexter Promotion**» и Агентство коммуникационно-менеджмента «**Принцип PR**» – провели исследование по корпоративной культуре методом анкетного опроса. Анкета включала около 100 содержательных вопросов. Всего было распространено 250 анкет. В исследовании приняли участие представители 45 российских и международных компаний. Среди опрошенных 58 % составили топ-менеджеры компаний, 42 % – менеджеры среднего звена и специалисты. Сферу HR представляли 49 % опрошенных, сферу PR – 28 %, 23 % – другие функциональные области [1. С. 209–211].

Главный вывод по результатам исследования звучит весьма оптимистично: российский бизнес уже сформулировал или вскоре сформирует свою, особую корпоративную культуру. Опрос показал, что понятие корпоративной культуры вполне прижилось в практике управления бизнесом в России. Среди PR-специалистов 79 % опрошенных и более 85 % HR-специалистов назвали это понятие рабочим для практики управления бизнесом. Более того, по мнению большинства опрошенных (58 %), интерес к этому понятию толь-

ко растет. В ближайшие годы российский бизнес будет уделять все большее внимание развитию корпоративной культуры.

Чем же определяется облик формируемой российской корпоративной культуры? Опрошенные считают наиболее сильными факторами, формирующими корпоративную культуру, влияние личности основателя или руководителя компании и задачи, стоящие перед ней на данном этапе развития.

Происходит взаимодействие «западной» и «русской» модели корпоративной культуры. Западная модель оказывает сильное влияние на формируемую культуру российского бизнеса. Оно сопоставимо с влиянием, оказываемым на нее всеми предшествующими периодами организационного развития в России. Одновременно происходит адаптация «западной» модели к российским реалиям, что повышает эффективность работы международных компаний, работающих на отечественном рынке.

В целом по своим характеристикам «западная» модель значительно более упорядочена и более ориентирована на персонал, а не на руководство. Главным достоинством типично «русской» культуры опрошенные считают ее гибкость, адаптивность. В результате взаимного влияния формируется действительно особая корпоративная культура. 44 % опрошенных убеждены, что корпоративная культура эффективных российских компаний не похожа ни на «западную», ни на традиционную «русскую» модель. Реальный портрет культуры компаний, работающих на российском рынке, отличается от обеих моделей-стереотипов. Главный тренд, который прослеживается, – попытка создать культуру, сходную с «западной» моделью по упорядоченности, но более гуманную – культуру «с человеческим лицом».

На сегодняшний день во многих компаниях достигнута высокая степень осознанности собственной корпоративной культуры, особенно ее идеологической составляющей – свыше 60 % опрошенных компаний обладают документально закрепленными миссией и ценностями. В то же время существенно ниже процент компаний, обладающих четким поведенческим кодексом (менее 20 %). Предстоит еще немалый путь от формулировки идеалов до определения и тем более соблюдения реальных норм и правил поведения. Однако назревшим является введение в компаниях специальной должности, за которой закреплена задача развития корпоративной культуры. В этом убеждено 44 % опрошенных. Основным результатом развития корпоративной культуры компаний является повышение уровня мо-

тивации персонала, имиджа компании среди клиентов и ее репутации как работодателя.

Создание корпоративной культуры в любой организации начинается с коллективной разработки корпоративных норм, содержащих требования высокой корпоративной культуры, доведение этих документов до каждого работника. Интересен в связи с этим опыт работы предприятий по Системе «РОСТ» (Рыночная система управления трудом), разработанная и внедряемая челябинскими учеными под руководством В. Н. Белкина начиная с 1992 г.

В этой системе уделяется большое внимание корпоративной культуре организации. Система норм корпоративной культуры является ее неотъемлемой частью. Культура является идеологической основой Системы «РОСТ». В нее входят следующие документы.

1. *План мероприятий по созданию и развитию в организациях высокой корпоративной культуры* – документ, с помощью которого можно планомерно и системно формировать и развивать корпоративную культуру организации.

2. *Миссия организации* – корпоративный документ, содержащий главные цели организации, отражающие ее общественно-социальную роль, основные принципы внешней и внутренней корпоративной культуры. Основными группами людей, чьи интересы должны быть отражены в Миссии организации, являются: покупатели продукта организации (клиенты), собственники организации, ее сотрудники, деловые партнеры, местное сообщество и общество в целом. Миссия должна быть привлекательной, одухотворенной, вдохновлять и воодушевлять персонал, звучать как призыв к созиданию, движению вперед.

3. *Декларация о корпоративных ценностях* – корпоративный документ, обращенный от имени организации во внешний мир, торжественно провозглашающий основные принципы корпоративной культуры организации.

4. *Правила корпоративных деловых отношений* – корпоративный документ, содержащий Правила поведения персонала организации, нормы деловых отношений как с партнерами (покупателями, клиентами и т. п.), так и с коллегами по труду.

5. *Система высших ценностей корпоративной культуры* – это документ, который отражает высокий смысл трудовой жизни и трудовых отношений, высокие требования современной организационной культуры, гуманное отношение к человеку труда.

Разработка вышеперечисленных документов – прерогатива топ-менеджеров, в дальнейшем необходимо согласовать их с персона-

лом организации. Весьма важно, будут ли руководители придерживаться провозглашенных ценностей и принципов или все благие намерения останутся на бумаге. Ценности, провозглашаемые менеджерами, должны не только вдохновлять и мотивировать персонал на эффективный труд, но и мотивировать на труд прежде всего самих менеджеров. В этом случае возникает двойственность: с одной стороны, менеджеры – создатели и носители ценностей корпоративной культуры, а с другой стороны, они же и должны быть мотивированы созданными ценностями на эффективный труд. Если происходит полное принятие ценностных установок, идентификация менеджеров с организацией, то это повышает мотивацию их труда.

В процессе адаптации менеджеров в организации происходит их идентификация с организацией. Решающую роль при этом имеет корпоративная культура организации. Каждый менеджер соотносит свои духовные ценности с ценностями организации. В том случае, если ценности в основном совпадают, происходит идентификация менеджера с организацией. Если же ценности организации являются для менеджера чуждыми, неприемлемыми, то возникает противоречие между ценностями менеджера и корпоративными ценностями. В первом случае менеджер оказывается в «родной стихии», которая открывает перед ним большие горизонты в труде. Во втором случае в отношениях менеджера с организацией возникает напряжение, которое может разрешиться его увольнением. Корпоративная культура организации, в одном отношении, приносит менеджеру большое моральное удовлетворение при совпадении систем ценностей, в другом отношении, накладывает на менеджера ответственность за соблюдение ее писанных и неписанных норм, обычаев, традиций и т. д.

В основе корпоративной культуры лежит идеология топ-менеджеров и собственников организаций. В соответствии с одной идеологией, исповедующей великую ценность труда и человека труда, в организации складываются отношения, при которых осуществляется развитие персонала, бережное отношение к работникам, имеются разнообразные корпоративные льготы и т. д. В соответствии с другой идеологией, исповедующей приоритет интересов собственников капитала и усматривающей в персонале лишь один из ресурсов производства и не более того, развитие работников считается делом сугубо личным, моральное стимулирование труда не развито, корпоративные льготы незначительны или совсем отсутствуют и т. д.

Между корпоративной культурой и корпоративными льготами имеется прямая связь: чем выше ценность персонала, тем более

развита система корпоративных льгот. Так, например, в японских фирмах высоко ценится и персонал в целом, и каждый отдельный работник. Все это находит выражение в разветвленной системе корпоративных льгот.

Корпоративные льготы направлены на достижение разных целей: привлечение и удержание персонала в организации, создание благоприятной социально-психологической среды в коллективах, воспитание фирменного патриотизма, интеллектуальное, нравственное и физическое развитие работников, укрепление здоровья, организация культурного досуга и т. д. Наряду с этим корпоративные льготы мотивируют труд. Дело в том, что часть льгот распределяется в зависимости от трудового вклада работников, стажа работы, должностного положения и т. п. Как правило, наибольший доступ к льготам имеют менеджеры высшего звена управления, затем – среднего и, наконец, низового. Практика распределения льгот такова: успехи в труде открывают перед менеджерами дополнительные возможности в получении льгот, а ухудшение работы снижает такие возможности. Все это порождает дополнительную мотивацию и ответственность менеджеров.

Таким образом, корпоративная культура порождает у менеджеров, с одной стороны, мотивы труда, с другой стороны, мотивы ответственности (табл. 1).

Таблица 1

Мотивы труда и мотивы ответственности менеджеров, порождаемые корпоративной культурой организации

| Мотивы труда | Мотивы ответственности |
|--|--|
| Материальные мотивы | |
| Корпоративные льготы | Снижение или потеря корпоративных льгот |
| Социальные мотивы | |
| 1. Идентификация менеджера с корпоративными ценностями организации | 1. Идеологическое давление на менеджера, не принимающего корпоративные ценности организации |
| 2. Единство целей и ценностных ориентаций менеджеров | 2. Разобщенность целей и ценностных ориентаций менеджеров, снижающая эффективность бизнеса и вознаграждение менеджеров |

| | |
|---|--|
| 3. Позитивный имидж менеджеров, высокий авторитет у персонала | 3. Негативный имидж, потеря авторитета менеджеров у персонала организации |
| 4. Соблюдение менеджерами Правил деловых корпоративных отношений, трудовой дисциплины и т. д. | 4. Нарушение менеджерами Правил деловых корпоративных отношений, трудовой дисциплины и т. д. |
| 5. Высокая ценность труда и человека труда | 5. Низкая ценность труда и человека труда |
| 6. Высокая культура отношений между работниками | 6. Низкая культура отношений между работниками |
| 7. Фирменный патриотизм | 7. Фирменный патриотизм не развит или отсутствует |

К менеджерам организации должны предъявляться высокие требования корпоративной культуры, которые на практике при их реализации обеспечивают высокую социальную и экономическую эффективность управленческого труда. Такие требования отражены в табл. 2.

Таблица 2

Элементы корпоративной культуры менеджеров организации

| Элементы | Содержание элементов корпоративной культуры |
|----------------------------|---|
| 1 | 2 |
| 1. Новаторство | Прогрессивность, современность, стремление к новым знаниям, нововведениям, постоянному совершенствованию, массовому проявлению инициатив, творчества, предприимчивости |
| 2. Отношение к потребителю | Потребитель, его нужды находятся в центре внимания организации; все коллективы и работники стремятся к увеличению объемов, качества продукции, своевременному их производству и отгрузке. Любое изменения потребностей потребителя улавливается и тут же учитывается при производстве продукции. Клиент всегда прав |

| | |
|--|--|
| 3. Отношение к труду, к человеку труда | Отношение к труду как к процессу самореализации личности, ориентация на постоянное обогащение труда. Оценка личности на основе его трудовых достижений. Культ человека труда |
| 4. Эффективность бизнеса | Целеустремленная направленность всех и вся на высокие конечные результаты (рост производства продукции, объема продаж, доли рынка, дохода, прибыли, производительности труда, рентабельности, снижение затрат и т. д.) |
| 5. Управление (менеджмент) | Сочетание единоначалия и коллегиальности в управлении, делегирование полномочий сверху вниз, уважительное отношение к руководителю, демократический стиль управления. Четкая организация планирования, учета, контроля, координации производства |
| 6. Организация работы | Четкая продуманная организация всех видов деятельности (производство, маркетинг, работа с персоналом, НИОКР и т. д.) |
| 7. Оценка и оплата труда | Справедливая оценка труда коллективов и работников, оплата труда по трудовому вкладу в конечные результаты работы организации. Поощрение за хороший труд и наказание за плохой труд |
| 8. Социальные отношения | Сотрудничество, взаимопонимание и взаимопомощь в коллективе менеджеров; стремление к хорошим деловым человеческим отношениям, к погашению деструктивных конфликтов |
| 9. Нравственность | Преобладание высоконравственных личностей в коллективе, для которых характерны оптимизм, целеустремленность, трудолюбие, справедливость, правдивость, порядочность, скромность |
| 10. Эстетика | Высокий уровень внешнего и внутреннего оформления организации и ее деятельности (интерьер, экстерьер, внешний вид сотрудников, бланки и т. д.) |

В связи с личными и деловыми качествами менеджеров выделяют достаточно устойчивые этические типы, которые определяют виды корпоративной культуры организации (табл. 3).

Тип менеджера и характеристика корпоративной культуры

| Тип менеджера | Вид корпоративной культуры |
|--|---|
| <p>1. Нравственный тип – предпочитает строить свою деятельность на этических нормах. В поведении этого типа доминируют следующие качества: стремление к честности, справедливости, деловой активности, соблюдение законов и этики; не ставит на первый план личное обогащение.</p> <p>При таком менеджере есть все условия для создания высокой корпоративной культуры в организации</p> | <p>Осознанная, форма соответствует содержанию, позитивная, высокий уровень корпоративной культуры</p> |
| <p>2. Безнравственный тип – проявляет пренебрежение этическими нормами, стремится обойти закон, эгоистичен, личное обогащение ставит на первый план.</p> <p>При таком менеджере нет условий для создания высокой корпоративной культуры в организации</p> | <p>Неосознанная, отсутствие внешних форм, негативная, низкий уровень корпоративной культуры</p> |

На протяжении многих лет нами велась работа по внедрению элементов корпоративной культуры в организациях разных отраслей и организационно-правовых форм. Вот некоторые выводы, полученные в ходе внедрения системы «РОСТ».

При нравственном типе менеджера менеджерский корпус организации с пониманием и положительно относился к разработке документов, содержащих нравственно-этические требования к поведению работников: Миссии, Декларации о корпоративных ценностях, Правил деловых отношений и т. д. Более того, руководители структурных подразделений организаций разрабатывали свои Декларации о корпоративных ценностях с учетом собственного стиля руководства и качественного состава подчиненного персонала. При этом они проявляли творчество и социальную зрелость, интеллектуальный и духовный потенциал.

При безнравственном типе менеджера разработка элементов корпоративной культуры сопровождалась скептическим отношением руководителей всех уровней управления, проходила она формально, нормы культуры оставались лишь на бумаге. Участие высшего руководства и нижестоящих руководителей в разработке вышеуказан-

ных документов было пассивным. Становилось очевидным, что им чуждо и неинтересно говорить о высших ценностных ориентациях и высоких человеческих ценностях, т. к. они строят свою трудовую деятельность и взаимоотношения по другим принципам. В таких коллективах происходил разрыв между декларируемым и реальным содержанием трудовых отношений.

Успешность бизнеса зависит от четко сформулированных и поставленных топ-менеджерами целей перед соответствующими структурными подразделениями и работниками как в начале создания организации, так и в дальнейшей ее деятельности. Менеджеры, разрабатывая бизнес-план, должны ответить на вопросы: для удовлетворения каких потребностей и чьих интересов создается организация, в чем будет отличие работы, продукта или услуги от аналогов конкурентов, на основе каких ценностей будет осуществлять свою деятельность организация?

Перед тем, как ответить на эти и другие вопросы, должны создать видение будущего своей организации. Видение будущего организации – это мысленный образ идеальной картины, какой она должна быть в будущем в представлении отдельного человека или группы лиц. Видение будущего позволяет определить и понять цели деятельности организации. Важно, чтобы видение было привлекательным для всего коллектива, чтоб каждый работник ясно видел себя в будущей организационной картине, что позволит выработать чувство приверженности к организации.

К сожалению, в настоящее время на большинстве российских предприятий в связи с невысоким уровнем корпоративного управления, отсутствием команды единомышленников многие менеджеры не в состоянии определить будущее, сформулировать стратегические и тактические цели организации. Во многих случаях менеджеры получают лишь функциональные обязанности, перед ними не ставят целей, т. е. происходит подмена целей функциями. Такая система управления по функциям была распространена в советской экономике. Ее главным недостатком является сосредоточенность коллективов и работников на выполнении функций, закрепленных за ними. В связи с этим теряются из виду цели и задачи всей организации, в центре внимания оказываются не результаты осуществления функций, а сам процесс их выполнения. К сожалению, в современных условиях от системы функционального управления ушли немногие организации.

На поведение менеджера, его целевые установки, ценностные ориентации, стиль управления подчиненными по-разному накла-

дывает свой отпечаток каждая из систем управления. В системе «РОСТ» принята Система управления по целям и результатам, при которой перед каждым структурным подразделением организации и его менеджером ставятся цели, к достижению которых нужно стремиться. Насколько велики различия в целевых установках и поведении менеджеров в разных системах управления, можно увидеть в табл. 4.

Таблица 4

Сравнительная характеристика поведения менеджеров в различных системах управления организацией

| Менеджер в системе управления по функциям | Менеджер в системе управления по целям и результатам |
|--|---|
| 1. При составлении Положения о структурном подразделении стремится переложить часть функций на другие коллективы и других менеджеров | 1. При составлении Положения о структурном подразделении не стремится к ограничению функций, так как от сложности труда, уровня ответственности, численности подчиненного персонала зависит величина его оклада и размер премии |
| 2. Стремится к тому, чтобы устанавливаемые объемы плановых заданий были как можно меньше | 2. Учитывая, что вознаграждение за труд напрямую зависит от роста объемов производства и реализации продукции, не возражает против повышения плановых заданий подчиненному коллективу, заботясь лишь о реальности планов |
| 3. Не имеет экономического интереса выполнять и перевыполнять плановые задания (кроме руководителей подразделений основного производства), так как его зарплата не связана с результатами работы подчиненного коллектива | 3. Экономически заинтересован в выполнении и перевыполнении плановых заданий, так как его зарплата зависит от итогов работы подчиненного коллектива и всей организации |
| 4. Добивается получения как можно большего объема ресурсов (финансов, материально-технического снабжения, технических средств и т. д.), зачастую в ущерб другим, не заботясь о снижении затрат во всей организации | 4. Стремится выполнять плановые задания с меньшими ресурсами, так как его зарплата и ФЗП подчиненного коллектива напрямую зависят от снижения затрат на производство в структурном подразделении и во всей организации |

| | |
|---|--|
| 5. Не несет материальной ответственности за сбои в работе других структурных подразделений, происшедших по его вине, что ухудшает кооперацию труда внутри организации | 5. Несет материальную ответственность за сбои в работе других структурных подразделений, происшедших по его вине, что улучшает кооперацию труда внутри организации |
| 6. Проявляет слабый интерес к результатам деятельности организации, так как его зарплата, как и ФЗП всего персонала, не зависит от общих итогов работы | 6. Проявляет большой интерес к общим результатам работы организации, т. к. именно они определяют размер ФЗП всего персонала и ФЗП подразделения и зарплату руководителя |
| 7. Действует в основном административными методами, так как не располагает экономическими рычагами воздействия на поведение подчиненных | 7. Действует преимущественно экономическими и социально-психологическими методами, так как располагает экономическими рычагами воздействия на поведение подчиненных |
| 8. Критикует и хвалит подчиненных в основном от лица вышестоящего руководства, а не от себя лично | 8. Критикует и хвалит, поощряет и наказывает от собственного лица |
| 9. Экономически не заинтересован в росте зарплаты подчиненных, так как его зарплата от этого не зависит | 9. Экономически заинтересован в росте зарплаты подчиненных, так как при этом растет и его зарплата |
| 10. Использует преимущественно методы негативного воздействия на подчиненных путем критики и наказаний | 10. Использует преимущественно методы положительного воздействия путем похвалы, поддержки, поощрения работников |
| 11. Избегает проявлять инициативу, т. к. она, как правило, материально не вознаграждается и порождает дополнительную ответственность | 11. Не боится проявлять инициативу, т. к. она материально и морально поощряется |
| 12. Стремится увеличить численность подчиненных работников, так как при этом облегчается его работа и растет ФОТ структурного подразделения | 12. Стремится уменьшить численность подчиненных работников, так как при этом зарплата уволившихся остается в коллективе, повышая оплату труда оставшихся работников, в том числе и менеджера |

Из материалов таблицы хорошо видно, насколько различается мотивации труда и ответственность у менеджеров в разных системах управления. В системе «РОСТ» менеджеру выгодно действовать инициативно, экономить материальные ресурсы, работать с меньшей численностью персонала и т. д. Наряду с этим высока его ответственность за результаты управления, выполнение функций по кооперации труда и т. д. В этой системе менеджер высоко мотивирован и ответственен.

В ином положении находится менеджер в системе управления по функциям. Он стремится к уменьшению трудовых функций, не имеет экономического мотива экономить ресурсы, не несет материальной ответственности за сбой в производстве по его вине, избегает проявлять инициативу и т. д. Такой менеджер имеет слабые мотивы труда и мотивы ответственности.

При внедрении Рыночной системы управления трудом «РОСТ» проводилось изучение целей трудовой деятельности менеджеров организаций. В ОАО «ИКАР» были опрошены менеджеры высшего звена – десять директоров по направлениям (в том числе главный бухгалтер) о целях их руководящей работы. Ни одна из провозглашенных целей не совпала, т. е. у десяти менеджеров высшего звена управления оказалось десять разных целей. Одни из них считают своей целью развитие ОАО (три ответа), другие – личное удовлетворение от работы (два ответа), третьи – желают быть полезными коллективу (два ответа) и т. д. Лишь один топ-менеджер вспомнил о потребителе продукции, о рынке. Анализ полученных ответов показал, что даже у топ-менеджеров нет единой, их объединяющей цели. При таком положении практически невозможно сформировать команду единомышленников, ведущих ОАО по рыночному пути.

Кроме того, был проведен опрос в шести организациях разных отраслей и форм собственности, в котором приняло участие 324 менеджера высшего и среднего уровня управления, что составило 12 % их общей численности (табл. 5).

Анализ итогов опроса показал, что почти половина менеджеров высшего и среднего звена (40 %) вообще не могут сформулировать основную цель своей руководящей работы. Из числа ответивших каждый третий видит в качестве цели реализацию интересов работников (32 %), каждый четвертый считает главной целью своей работы реализацию интересов организации (27 %). Самое печальное состоит в том, что руководители практически совсем не учитывают

интересов потребителей продукции их организаций. Они не ставят во главу угла заботу о потребителе товаров и услуг. Иначе говоря, до сих пор сохранились ценностные психологические установки менеджеров плановой экономики, не произошло переоценки ценностей, пересмотра целей деятельности организаций и их менеджеров. В сознании менеджеров до сих пор потребности рынка, интересы потребителей находятся на последнем месте. Основная масса менеджеров все еще не обрела рыночную ориентацию в своей работе. Обращает на себя внимание то обстоятельство, что никто из опрошенных менеджеров высшего и среднего звена не вспомнил об интересах государства (о вкладе организаций в бюджеты разных уровней). В этом факте четко проявилось негативное отношение работников организаций к российскому государству как субъекту экономических отношений.

Таблица 5

Группировка ответов на вопрос «Назовите основную цель Вашей деятельности в качестве менеджера» (% от числа опрошенных)

| Организация | Цели | | | | |
|--|---|----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|----------------|
| | Реализация интересов рынка (потребителей) | Реализация интересов организации | Реализация интересов работников | Реализация интересов государства | Не дали ответа |
| ОАО «ОРМЕЗ» | - | 25 | 7 | - | 68 |
| ОАО «ЮУС» | - | 30 | 70 | - | - |
| Управление почтовой связи Пермской области | 6 | 31 | 17 | | 46 |
| Дрожжевой завод | - | 13 | 60 | - | 27 |
| ОАО «Тейково-текстиль» | - | 20 | 10 | - | 70 |
| ОАО «ЧТПЗ» | 1 | 43 | 29 | - | 27 |
| В среднем, % | 1 | 27 | 32 | - | 40 |

Изложенные выше материалы обнажают один из серьезных недостатков российской корпоративной культуры – отсутствие единого целеполагания в управленческой деятельности. Переход органи-

заций в частные руки сам по себе вызвал размежевание экономических интересов двух основных субъектов – собственников капитала и наемного персонала. Далеко не в каждой организации достигается компромисс этих интересов, зачастую возникают конфликтные ситуации или напряженность в их отношениях. Отсутствие согласования целей этих субъектов пагубно влияет на эффективность производства, конкурентоспособность организации. Различие интересов демотивирует наемный персонал и особенно менеджерский корпус.

Перед российским менеджментом стоит важная задача – освоить опыт корпоративной культуры в рыночных условиях, накопленный на протяжении многих десятилетий западными фирмами. Наряду с этим необходимо учесть отечественный опыт построения и развития корпоративной культуры. Ни в коем случае нельзя игнорировать систему корпоративных отношений социалистического периода. Лишь органичный сплав отечественного и зарубежного опыта позволит создать современную систему корпоративной культуры, учитывающую менталитет россиян и рыночные условия производства.

Список литературы

1. Белкин, Н. А. Корпоративная система управления трудом. Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, 2003.
2. Мельников, Д. Архитекторы смысла / Д. Мельников, Е. Савеленок // Эксперт. 2000. № 39. 16 окт. С. 31–35.
3. URL : <http://www.hrm.ru/db/hrm>.

М. А. Антюфеева

доцент, канд. филос. наук,

Миасский филиал Челябинского государственного университета

ФОРМИРОВАНИЕ ГУМАНИСТИЧЕСКИ НАПРАВЛЕННОЙ ЛИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Сегодня в условиях системного кризиса как никогда актуален вопрос о развитии такого мышления у современного управленца, которое всегда обращено к человеку. Человек ценен сам по себе, а не как средство для достижения каких-либо целей. В статье показана опасность прогрессирующего в обществе технократического мышления, гипостазирующего примат техники над человеком и его ценностями. В чем опасность и особенность этого мышления. Техно-

кратическое мышление – это рассудок, для которого несвойственны мудрость и совесть. Для него характерен примат цели над смыслом, смысла над бытием, техники, в том числе, и психотехники, над аксиологическими ценностями.

В статье рассмотрены некоторые пути предотвращения развития технократических тенденций в становлении личности. В качестве альтернативы технократической направленности в развитии общества представлена идея гуманистической ориентации личности, смысл которой «культивирование человечности». Показаны основные черты гуманистически направленной личности, а также особенности гуманистического мышления в его потенции стать всеобщей формой человеческого разума.

Долгое время в субъектно-объектной культуре, в том числе и управленческой, происходило расслоение фактов, методов и законов, с одной стороны, и человеческих ценностей, жизненных личностных смыслов, с другой. Сейчас уже ни для кого не секрет, что наука, образование и управление утратили человеческие измерения, преобладает «рассудочное» рассмотрение разума, абсолютизируются различные познавательные начала и тенденции. Вернуть «человеческое» в процесс управления можно лишь исходя из гуманистической сущности человека.

Одним из следствий научно-технического прогресса оказалось то, что забота о создании «формального» интеллекта стала намного острее, чем забота о развитии духовного потенциала общества. Под влиянием зарождавшихся общих технократических ориентации в управлении стал преобладать не бытийный, а бытовой слой сознания, который на долгие годы определил тип исследований: поведение, реакции, механизмы запоминания и формы управления. Возобладало пренебрежение гуманитарно-творческим потенциалом сознания, вера в легкость его формирования и «перековки», как будто оно лишено собственной логики и инерции внутреннего движения и самодвижения. Развивалась так называемая сознательность, а не сознание. Для сознательности вовсе не обязательно наличие собственного мнения, приобретение личностного знания. Достаточно прочитать и поверить в то, что скажет книга, а еще лучше последняя газета. Человек, обладающий вселенским сознанием и самосознанием, не может быть винтиком механистически управляемой системы.

Мы говорим о реальной опасности дегуманизации человека и общества в целом. В чём же опасность формирования «негуманного» «технократического» человека и что он собой представляет? Это

прекрасно описал Андрей Платонов в своих «Записных книжках» уже в конце 20-х гг.: «Типичный человек нового времени: голый, без души и имущества, в предбаннике истории, готовый на всё, но не на прошлое». Технократическая ориентация в обществе оказывает влияние на формирование личности. Влияние технократического подхода сказывается на способе и форме управления. В результате управление утрачивает культурный, нравственный, личностный смысл. Поэтому долгие годы в административной системе управления формировались функционеры, носители ролей, а не субъекты активного действия, не личности, способные принимать ответственные и самостоятельные решения.

Технократические тенденции в развитии личности соединяют в себе не сознание и деятельность, а сознательность и реактивность, функционирование, пустой активизм. Здесь нет места саморазвитию, самоосуществлению, самостроительству, самодисциплине. Технократический подход в развитии личности делает ставку на развитие интеллекта, но интеллекта бездуховного. Разрушительная мощь дегуманизованного интеллекта уже оценивается планетарными масштабами. Технократическое мышление претендует на роль Демиурга, которому все подвластно. Технократическое мышление – прообраз искусственного интеллекта. Хотя его еще нет, но оно уже представляет опасность, так как создаваемый на его основе интеллект будет еще страшнее. Особенно если он во всей своей нравственной стерильности станет прообразом человеческого мышления.

Существенной особенностью технократического мышления является взгляд на человека как на обучаемый, программируемый компонент системы, как на объект самых разнообразных манипуляций, а не как на личность, для которой характерна не только самостоятельность, но и свобода по отношению к возможному пространству деятельности.

Деятельность технократически ориентированной личности с эмоциональной стороны отличается истовостью ради достижения заветного предмета. Такой человек готов идти на любые усилия, на карту ставится все, любое средство заранее оправдано, любой риск осмыслен, любая жертва приемлема. Технократически ориентированный человек не знает сомнений, колебаний, чувства вины и мук совести. Технократическое мышление освобождает личность от всевозможных внутренних препятствий и ограничений, ей известны только одни препятствия – внешние. Каждый предмет осмысливается только с точки зрения его полезности или вредности; мир озада-

чивает технократическую личность только с внешней, технической стороны. Знаменитый тезис всех европейских психотехник: не что, а как, как сделать, как достичь. Для достижения желаемого хороши все средства и методы. Технократическое мышление однолинейно и узко направлено. А «неподвижной» идее некуда двигаться потому, что она заполняет собой все поле сознания. Однонаправленность разрушает личность и калечит душу. Бездуховность – основная черта технократически развивающихся личностей.

Итак, сформулируем вкратце опасность технократических тенденций в развитии личности. Человек для технократически ориентированной личности выступает не как самоценность, а как объект удовлетворения своих потребностей. В мироощущении такой личности отсутствует культурный и нравственный смысл, эстетические критерии жизнедеятельности, а также этические компоненты в мышлении. Здесь не существуют такие категории, как совесть, долг, душа. Техника доминирует над человеческими ценностями и главенствует лозунг «Цель оправдывает средства».

Большую роль в предотвращении технократических тенденций в развитии личности мы отводим новому способу управления, основная цель которого не только приобщить человека к системе накопленных в культуре, знаний, но и стремиться сформировать человека как творца новой культуры. Для этой цели необходима социокультурная теория и практика управления.

Для расширения границ индивидуального сознания необходимо формировать «компетентное» сознание, по выражению М. С. Мамардашвили. Начинается такое формирование с приобретения личностного опыта, который надо выстрадать. Затем необходимо осмысление своего опыта с помощью философских понятий и соотнесение личностного опыта с исторически накопленным опытом общечеловеческих переживаний. Но что мы имеем в действительности? Полное оберегание себя от каких-либо усилий, стремление к сохранению себя вчерашнего, потому что так удобнее и так безопаснее, потому что додумывание до конца вечных философских вопросов ставит под вопрос нас самих. Мы не извлекаем опыт, не проходим путь до конца, не разрешаем смыслы, остаемся детьми. Мы живем вне отработанной грамотно структуры сознания.

А предотвращение технократических тенденций в развитии личности – это тяжелый труд по присвоению общечеловеческих культурных ценностей. Следует трезво осознать, какой ценой дается освоение этих ценностей. Культура – это труд. Ее приобретение –

труд не меньший. Ведь для того, чтобы что-то создать, в том числе в сфере духа, и уж тем более в сфере управления, нужна работа, а работа всегда, в конечном счете, выполняется мускулами. Можно, если угодно, говорить о мускулах души, ума, гражданственности, историчности. Б. Пастернак писал что «культура каждому встречному в объятия не бросается». В культуре воплощается не только труд, но и дух человеческий. Душу человека создает культура.

Думается, что культура должна приниматься как напряженная связь прошлого, настоящего и будущего. Такая напряженная связь может существовать только посредством усилий пытливого ума и свободного сознательного действия страстной души. Проблема в том, чтобы помнить, что если не будет напряжения, труда, усилий воли, то с любой исторической точки попадешь в бездну. Нет никаких гарантий, нет никакого самого по себе движущегося механизма. «Царство Божие есть внутри нас», а не где-нибудь еще, во внешнем пространстве или в будущей отдаленной эпохе. Апокалипсис – это апокалипсис каждой минуты, достаточно лишь потерять энергию мысли, максимально достаточного человеку напряжения всех душевных сил. Культура – это способность и усилие человека быть, пребывать, состояться. Это усилие основа и снова возобновляемое и расширяемое.

Ф. Ницше, обладая поразительно обостренной чувствительностью, не случайно, видимо, назвал «последними людьми» тех, кто не совершает постоянно акт превосхождения себя. И его сверхчеловек это не есть некое реальное существо или реальная порода людей, а есть предельное для человека состояние, лишь устремляясь к которому человек может стать человеком. Ведь все существующее «должно превосходить себя, чтобы стать самим собой».

Если взять проблему шире, то вся европейская культура построена на «жизненном усилии». Вся проблема культуры сводится к следующему: «Можем ли мы позволить себе быть такими, как есть, или мы должны постоянно возвышаться над собой?» В сущности, к решению этого вопроса и сводится призвание европейской культуры. Наш вопрос не только о культуре, а о реальных духовных запросах человека. И если мы его задаем, то спрашиваем себя о своих истоках, ищем воссоединения с нашей духовной родиной, а именно с христианской духовной культурой, где предназначение человека состоит в том, чтобы исполниться по образу и подобию Божьему. Образ и подобие Божье – это образ, стремясь приблизиться к которому, человек исполнится в качестве Человека.

Выше мы показали опасность технократических тенденций в развитии личности, а также наметили основные пути преодоления такой направленности. Альтернативой технократического подхода к человеку является гуманистическая ориентация развития личности.

Какова же её основная черта? Гуманистически направленная личность знает, что высшее в человеке – это духовность, это содержание смыслов и ценностей культуры человеческого духа. Такая личность надеется на человека, верит в его разум и мудрость, считая, что человек есть преодоление самого себя.

М. Хайдеггер в «Письме о гуманизме» утверждает, что человечность заложена в самой сущности человека. А что составляет сущность человека? Различные философские школы по-разному отвечают на этот вопрос. К. Маркс обнаруживает человеческую сущность в общественных отношениях. Для него «общественный человек» есть «естественный человек». Христианин усматривает сущность человека в его богоподобии. Человек – существо не от мира сего, поскольку «мир вещей», в платоновском смысле, является лишь предверием к «миру идей». Отчетливо идея гуманизма была поставлена как цель в эпоху римской республики. «Человеческий человек» противопоставлялся «варварскому человеку». К гуманизму в его историографическом понимании всегда относится «культивирование личности».

Основное преимущество западного гуманизма XX в. в том, что он не просто отвергает технократические тенденции в развитии общества и личности, но и выдвигает позитивную практическую программу. Гуманизм стремится поставить во главу угла потребности и интересы человека, его главной заботой является улучшение жизни каждого человека «здесь и теперь». Гуманизм по самой сути связан с культурными преобразованиями общества путем развития образования и демократии в управлении обществом. Гуманизм дает этическую установку личности и обществу, являясь стержнем глобального мировоззрения.

Гуманизм исходит из единства между целями и средствами, где средства не должны приноситься на алтарь идеальных целей. Нельзя поступаться моральными принципами из соображений стратегической необходимости. Насилие и террор для достижения чьих-либо целей не должны допускаться в отношениях между людьми. Каковы философские основания гуманизма? Центральное место в гуманистическом мировоззрении занимает идея свободы. Что это значит? Как минимум, то, что свобода человека является важнейшей и бе-

режно хранимой ценностью. Важнейшая свобода – это свобода исследования. Гуманисты против любой тирании, посягающей на свободу духа и свободу мысли. Защита свободы исследования относится ко всем областям человеческой мысли.

Гуманному мировоззрению имманентна свобода религиозных убеждений, как и свобода не иметь таковых. В наше время необходимо защитить права личности на религиозные убеждения, а также на ересь, инакомыслие, неконформизм, где бы в какой форме они не встречались.

Никто не имеет монополии на познание истины или добродетели. Только через свободный обмен идеями и взаимную критику мы можем ближе подойти к истине.

Существенной для гуманистов формой свободы является моральная свобода или самоопределение. Ее основополагающий принцип был провозглашен Д. Миллем. Он утверждал, что людям дозволено делать все, что им угодно, до тех пор, пока это не причиняет зла другим людям или не ограничивает их права. Мы бы добавили требование не вредить также собственному телу и собственной душе.

В психологически напряженном процессе становления личность постоянно находится в ситуации выбора своей жизненной линии. В зависимости от того, что выбирает личность в свои критические периоды развития, она начинает развиваться либо в гуманистическом, либо в дегуманистическом направлении. Главная особенность гуманистически направленного человека – это переживания не столько о себе, сколько о других, мука не только о своих, но и о чужих переживаниях. Такой человек все время связан суетным тоскующим миром другого. «За три года я и понять не мог, как тоскуют и зачем тоскуют люди? Вся судьба моя пошла на них», – говорит князь Мышкин Ф. М. Достоевского.

По художественной мысли Ф. М. Достоевского, подлинная жизнь личности помещается как бы в точке несовпадения человека с самим собой, в точке выхода его за пределы «себя, что он есть как вещь бытие». Гуманистически развивающейся личности, помимо манипулятивных способов познания действительности, которые опираются на аналитическую картину мира, свойственны еще и неаналитические методы познания действительности, которые основываются на символах, образах, смутных догадках и мечтательном предчувствии. Л. С. Выготский в книге «Психология искусства» подчеркивает, что поэзия или искусство есть особый способ мышления, который приводит к тому же, к чему приводит и научное познание, но только

другим путем. Искусство отличается от науки своим методом, способом переживания действительности.

Говоря об ограниченности технократического мышления, а в некоторых случаях и о его пагубности, мы предполагаем, что гуманистически развивающейся личности свойственен особый вид мышления, назовем его гуманитарным. В. И. Вернадский в «Дневниках, письмах, фрагментах» пишет следующее: «Говорят, одним разумом можно все постичь. Не верьте, не верьте! Те, которые говорят так, не знают, что такое разум, они не понимают, что волнует, что интересует исследователей в тех работах, какие считаются одними умственными работами. Мне представляется разум и чувство тесно-претесно переплетенным клубком: одна нить – разум, а другая – чувство, и всюду они друг с другом соприкасаются, и когда одна из них бодрствует, а другая спит, когда в одном клубке мертвое и живое, разве может быть сила, которая ее осилит?»

Итак, мы считаем, что гуманитарное мышление непременно эмоционально, в отличие от технократического, которое считает эмоции пустой тратой сил. Следующая особенность гуманитарного мышления – это его особый художественный склад.

М. М. Бахтин, анализируя мышление Ф. М. Достоевского, пишет: «Нам кажется, что можно прямо говорить об особом полифоническом художественном мышлении, выходящем за пределы романного жанра. Такому мышлению доступны многие стороны человека и, прежде всего, мыслящее человеческое сознание и диалогическая сфера его бытия, которые не поддаются художественному освоению с монологических позиций. Это мышление – диалог».

Развитие мышления человека не просто образованного, а просвещенного, именно с гуманитарным мышлением – это дело очень сложное. Оно внутренне связано с идеей диалогизма. И это проблема не только мышления, но проблема бытия каждого современного человека.

Гуманитарное мышление считает, что индивидуальность и уникальность человека должна быть признана хрупкой и бережно хранимой, лелеемой ценностью, и все, что может подавлять творчество, инновацию, открытие, осуждается. Гуманитарное мышление признает альтернативные стили жизни как индивидов, так и социальных групп. Такое общественное многообразие не означает, что все они должны быть свободны от критики и все получают общественное одобрение. Вовсе нет! Но процесс общественного воспитания и управления приведет к повышению уровня оценки и улучшению

вкуса. Один запрет выставляет гуманитарное мышление – право посягать на чужую жизнь и достоинство. Гуманитарное мышление готово жить в неоднозначном и неопределенном мире, оно не требует, в отличие от технократического мышления, грубой, примитивной определенности во всем. Методы для гуманитарного мышления имеют предположительный и вероятностный характер, теории и фундаментальные принципы подвергаются пересмотру и проверке в свете следующих исследований, любые идеи рассматриваются как гипотезы. Для гуманитарного мышления этика автономна. Она не может быть выведена из онтологических или идеологических допущений. Доброта – это тип области идеальных мотиваций. Ты добр, потому что добр, а не потому, что тебе это выгодно. Доброта исходит из всеобщности человеческого опыта и проверяется через свои наблюдения. Гуманитарное мышление непременно включает в себя ряд особых моральных правил, в которых воплощена моральная мудрость и наследие целых эпох.

Сегодня как никогда очевидно, что реальности современного мира требуют отказа от старых стереотипов и штампов, выработки нового мышления, которое способно диалогически учитывать как сложность, противоречивость, многообразие мира, так и его единство, целостность, взаимозависимость народов и государств, личностей и даже явлений и предметов. Мучительно, в трудных экономических, политических, психологических и философских борениях рождается новое мышление. Выдающиеся политики, ученые и деятели искусства по-разному определяют новое мышление, сходясь в одном: основа бытия и мышления человека конца XX в. – это диалог. И «точка зрения» становится уже не точкой, а непрерывной линией, границей спорящих культурных миров.

М. Хайдеггер утверждает, что самое страшное, чего боятся люди, уже произошло. А виновником наступившего конца света он считает прагматично утилитарное отношение к миру. Это ведет к отчуждению личности, агрессивности, к выведению принципов этики из природных начал человека, к возрастанию процесса нивелировки личности. Необходима программа противостояния технократизму. Образование и власть просто обязаны выработать средства развития разума иной доминанты, развития гуманитарного мышления в его потенции стать всеобщей формой человеческого разумения. Мы знаем, что просто гуманитарного мышления быть не может. Оно всегда обращено к человеку. Оно всегда кому-то, на чей-то голос, на чей-то вопрос отвечает, всегда кого-то спрашивает, а поэтому оно

всегда является выходом за собственные пределы. Выходом в диалог.

Кроме того, гуманитарному мышлению, в отличие от технократического, свойственна духовность, наличие эстетических критериев жизнедеятельности, наличие культурного и нравственного смысла. Здесь человек выступает как самоценная личность, а не как объект удовлетворения чьих-то потребностей. Главное для гуманитарного мышления – понимание человека как целостного существа в его извечном стремлении обретения духовного смысла своего бытия. Основные человеческие ценности с позиции гуманитарного мышления – свобода, самоактуализация, творчество, любовь, сострадание.

Цель гуманистического управления – поиск путей и средств для проявления высшей человеческой сущности каждого человека. Основные принципы гуманистического управления исходят из тезиса о том, что бытие каждого человека – высшая онтологическая ценность. Каждый человек соматически наделен способностью к самоактуализации. Вся совокупность его жизненного опыта – основа для профессионального взаимодействия с ним управленца, который принимает внутренний мир человека во всей полноте и напряженности его жизненных проблем. Управление как процесс воспитания также учитывает особенности человека во всей полноте его проблем.

Гуманистическое управление не снимает проблемы неизбежности человеческого страдания, но видит необходимость творческого выхода из переживаний, которые бы заканчивались духовным преодолением собственного уровня культурного развития. Стратегия гуманистического управления направлена на развитие гуманитарного мышления. Она заключается в том, чтобы раскрыть творческий и духовный потенциал человека, способствовать формированию его духовных потребностей, пониманию своей уникальности.

Тактикой гуманитарного управления можно назвать обращение к мировым духовным и культурным традициям, обучение методам взаимодействия с обществом, с другим человеком, с самой собой; обучение методам рефлексивного критического анализа, а также наиболее продуктивным методам разрешения моральных дилемм; формирование способности гармонизировать противоречащие друг другу ценности и нормы, принципы удовольствия и ответственности.

Средствами гуманитарного управления являются следующие: помочь человеку принять самого себя, что позволяет человеку раскрыться и впоследствии преодолеть себя, работать с установкой эмпатийного понимания.

В качестве методических приемов можно применять в процессе управления разнообразные обратные связи, групповые формы общения, дискуссии, беседы, диспуты.

Список литературы

1. Борзенко, И. М. Основы современного гуманизма : учеб. пособие для вузов / под ред. В. А. Кувакина ; И. М. Борзенко, В. А. Кувакин. М. : Рос. гуманист. образование, 2007. 262 с.
2. Губин, В. Философская антропология : учеб. пособие для вузов / В. Губин, Е. Некрасова. СПб. : Университет. кн., 2008. 102 с.
3. Балакина, И. Ф. Проблема человека в современной философии : учеб. для вузов / И. Ф. Балакина, Б. Т. Григорьян, С. Ф. Одуев, Л. А. Шершенко. М. : Инфра-М, 2010. 200 с.
4. Кимелев, Ю. А. Западная философская антропология на рубеже XX–XXI веков : обзор / отв. ред. А. И. Панченко. М. : РАН. ИНИОН, 2013. 176 с.
5. Ремезова, И. И. Современная философская антропология : аналитический обзор / отв. ред. А. И. Панченко. М. : РАН. ИНИОН, 2005. 187 с.
6. Василенко, И. А. Политическая философия : учеб. пособие. Изд. 2-е, перераб. и доп. М. : Инфра-М, 2010. 320 с.
7. Гаджиев, К. С. Введение в политическую философию : учеб. пособие. М. : Логос. 2010. 336 с.

Э. А. Барьева

аспирант

Челябинский государственный университет

ИССЛЕДОВАНИЕ СТРУКТУРЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Результаты проведенных опросов руководителей и специалистов на ряде горнодобывающих предприятий в 2008–2013 гг. свидетельствуют, что освоение административно-управленческим персоналом методов организации инновационной деятельности сдерживается нехваткой времени и занятостью решением текущих задач, нерациональной структурой рабочего времени руководителя [1; 2].

В организационно-экономическом аспекте трудовая деятельность руководителя представляет собой совокупность целей, методов и средств достижения целей, действий и процедур, а также результатов. Исходя из этого, был разработан методический подход к исследованию структуры рабочего времени руководителя производственного подразделения (рис. 1).



Рис. 1. Схема основных этапов оценки структуры рабочего времени руководителя производственного подразделения

С учетом специфики трудовой деятельности руководителя производственного подразделения горнодобывающего предприятия разработана классификация решаемых им задач, позволяющая определить соотношение затрат времени на решение задач развития и воспроизводства.

По результатам фотографии рабочего дня начальника производственного подразделения одного из горнодобывающих предприятий получено следующее распределение затрат времени наблюдаемого руководителя по трудовым функциям и задачам (см. таблицу).

VIII региональная научно-практическая конференция

Распределение фактических затрат времени руководителя по задачам и трудовым функциям

| Трудовая функция | Задачи, решаемые руководителем и направленные на: | | Доля времени, % |
|---|---|--|-----------------|
| | - воспроизводство | - развитие | |
| Целеполагание для управления воспроизводством и развитием рабочих процессов | <ul style="list-style-type: none"> • постановка целей и задач работникам на будущий период (месяц, квартал, год); | <ul style="list-style-type: none"> • разработка планов развития подразделения и индивидуальных планов работников на 5–10 лет; | 0 |
| <i>Доля времени, %</i> | – | – | |
| Планирование воспроизводства и развития рабочих процессов | <ul style="list-style-type: none"> • подготовка текущих планов работ, приказов, распоряжений и т. п.; • выдача наряд-заданий с конкретным объемом работ, рисками травмирования и мерами по их устранению; • анализ результатов своей деятельности, деятельности подразделения; • согласование бюджета на год, КФВ работников; | <ul style="list-style-type: none"> • оценка имеющихся резервов производства и способов их использования и формирования; • разработка программ развития участка, личных обязательств работниками; | 24,0 |
| <i>Доля времени, %</i> | 24,0 | - | |
| Организация труда работников производственного подразделения | <ul style="list-style-type: none"> • подготовка фронта работ, обеспечение инструментами, оснасткой, материалами; • утверждение тех. документации и т. п.; | <ul style="list-style-type: none"> • разработка и освоение регламентов и стандартов эффективного и безопасного выполнения операций, видов работ; • разработка функционала занимаемой должности более высокой ценности; | 25,8 |
| <i>Доля времени, %</i> | 25,1 | 0,7 | |

| | | | |
|--|---|---|------------|
| Создание условий для роста мотивации и квалификации работников | <ul style="list-style-type: none"> • организация обучения рабочих смежным профессиям; • распределение премии работникам; • направление на курсы повышения квалификации, переводы работников на др. должность, подпись больничных листов и т. п.; | <ul style="list-style-type: none"> • мотивирование мастеров, бригадиров к разработке личных планов (обязательств); • создание кадрового резерва по ключевым должностям; • совершенствование системы учета и оплаты труда: увязка оплаты труда с результатами деятельности работников; | 4,3 |
| <i>Доля времени, %</i> | 4,3 | – | |
| Контроль воспроизводства и развития рабочих процессов | <ul style="list-style-type: none"> • использование при планировании работ и контроле их выполнения обоснованных норм и нормативов; • проведение осмотра состояния оборудования, обхода рабочих мест; • работа по составлению актов нарушений ТБ, дисциплины и т.п. | <ul style="list-style-type: none"> • организация визуализированного учета: <ul style="list-style-type: none"> - технического состояния основного оборудования; - производительности труда персонала; - опасных производственных ситуаций; - реализации программы развития и личных обязательств | 45,9 |
| <i>Доля времени, %</i> | 45,9 | – | |
| Итого: | 99,3 | 0,7 | 100 |

Из таблицы видно, что в структуре времени руководителя, по его оценке, 99,3 % занимает решение задач воспроизводства, 45,9 % – выполнение функции контроля.

Одним из наиболее важных вопросов совершенствования трудовой деятельности руководителя производственного подразделения является определение приоритетов направлений повышения эффективности управления. Для этой цели руководитель может использовать подход, основанный на определении влияния каждой

задачи, которую он решает, на эффективность и безопасность производства.

В качестве инструмента для применения такого подхода целесообразно использовать матрицу, отражающую распределение задач по их влиянию на эффективность и безопасность производства: «снижает», «сохраняет», «повышает» (рис. 2).

Эффективность производства

| | | | |
|------------------|----------------|------------------|-----------------|
| повышает | | | ① |
| | | | |
| | | | |
| сохраняет | | | |
| снижает | | | |
| | снижает | сохраняет | повышает |

Безопасность производства

①... номер задачи

Рис. 2 Матрица распределения задач руководителя производственного подразделения по их влиянию на эффективность и безопасность производства

Результаты выполненного исследования подтвердили необходимость изменения структуры рабочего времени руководителей производственных подразделений, увеличения времени на решение задач развития.

Список литературы

1. Рабочая сессия с ключевым персоналом ОАО «СУЭК» по проекту «Разработка и внедрение стандартов производственных про-

цессов» : итоговый отчет ОАО «НТЦ-НИИОГР». Челябинск, 2008. 74 с.

2. Результаты мониторинга реализации программ устранения непроизводительной работы и личных обязательств работников. I цикл мониторинга : иллюстрационный материал / ООО «НИИОГР». Ковдор, 2013. 23 с.

3. Повышение эффективности инновационных циклов филиала ОАО «СУЭК-Красноярск» «Бородинский разрез им. М. И. Щадова» : отчет работы ООО «НИИОГР» за IV квартал 2013 г. Челябинск, 2013. 34 с.

4. Повышение эффективности инновационных циклов филиала ОАО «СУЭК-Красноярск» «Бородинское ПТУ» : отчет работы ООО «НИИОГР» за IV квартал 2013 г. Челябинск, 2013. 37 с.

О. А. Белякова

магистр

Челябинский государственный университет

Л. В. Прохорова

доцент, канд. техн. наук

Челябинский государственный университет

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ЧЕЛГУ: ПРОБЛЕМЫ И МЕРЫ ПО ИХ РЕШЕНИЮ

В наши дни человеческое развитие (в т. ч. трудоустройство) стало рассматриваться не только как обеспечение производства ресурсами, но и как двусторонний процесс: человек приобретает и совершенствует способности, которые, в свою очередь, использует в трудовой деятельности.

Для учащегося и выпускника трудоустройство во многом специфично – обладая знаниями, он зачастую не имеет необходимых опыта и информации. В связи с этим выделяются некоторые факторы, помогающие трудоустройству молодёжи:

1) рынки труда, лояльные к молодым работникам, где есть возможности для неполной или сезонной (во время каникул) занятости, и достаточно мягкие критерии отбора кандидатов (в первую очередь не требуется опыт работы в данной сфере);

2) сочетание образования и опыта работы, которое помогает устанавливать связи между учащимися и работодателями и совер-

шенствует знания студентов, приближая их к практике;

3) система профессиональной ориентации и информации, которая должна обеспечивать всеобщий доступ к качественной информации и консультациям по доступной цене.

Можно ожидать, что в условиях разворачивающегося глобального кризиса спрос студентов и выпускников на рабочие места возрастет, а процедура поиска работы существенно осложнится. В этих условиях значительно возрастает роль организаций и служб (институтов), деятельность которых направлена на облегчение поиска работы, то есть следующие направления:

- 1) обслуживание процесса поиска работы;
- 2) обеспечение эффективного обмена информацией между субъектами рынка (работодателями и работниками).

В связи с этим выглядит логичным стремление учебных заведений выступить в роли такого посредника. Иначе они рискуют потерять абитуриентов, которые выбирают обучение с гарантированным трудоустройством. К тому же многие из проблем перехода от учёбы к работе могут быть смягчены или решены на уровне вуза:

1) рассогласование системы высшего образования и потребностей рынка труда – между возникновением потребности на рынке труда в специалистах определенного профиля и их выпуском из стен вузов может проходить до нескольких лет;

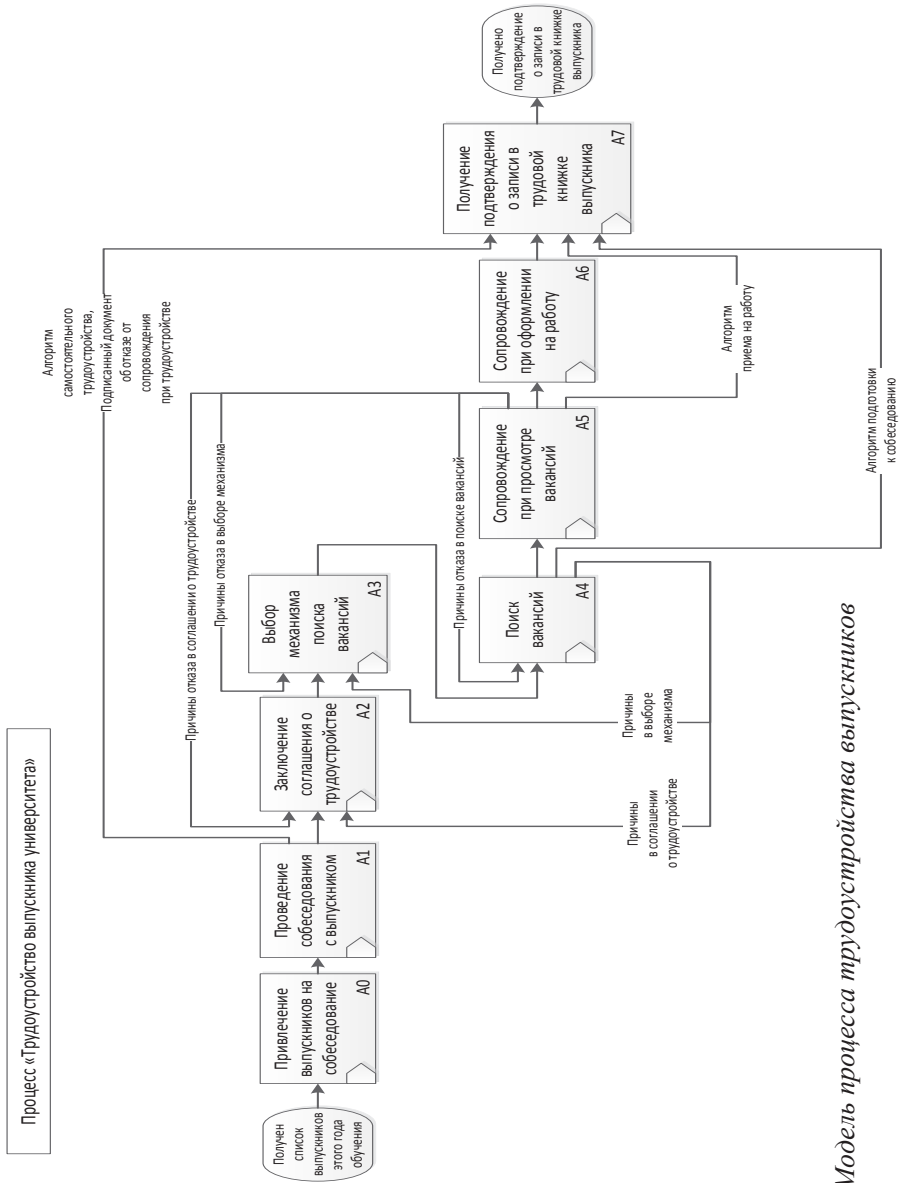
2) неподготовленность к условиям рынка труда и отсутствие опыта трудоустройства осложняют процесс адаптации выпускников на рынке труда;

3) недостаток адекватных методов и институтов, которые содействуют занятости выпускников.

Как правило, взаимодействием между работодателями и выпускниками занимается отдельное подразделение (к примеру, Отдел практики и трудоустройства в ЧелГУ), которое занимается главным образом помощью в трудоустройстве выпускников.

Однако вуз не имеет права заниматься непрофильной деятельностью, так что проблема трудоустройства выпускников никогда не будет приоритетной, как бы остро она не стояла. Поэтому взаимодействие с работодателями носит во многом случайный характер. К примеру, прохождение практики на предприятии совершенно не означает возможность последующей работы на нём, поскольку вакансии для практики и трудоустройства отбираются по разным критериям.

В связи с этим нам представляется удобным и важным стандартизировать процедуру трудоустройства выпускников. Единая для



всех работодателей и работников схема облегчит взаимодействие и улучшит информированность всех участников.

Модель процесса трудоустройства выпускников университета представлена на рисунке.

Далее мы приведем комплекс мер, которые, на наш взгляд, способны решить многие из существующих проблем со взаимодействием вуза, работодателя и выпускника. Отметим, что они актуальны в первую очередь для ЧелГУ, т. к. для других вузов специфика может отличаться.

1. Обратиться к работодателям-выпускникам ЧелГУ.

1. Формировать базу данных выпускников;

а) составить список выпускников этого года выпуска;

б) составить список потенциальных работодателей-выпускников.

2. Организовать Ассоциацию выпускников (*Клуб практиков*). В работе принимают участие выпускники ЧелГУ, работающие в различных сферах: в бизнесе, консалтинге, банковском секторе, академическом секторе, продолжающие обучение на PhD-программах в зарубежных университетах. Для организации Клуба необходимо:

а) использовать базу данных выпускников;

б) использовать социальные сети, СМИ;

в) создать технологии общения в рамках ассоциации выпускников;

д) определить различные уровни членства (свободное, постоянное с обязательными организационными взносами).

Цели Клуба практиков:

– организация профессионального и делового общения, обмен профессиональным опытом и генерация идей;

– помощь в развитии профессиональных навыков и знаний, повышении квалификации членов Клуба;

– получение и распространение среди членов Клуба полезной профессиональной информации;

– экспертная и консультационная помощь;

– способствование самосовершенствованию и самореализации членов Клуба;

– передача профессиональных знаний и опыта построения карьеры будущим выпускникам;

– повышение общественной и деловой репутации самого Клуба и его членов.

3. Создать фонд развития (через Ассоциацию выпускников).

4. Прописать процессы Центра содействия трудоустройству (Центра Карьеры).

5. Создать и поддерживать закрытую социальную сеть *некоммерческого* типа:

- а) с помощью открытых социальных сетей объединять сверхмалые группы выпускников в различных социальных сетях в более крупные;
- б) использовать базу данных выпускников;
- в) организовать и провести тендер среди молодых компаний на создание сайта для выпускников ЧелГУ;
- д) создать красивый, удобный и современный сайт (социальная сеть и информационный портал), который позволил бы привлечь новых членов и спонсоров, а также увеличить количество клубных мероприятий и упростить информирование о них членов и приглашённых гостей:

– *социальная сеть*: выпускники ЧелГУ;

– *информационный портал*: встречи и др. мероприятия выпускников, вакансии работодателей-выпускников, резюме выпускников, полезные статьи по различным тематикам. Информация о проведении благотворительных аукционов, наличии акций, скидок на обучение, др. услуги, предоставляемые выпускниками ЧелГУ;

е) выпускники-работодатели самостоятельно подбирают кандидатов на вакантные должности.

6. Наладить взаимодействие работодателя и выпускника через сеть (непосредственное).

7. Наладить взаимодействие работодателя и выпускника через Ассоциацию выпускников (участие в различных мероприятиях).

8. Наладить взаимодействие работодателя и выпускника через ЦСТ.

II. Трудоустраивать выпускников на низкооплачиваемую работу по специальности.

III. Предлагать выпускников с уникальными знаниями (предложить работодателю сверх требований):

1. Организовывать участие студентов в проектной деятельности.
2. Создать и вести уникальные курсы при университете.

IV. Максимально соответствовать основным требованиям работодателя:

1. Наличие опыта по специальности:

- а) создавать экспериментальные площадки при университетах;
 - б) работа в консалтинге на малом инновационном предприятии.
2. Адекватная оценка своих возможностей на рынке труда.

V. Искать работодателей по научному направлению (среди вузов, ведущих научных организаций):

VIII региональная научно-практическая конференция

1. Учить студентов писать заявки на гранты.

2. Искать возможность получения европейских и международных грантов.

VI. Привлекать преподавателей-работодателей к проведению практических занятий в университете.

VII. Трудоустраивать выпускников на выделенные работодателем места за деньги.

VIII. Создать клуб выпускников каждого работодателя, принимающего на потоке.

IX. Создать спрос на выпускников прежде, чем они станут выпускниками:

1. Участие в рейтингах.

2. Реклама.

X. Изучать деятельность предприятия-работодателя:

1. Заключать договоры о прохождении практик студентами.

2. Давать в качестве дипломных/курсовых проектов темы, связанные с деятельностью потенциального работодателя студентам с последующим анализом. Анализ можно проводить при малом инновационном предприятии.

3. Предлагать проекты по устранению недостатков (на основе анализа) с выпускниками, которые могли бы эти проекты реализовать.

XI. Искать скрытые вакансии работодателей:

1. Обращаться непосредственно к работодателю.

2. Трудоустроить к перспективному работодателю подготовленного выпускника (готового содействовать в дальнейшем трудоустройстве – искать скрытые вакансии, рекомендовать выпускников).

XII. Соответствовать специфическим требованиям работодателя:

1. Изучать личные сведения о работодателях.

2. Вносить личный элемент в деловое предложение.

XIII. Создать сеть из работодателей (т. е. знакомить их между собой, реализовывать совместные проекты).

Как видно, изменения в процессе трудоустройства выпускников должны носить системный и всеобъемлющий характер, что весьма затрудняет их внедрение. Однако мы надеемся, что проблемы, стоящие между молодым специалистом и работой, будут решены хотя бы частично. При сохранении существующего порядка вещей высшее образование теряет свою значимость.

И. А. Биккинин

*профессор, д-р экон. наук
Уфимский государственный авиационный
технический университет*

Е. В. Гастенова

*студент
Уфимский государственный авиационный
технический университет*

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Коррупция сопровождает человечество на всем протяжении его развития и существования на Земле. Это негативное явление, известное с приснопамятных времен, не обошло «своим вниманием» ни одно государство, ни одну территорию, где существовали группы людей при том или ином политическом режиме и в условиях различных социально-экономических формаций. Тем не менее, во все времена власть пыталась бороться с коррупцией или, по крайней мере, свести ее к социально приемлемому уровню терпимости обществом¹.

Коррупция в органах государственной власти представляет социальную угрозу тем, что она непосредственно или опосредованно влияет на общественные ценности, мораль и государственные устои, подрывая веру в справедливость принимаемых государственных решений. Опасность коррупции представляется, прежде всего, в том, что за принимаемыми решениями чиновников стоит практическая деятельность, которая не всегда может иметь для общества и государства позитивный характер. Коррупция снижает эффективность промышленной политики и побуждает частный бизнес действовать в теневом секторе, нарушая налоговое, административное и уголовное законодательство. В то же время способствующим фактором развитию коррупции является сложная система государственного управления, где взятки порой являются действенным средством принятия решений².

Впервые за последние годы попытка законодательно закрепить понятия коррупции и противодействие коррупции, а также урегулировать сущность коррупции и меры, потенциально ей препятствующие, была предпринята в Федеральном законе от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», принятым вслед за утвержденным 31 августа 2008 г. Президентом России Национальным планом противодействия коррупции. Данный нормативный акт для

российского законодательства представляется, бесспорно, интересным и уникальным в своем роде. До этого в 2006 г. Россия ратифицировала Конвенцию Организации Объединённых Наций против коррупции.

Коррупция в нем определяется как злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершения указанных выше деяний от имени или в интересах юридического лица³.

Последствия коррупции для общества и государства катастрофичны: сдерживание коррупционными процессами развития экономических отношений ведет к политической дестабилизации, к деградации общественной инфраструктуры, систем образования, здравоохранения и многих других сфер жизнеобеспечения общества; расширяется теневая экономика, в результате чего уменьшаются налоговые поступления и обедняется бюджет страны, утрачиваются финансовые рычаги управления экономикой; нарушаются законы свободного рынка в результате подкупа чиновников при решении различных вопросов экономического и хозяйственного характера, побеждают не конкурентоспособные хозяйствующие субъекты, а те, кто имеет связи и подходы к чиновникам, разоряются мелкие и средние предприниматели (эксперты утверждают, что почти половина доходов предпринимателей уходит на взятки в различных формах); повышаются цены на товары, работы, услуги в результате включения в них расходов на подкуп; дискредитируется правовая основа общества, у граждан возникает ощущение беззащитности, разочарования, утрачивается доверие к власти, появляется социальная напряженность; и, наконец, падает престиж страны на международной арене.

Важно заметить, что коррупция – это явление двустороннее. Оно не существовало бы, будь более высок моральный уровень гражданского общества и активнее общественные институты. Получать выгоды и брать взятки чиновники будут до тех пор, пока им будут их давать. Взятка – это социальная форма добровольного унижения. В связи с этим на передний план должны выдвигаться воспитательные меры. По мудрому замечанию М. А. Булгакова, высказанному уста-

ми его литературного героя профессора Преображенского, «разруха не в клозетах, а в головах». Вот почему представляется таким своевременным и необходимым разработка и внедрение в жизнь комплексных программ противодействия коррупции на всех уровнях, начиная с местного самоуправления⁴.

Именно на муниципальном уровне зарождаются коррупционные системы, вырастая из сложившихся отношений родственного и соседского протекционизма, блата и кумовства. Но, с другой стороны, именно на этом уровне можно построить осознанное противодействие коррупции, вскрывая конфликт интересов взяточника и местного сообщества.

В то время как коррупция часто воспринимается как имеющая место «на верхах» государственных структур, фактически коррупция является также проблемой и местного уровня; децентрализация управления, последовавшая за развалом старой системы, подняла проблему коррупции местного самоуправления во всей Восточной Европе. Это одна из причин, почему борьба с коррупцией должна начинаться на местном уровне, как это делается в Болгарии, Польше (Программа «Против коррупции») и Сербии, где можно наблюдать появление «чистых» муниципалитетов и появление местных филиалов НПО, борющихся с коррупцией.

Местные администрации скорее откликаются на волю народа, чем высокие уровни правительства, что еще сильнее укрепляет аргументы в пользу антикоррупционной деятельности на местном уровне. Местные жители могут давать оценку работе местного самоуправления, судя по качеству услуг, которые они получают. Вот почему так важно для местного самоуправления добиваться создания функционально целостной системы, в которой поддерживаются высокий уровень интегрированности, честности и гордости на всех уровнях государственных институтов (правительство), частных институтов (бизнес) и институтов гражданского общества (НПО). Данные три типа институтов должны работать вместе в коалиции, чтобы бороться против коррупции и добиваться большей целостности и прозрачности в предоставлении услуг на местном уровне. Работать вместе легче на местном уровне, где количество и разнообразие игроков меньше, чем на национальном уровне. Такой род сотрудничества отвечает нуждам граждан, привлекателен для зарубежного бизнеса и может использоваться для привлечения инвестиций⁵.

Залог успеха при разработке муниципальных программ видится в их комплексности. С позиции политики – это ясно выраженная

политическая воля муниципальных должностных лиц и согласие самим стать объектом проверок; с позиции экономики – это определение сфер деятельности органов местного самоуправления и четкое регулирование экономических отношений без передачи должностным лицам права принятия решений по собственному усмотрению; с позиции права – совершенствование нормотворческой деятельности; социальные меры должны обеспечивать неуклонное и целенаправленное развитие всех слоев населения, с позиции нравственности – недопущение дальнейшего искажения и восстановление деградированных элементов системы морально-этических ценностей общества. За счет подобного разделения возможно противопоставление коррупционеров остальной части законопослушных граждан и формирование на этой основе в обществе нравственно-этических норм, обуславливающих данные действия как осуждаемые населением страны.

К сожалению, муниципалитетов, имеющих опыт разработки программ противодействия коррупции, единицы; среди них можно назвать Чебоксары, Казань, Ижевск, Димитровград, Уфу. Ещё одной проблемой является то, что муниципалитеты просто копируют эти программы друг у друга и не предпринимают никаких действий по реализации этих программ.

В других странах также есть опыт создания и реализации программ борьбы с коррупцией, в том числе и на муниципальном уровне. Так, в Лондоне принята Программа, Стратегия и План по борьбе с коррупцией и мошенничеством на 2013–2015 гг.⁶ Существуют Планы и Стратегии по борьбе с коррупцией в ЮАР, Австралии, Бразилии, Швеции, Филиппинах, Германии и т. д.

Уровень коррупции в России оценивается как один из самых высоких в мире. По данным Transparency International, Россия занимает 127 место в мире по уровню коррупции из 177⁷. Со времени принятия федерального закона «О противодействии коррупции» ситуация начала меняться в сторону большего разоблачения взяточничества и казнокрадства.

Одним из последних громких дел на муниципальном уровне стало задержание 15 ноября 2013 г. мэра Астрахани Михаила Столярова. Градоначальнику вменяется получение взятки в размере 10 млн р., сообщает Следственный комитет РФ. По версии следствия, в октябре 2013 г. некий бизнесмен попросил Столярова выделить ему в Астрахани земельный участок площадью три тысячи квадратных метров под строительство административного здания. Столяров попросил за эту услугу 10 млн р., а также потребовал пере-

регистрировать 25 % доли предприятия на его доверенное лицо. Задержание мэра было произведено в ресторане при получении денег⁸.

В Уфе в 2013 г. выявлено в два раза меньше нарушений коррупционного характера. Согласно антикоррупционной экспертизе муниципальных правовых актов и их проектов, за 10 месяцев 2013 г. правовым управлением администрации Уфы было выявлено и устранено 87 потенциально коррупционных факторов. Об этом сообщает пресс-служба столичной мэрии со ссылкой на заседание антикоррупционной комиссии под руководством главы города И. И. Ялалова. В состав антикоррупционной комиссии входят ответственные руководители городской и районных администраций, Управления МВД России по Уфе, органов прокуратуры, а также представители депутатского корпуса и общественности. Антикоррупционная экспертиза муниципальных правовых актов и их проектов осуществляется в рамках столичной Программы противодействия коррупции на период до 2013 г.

Ответственные руководители соответствующих подразделений городской администрации будут зачитывать перед Комиссией доклады о принимаемых мерах по устранению причин, условий, а также тенденций, способствующих подготовке содержащих коррупционные факторы проектов муниципальных законов. Также на заседании обсудили результаты прокурорской проверки исполнения законодательства о муниципальной службе. По сравнению с прошлым годом количество нарушений снизилось более чем в два раза. Количество нарушений, касающихся предоставления сведений о доходах и имуществе, снизилось более чем на 40 %. В 4 раза меньше нарушений, связанных с несоблюдением служащими установленных запретов, ограничений, требований к служебному поведению и урегулирования конфликта интересов. Фактов, связанных с несоответствием специалистов предъявляемым квалификационным требованиям, использованием при поступлении на муниципальную службу поддельных документов и т. д. и вовсе не было выявлено. Злой умысел при совершении какого-либо нарушения также не был обнаружен. Анализ работы районных администраций Уфы показал, что общее количество нарушений сократилось в 8 раз.

По итогам заседания И. И. Ялалов попросил городское Управление МВД России и прокуратуру «принять самые активные и решительные меры по выявлению и пресечению коррупционных преступлений и правонарушений». По его словам, «большое значение имеет антикоррупционная пропаганда среди широких слоев населения⁹.

Бороться с коррупцией нужно, и начинать нужно с самого нижнего уровня, то есть с муниципального. Необходимо добиться в обществе стойкого неприятия к любым формам коррупционного поведения, исключить имеющуюся сегодня соглашательскую позицию. Нужно сделать так, чтобы взяточдателей не любили так же, как и взяточполучателей.

Для эффективной борьбы с коррупцией необходимо, чтобы в каждом муниципальном образовании были созданы и работали Программы противодействия коррупции.

Примечания

¹ Филиппов, В. В. Антикоррупционные меры в системе государственной службы США : криминологический и сравнительно-правовой анализ. М., 2012.

² Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики. М. : ЮНИТИ., 2012.

³ Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» : Правовая система Консультант плюс, 2009.

⁴ Бондарь, В. Муниципальные программы противодействия коррупции. М., 2010.

⁵ Программа Развития ООН (Региональное Бюро по странам Европы и СНГ) «Борьба с коррупцией в посткоммунистических государствах : практические уроки» [Электронный ресурс]. URL : <http://www.transparency.org.ru/>.

⁶ Anti-fraud strategy. 2013–2015. Mayor of London.

⁷ URL : <http://www.transparency.org/research/gcb/overview>.

⁸ URL : www.lenta.ru.

⁹ URL : <http://ufa.rbc.ru/>.

И. А. Биккинин

профессор, д-р экон. наук

*Уфимский государственный авиационный
технический университет*

РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО МЕХАНИЗМА ОХРАНЫ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ И СВОБОД

По справедливому определению профессора П. Н. Панченко, любое поведение субъектов правоприменительной деятельности должно рассматриваться как контролируемое правом¹. Один из пер-

вых документов, который после процедуры инаугурации подписал Президент России В. В. Путин, – Указ «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» – стал важнейшим, определяющим данную деятельность². Его положения развиваются в Послании Федеральному Собранию. Новая модель государственного управления должна строиться на ориентации работы всех звеньев государственного механизма и уровней власти на измеримый, прозрачный и понятный для общества результат работы; на повсеместном внедрении новых форм и методов контроля; адекватной мотивации государственных и муниципальных служащих (при этом должна быть кардинально повышена персональная ответственность, вплоть до временной дисквалификации); готовности к ограничениям, к общественному контролю, к выполнению специальных требований; публичной отчётности контрольно-надзорных органов об итогах проверок³. В полной мере эти положения относятся к организации противодействия незаконному обороту наркотических средств и психотропных веществ. Активную правоохранительную роль играет на этом поле такой правоохранительный орган, как Федеральная служба по контролю за оборотом наркотиков России (ФСКН). Однако многие исследователи отмечают недостаточное законодательное урегулирование основ этой службы. Так, для эффективного развития правоохранительной службы требуется создание последовательной Концепции развития правоохранительной системы и нормативно закреплённого перечня правоохранительных органов, нерешёнными на данный момент остаются такие проблемы правового обеспечения правоохранительной службы, как разрозненность законодательства в связи с отсутствием Федерального закона о правоохранительной службе, наличие значительного числа бланкетных норм⁴. Глава ФСКН Виктор Иванов неоднократно выступал с инициативой кардинальной переработки российского законодательства. Соответствующие предложения, фактически – полноценную программу, он изложил на состоявшихся 29 мая 2012 г. парламентских слушаниях по теме противодействия незаконному распространению наркотиков, где Директор ФСКН предложил депутатам в предстоящие пять лет провести «интенсивную работу по созданию антинаркотического законодательства нового поколения», объяснив такую необходимость несовершенством и отсталостью действующего. Направляющий в этой сфере закон «О наркотических средствах и психотропных веществах» был принят 15 лет назад. Но с тех пор в понимании проблемы и государственной антинаркотической

политике произошли не то что изменения, а настоящая революция. В связи с этим глава ФСКН обозначил семь основных направлений по законодательному обеспечению противодействия наркотикам⁵.

Особое внимание обратим на то, что служба существует 10 лет, однако ее весьма обширные полномочия – контроль за легальным и нелегальным оборотом наркотиков и психотропов, координация усилий органов и уровней власти в борьбе с этим злом, оперативная и следственная работа, профилактика и сокращение спроса на запрещенные вещества, программы по лечению и социализации наркоманов – в законодательстве закреплены не были. Более того, в прессе постоянно муссируются слухи о роспуске службы.

Примером тому является опубликованное на днях интервью заместителя председателя республиканской антинаркотической комиссии, временно исполняющего обязанности начальника Управления Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков по Республике Башкортостан генерал-майора полиции Тагира Ибрагимова. «Тагир Асхатович, почему ходят упорные слухи, что ваше ведомство будет расформировано?» – задает вопрос корреспондент. «Эти слухи с “бородой”, им столько же лет, сколько и нашей службе. Нам они не мешают, а причина их появления, по-моему, слишком очевидна. Практически все правоохранительные ведомства оказывают противодействие незаконному обороту наркотиков. В нашей службе первостепенное значение уделяется ликвидации крупных каналов поставок наркосредств на территорию страны, пресечению деятельности организованных преступных групп, занимающихся распространением наркотиков, подрыв экономических основ наркопреступности. Кроме того, мы занимаемся антинаркотической профилактикой в различных социальных группах, являемся координаторами и заказчиками целевых государственных программ в данной сфере. В каждом ведомстве своя специфика, поэтому никто никого здесь не дублирует. Например, на долю органов внутренних дел приходится около 70 процентов всех зарегистрированных в республике наркопреступлений. А на долю наркоконтроля приходится почти 90 процентов всех ликвидированных преступных организованных групп и сообществ. На самом деле, главное не в процентах, а в том, чтобы общими усилиями уменьшить масштабы беды, которую приносят в российские семьи наркотики»⁶.

Напомним, что сейчас Госнаркоконтроль действует лишь на основании ряда указов Президента России. Между тем при организации каждого правоохранительного ведомства возникает необходи-

мость прописать такие условия службы в нем, которые несколько ограничивают права граждан. А Конституция России разрешает ограничивать права граждан только федеральными законами. Этим положением актуализируется задача законодательного закрепления статуса ФСКН.

Другая проблема связана с тем, что ФСКН намерена добиться существенного расширения полномочий. ФСКН подготовила законопроект, который существенно расширяет полномочия ведомства. В случае одобрения закона «Об органах по контролю за оборотом наркотиков» сотрудники ФСКН смогут инициировать ликвидацию компаний, по своему усмотрению запрещать любые вещества, схожие по своему эффекту с наркотическими, распределять деньги в рамках госпрограмм, выделять гранты профильным НКО, а также самостоятельно проводить медосвидетельствование граждан даже на наличие алкоголя. Расширить полномочия ФСКН Виктор Иванов пытается уже несколько лет. Подготовленный ведомством законопроект систематизирует эти усилия и предлагает наделить структуру по борьбе с наркотиками функциями министерства здравоохранения, прокуратуры и даже парламентской Счетной палаты.

По мнению председателя комитета Государственной Думы по гражданскому, уголовному, арбитражному и процессуальному законодательству Павла Крашенинникова, в таком виде возможностей у законопроекта на одобрение мало. «Глобальное расширение полномочий за счет прав граждан нужно долго обсуждать, – отметил господин Крашенинников. – Законопроект еще предстоит согласовать с Минфином. Думаю, он существенно изменится»⁷. Исходя из этих реалий, федеральной службе предстоит серьезная активная и наступательная работа по приданию ей той роли, которую она в действительности должна играть в системе правоохранительных органов.

Примечания

¹ Панченко, П. Н. Правовое поведение в условиях правового государства и распространенные ошибки и нарушения, допускаемые при применении в отношении закона // Право и государство : теория и практика. 2012. № 7 (91). С. 6–13.

² Указ Президента Российской Федерации 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» [Электронный ресурс]. URL : <http://kremlin.ru/acts/15239> (дата обращения 22.02.2013).

³ Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию 12 декабря 2012 года [Электронный ресурс]. URL : <http://www.kremlin.ru/news/17118> (дата обращения 22.02.2014).

⁴ Автандилян, А. А. Административно-правовой статус правоохранительного служащего Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2010. С. 4.

⁵ Баринов, А. Глава ФСКН предложил скорректировать внешнеполитический курс страны [Электронный ресурс]. URL : http://rapsinews.ru/legislation_publication/20120530/263296968.html#ixzz2cVSbwfRr. (дата обращения 22.02.2014).

⁶ «Дизайнерские» наркотики шансов не дают [Электронный ресурс]. URL : <http://www.gnkrb.ru/news/post/565/> (дата обращения 02.03.2014).

⁷ К борьбе с наркотиками подошли законодворчески // Коммерсантъ. 2013. № 103 (5134). 18 июня.

А. А. Биглова

*доцент, канд. экон. наук
Уфимский государственный авиационный
технический университет*

Е. В. Гастенова

*студент
Уфимский государственный авиационный
технический университет*

РАЗВИТИЕ БРЕНДИНГА ТЕРРИТОРИИ РОССИИ

Одним из методов управления социально-экономическим развитием территории является брендинг. В последние годы всё больше городов России старается обзавестись собственными брендами. С чем связано такое стремление? Что такое бренд? И зачем он нужен? Брендинг города – это совокупность преднамеренных действий с целью изменить или улучшить воспринимаемый образ города. Целью создания бренда территории является обеспечение его присутствия в мировом информационном пространстве для того, чтобы сделать регион сферой влияния на государственные органы, население региона, инвесторов, туристов и т. д., для укрепления конкурентной позиции и создания дополнительных конкурентных преимуществ территории как на федеральном, так и глобальном экономическом пространстве. Бренд – это общий образ, набор представлений и ассо-

циаций в умах людей. Под брендом города понимают систему идей, идеологию, которая объединяет городских жителей и служит основой для общения с внешним миром, способом поддержания конкурентоспособности и средством развития городского пространства: от новых фонарей в парке до создания творческих кластеров и современных образовательных центров.

Рассмотрим наиболее удачные примеры брендинга городов.

Брендинг Нью-Йорка – один из самых серьезных примеров в области брендинга городов. Этот процесс начался в 80-х гг. XX в. с небольшой рекламной кампании. Начало было положено в 1977 г., когда Департаментом Коммерции штата Нью-Йорк агентству Wells Rich Greene (BDDP) был сделан заказ на рекламную кампанию штата. Тогда никто не ожидал, что рекламная кампания затянется во времени. Дизайнер агентства Милтон Глейзер создал бесплатно логотип города. Неожиданно этот графический знак стал символом города, и стоит признать, что этот простой знак – сердечко, окруженное буквами *NY*, – получился действительно удачным, особенно на ассоциативном уровне¹.

Идею Нью-Йорка («I love NYC») подхватил Амстердам, создав подобное сочетание – ‘I AmSterdam’.

Эту надпись можно увидеть на футболках и кофейных кружках, стикерах и лайтбоксах, она даже выполнена в виде скульптур.

Английское словосочетание ‘I am’ требует своего продолжения. Любой, кто побывал в этом городе, почувствует себя его частью настолько, что, покинув его, в его душе навсегда останется ‘I AmSterdam’¹.

Также заслуживает внимания опыт создания бренда Копенгагена. На самом деле *Open Copenhagen* – это кампания в рамках запущенной еще в 1989 г. стратегии «20 шагов» по выходу из угрожавшего городу банкротства. В 2009 г. в рамках стратегического плана развития туризма *VisitCopenhagen* начат ребрендинг этого направления – *сOPENhagen: Open For You*. Требовалось представить Копенгаген открытым во всех смыслах городом, комфортным, дружественным к окружающей среде, толерантным и «дружественным к туристам, бизнесу, инвестициям, событиям, жизненному опыту, альтернативам»².

История с Мадридом – яркий пример того, как попытка представить город в соответствии с модными тенденциями чуть было не лишила столицу Испании исторического и культурного своеобразия. Целью брендинга было стремление отойти от стереотипа ‘Мадрид / Испания – это фламенко и коррида’, подчеркнуть современность

и динамичность жизни в испанской столице. Образ Мадрида – это нечто, как писали разработчики, «сродни попурри, паззлу, каждый элемент которого напоминает какой-то другой город». Удивительно, но даже такие меры способствовали росту репутации Мадрида как туристического центра².

Один из удачных брендов был создан у Берлина. В 1990 г. была почти полностью разрушена Берлинская стена, но образ поделенного на две части города времен холодной войны стал в какой-то момент плохо совместимым с образом старой-новой столицы объединенной Германии, центром культурной, политической, общественной жизни. Целью брендинга было расширение туристической индустрии, создание привлекательного образа города для внешних и внутренних инвесторов, города, который много значит в жизни каждого жителя².

Чтобы бренд был успешным, нужно соблюдать следующие критерии при его создании:

1. Гордость за город у его жителей.
2. Материальные объекты (узнаваемые маркеры, как лондонские двухэтажные автобусы, широкие бульвары Парижа, архитектура Гауди в Барселоне и др.).
3. Амбициозный деловой климат (большие планы, большие инвестиции, реальные перспективы роста).
4. «Кусочек города» как товар (что-то широко известное, что человек определенно хочет купить уже сейчас: сувениры на память, промыслы, выдающиеся городские праздники, фестивали, др.).
5. «Достоен того, чтобы приехать и увидеть» (на земле есть множество мест достойных того, чтобы их увидеть, но при этом не достойных того, чтобы поехать туда специально, чтобы увидеть).
6. Легкодоступность (удобство транспорта – самолеты, поезда, др., часто популярность города начинает расти тогда, когда он становится доступным в бюджетных флайтах).
7. Ценность в разговоре (интересные истории, забавные факты – все что угодно, что сделает город интересной темой для беседы в свободное время).
8. Ценность географического расположения (в чем она проявляется и как донесена до аудитории).
9. Привлекательные аномалии (что-то необычное, странное и запоминающееся).
10. «Я хочу здесь жить!»³
11. На наш взгляд, список был бы неполным без следующего критерия – отсутствие языкового барьера.

Многие российские города и территории уже предприняли попытку создать свой бренд. Вот наиболее удачные примеры брендов территорий в России.

Когда-то Ульяновску для продвижения хватало того, что он был родиной Владимира Ленина, но, увы, с тех пор никто более знаменитый там не родился, и концепцию пришлось поменять. Основную идею власти выбрали сразу: «Ульяновск – авиационная столица России». Провели тендер, и компания-победитель в итоге представила бренд со слоганом «К взлету готов», что должно было символизировать положительные перемены в регионе. В качестве замещения образа Ленина были созданы региональные герои – девушка Ульяна и молодой человек Ульян. Реализовываться 5-летняя целевая региональная программа развития бренда начала только с января 2011 г., поэтому пока оценить, насколько самолеты оказались круче Ленина, рано⁴.

Инвестиционная привлекательность для Ненецкого АО – проблема явно вторичная. Приток денег в регион гарантируют обширные запасы нефти и газа. Тем не менее, Ненецкий автономный округ получил свой логотип в 2011 г. Его разработчиком стало агентство Notamedia, которое, среди прочего, делало новый сайт «Эха Москвы». В логотипе и фирменном стиле округа активно использовался традиционный орнамент ненцев (его можно найти на флаге и гербе НАО). Сам логотип состоит из четырех элементов. Чум символизирует заботу о жителях, а олень, рыба и капля нефти – три главных отрасли экономики региона⁴.

Брендом города Перми под лозунгом «Просто, понятно, повторяемо» с легкой руки известного дизайнера Артемия Лебедева стала большая красная буква «П». Отмечается, что, в отличие от многих других героев этого списка, бренд Перми вызвал положительные отзывы экспертов отрасли и считался некоторыми из них самым современным и лучшим территориальным брендом России. Даже проводился конкурс среди молодых дизайнеров – «Я люблю «П». Да и сам ПЦРД активно занимается другими проектами города, делая порой очень симпатичные вещи.

Все бы хорошо, но непосвященному зрителю догадаться, что под красной буквой «П» имеется в виду Пермь, с первой попытки будет очень трудно. Причем вполне возможно, что Пенза или Петрозаводск придут ему в голову раньше (в зависимости от того, какой город ему ближе)⁴.

Еще один пример из Пермской области: небольшой городок Добрянка тоже решил разработать свой бренд, причем подошел

к вопросу серьезно. Заказали разработку в московском агентстве CityBranding и даже создали позицию бренд-менеджера города, которым стала бывший капитан местной команды КВН Галина Данилюк. Несмотря на это, бренд получился несмешной и слишком замысловатый – восемь пиктограмм, обозначающих все, с чем ассоциируется Добрянка, а именно: ГРЭС, спорт, культура, лес, гигиена, приверженность традициям, Строгановы, Уральская Венеция. Почему этот промышленный городок, расположенный рядом с огромным мусорным полигоном, – столица доброты, – опять же, непонятно. Хотя, конечно, прослеживается любовь населенных пунктов называться столицей – хоть Поволжья, хоть доброты⁴.

Второму по величине городу Костромской области явно не давали покоя лавры соседнего Великого Устюга, который смог раскрутиться как родина Деда Мороза. Поэтому, проводя конкурс на разработку своего туристического бренда, местные власти потребовали от его участников обязательно придерживаться сказочной тематики. Как ни странно, всех действительно сказочных персонажей победил абсолютно несказочный еж Гоша (Город ШАрья). К логотипу прилагался слоган «Шарья – край неведомых дорожек»⁴.

Казань всегда была не прочь попиариться – в свое время именно она одной из первых обзавелась туристическим брендом, логотип которого представлял собой слово KAZAN, выполненное шрифтом эпохи Возрождения, которое дополнял «восточный орнамент и стилизованное изображение дракона Зилант». Слоган гласил: «Казань – где Европа встречается с Азией». Однако на этом было решено не останавливаться – в 2009 г. столица Татарстана запатентовала звание Третьей столицы России и разработала уже новый бренд со слоганом «Казань – третья столица России»⁴.

На наш взгляд, как вариант бренда нашей столицы можно предложить следующее:

1. «Уфа – ворота Азии», так как город находится на границе Европы и Азии и, кроме того, ведёт активное сотрудничество со многими странами Азиатского региона.

2. «Уфа – столица Ислама в России» или «Уфа Зеленокаменная», так как она играет важнейшую роль в мусульманстве, в Уфе находится главный муфтий России (Талгат Таджуддин).

Бренд города – странная сущность, лежащая между впечатлением жителей (идентичностью) и взглядом гостей (образом города). Как правило, он имеет визуальное выражение – девиз, логотип, фир-

менный стиль – и имеет смысл, прежде всего, тогда, когда связан со стратегией развития города.

Фактически продвижение бренда – это своего рода создание желательной репутации города, что влечет за собой рост прямых и косвенных инвестиций.

Правильно созданный бренд поможет территории привлечь поток туристов, инвесторов, потенциальных жителей, бизнесменов и т. д. для её дальнейшего развития и процветания. Поэтому сегодня эта задача является очень важной и актуальной.

Примечания

² URL : <http://www.polylog.ru>.

¹ Forbes : финанс.-экон. журн. 2013.

³ Трофимов, Я. Зачем городу бренд. М., 2013.

⁴ Арановская, М. 15 территориальных брендов России / М. Арановская, Г. Неякин. М., 2014.

А. А. Биглова

*доцент, канд. экон. наук
Уфимский государственный авиационный
технический университет*

М. С. Абрамова

*студент
Уфимский государственный авиационный
технический университет*

ПРАВИЛЬНОЕ ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ ПРОДУКТА КАК СПОСОБ УВЕЛИЧЕНИЯ ВЫРУЧКИ

В настоящее время все больше и больше увеличивается конкуренция на любом рынке, обычные методы снижения цен на товары или организация акций и распродаж не работают, а клиенты и покупатели часто ведут себя нелогично. Поэтому многие предприятия и организации фокусируют свое внимание на собственных клиентах, их поведении, желаниях и потребностях, чтобы удовлетворить их в полной мере, повысить лояльность и сделать постоянным клиентом. Для этого необходимо правильно находить целевую аудиторию, ставить ожидания от продукта и удовлетворять потребности клиента. В данной статье хотелось бы раскрыть необходимость подобных мероприятий на примере организации, осуществляющей профессиональные стажировки для студентов.

Одной из основной сферы деятельности организации является осуществление Международной программы профессиональных стажировок. Исходящие профессиональные стажировки – это возможность для студентов и недавних выпускников из России пройти стажировку за границей по своей специальности по одному из следующих направлений:

- маркетинг в Индии, Китае и Турции;
- преподавание английского языка в Индии, Китае, Турции, Колумбии, Бразилии и Индонезии;
- IT в Индии, Германии и Колумбии.

Процесс организации стажировки состоит из нескольких этапов, представленных на рис. 1:

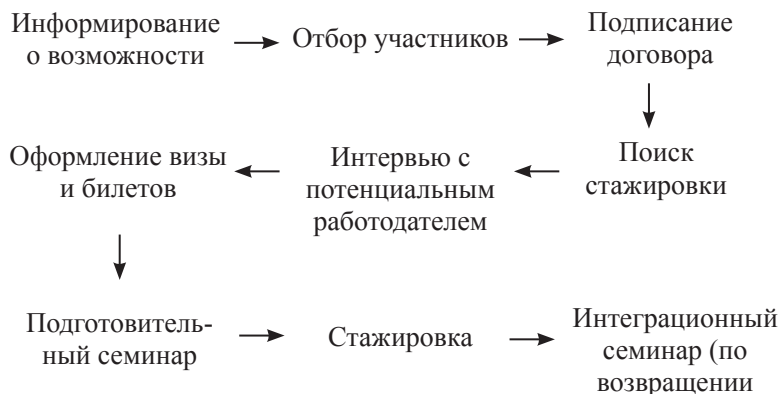


Рис. 1. Этапы организации стажировки

Основные показатели, по которым организация оценивает успешность осуществления программы:

- количество заявок на участие
- количество отобранных кандидатов
- количество подписанных договоров/выручка
- количество успешно пройденных интервью с потенциальными работодателями
- количество реализованных стажировок.

Следует учесть также специфику организации: так как она является некоммерческой, то ее основной целью является не увеличение прибыли, а увеличение количества участников программ и обеспечение финансовой стабильности состояния организации.

Рассмотрим показатели организации за предыдущие 5 лет. Данные представлены на рис. 2:

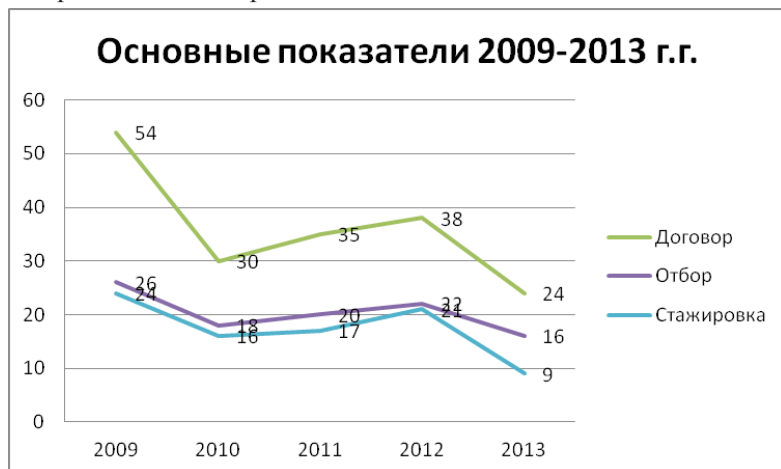


Рис. 2. Основные показатели работы организации в период 2009–2013 гг.

При этом общее число заявок на участие в программе ежегодно составляло 489, 312, 367, 396 и 271 заявка соответственно.

Эти данные говорят о том, что успешно проходят отбор на участие программы около 10 % всех желающих и около 50 % заключивших договор на поиск стажировки не находят подходящий вариант, что ведет к уменьшению общего количества участников программы и выручки организации. Наглядно это изображено в таблице:

Показатели работы организации в период 2009–2013 гг. в Уфе

| Год | Заявка | Договор | Успешно прошли отбор, % | Отбор | Успешно нашли стажировку, % | Стажировка |
|------|--------|---------|-------------------------|-------|-----------------------------|------------|
| 2009 | 489 | 54 | 11 | 26 | 48 | 24 |
| 2010 | 312 | 30 | 10 | 18 | 60 | 16 |
| 2011 | 367 | 35 | 10 | 20 | 57 | 17 |
| 2012 | 396 | 38 | 10 | 22 | 58 | 21 |
| 2013 | 271 | 24 | 9 | 16 | 67 | 9 |

Так как выручка организации напрямую зависит от количества участников, то подобная ситуация ведет к ее снижению.

Из исходных данных можно сделать вывод о том, что большинство желающих участвовать отсеивается на этапе прохождения первого собеседования и при поиске стажировки, то есть при непосредственной работе со своими клиентами, следовательно, повысив результативность в этой части процесса организации стажировки, организация сможет улучшить свои показатели и увеличить количество участников программы.

Изучив положительные отзывы участников стажировки, удалось выделить несколько основных причин, на которые организации следует обратить внимание и сделать упор в дальнейшем:

- большинство участников программы являются студентами старших курсов или выпускниками, учившимися не более двух лет назад;

- подавляющее большинство проходило стажировки по направлениям ‘преподавание’ и ‘маркетинг’ в следующих странах: Индия, Турция, Китай, Индонезия и Колумбия;

- основными каналами нахождения информации о программе являются: отзывы друзей и знакомых, сайт, группа в социальной сети vkontakte.

Наиболее привлекательными и положительными сторонами участники программы считают:

- выполнение организаторами своих обещаний;
- быстрая реакция и ответы на интересующие вопросы о программе;

- возможность самостоятельно купить билеты и оформить визу;
- информационная поддержка и консультации о визе;
- сопровождение до, вовремя и после стажировки;
- соответствие описания стажировки ее реальному содержанию и должностным обязанностям.

Как отрицательные стороны кандидаты выделили следующие:

- долгое время поиска стажировки;
- длительные промежутки между собеседованием и заключением договора;

- несоответствие первоначальной информации реальному содержанию стажировки;

- невозможность найти стажировку в желаемой стране;
- невозможность получения крупного заработка в ходе стажировки.

Исходя из полученной информации в ходе опроса и исследования мнения участников программы, можно сделать вывод, что пози-

ционирование программы на целевую аудиторию не является устойчивым процессом, а также страдает сфера работы с клиентами.

Деятельность организации не получает столь широкое освещение среди разных групп целевой аудитории, к которому стремится. И бренд организации не является узнаваемым, что подтверждается многочисленными случаями ошибочного принятия AIESEC за ISIC из-за созвучности названий.

Исходя из анализа проблем, имеет смысл осуществить следующие мероприятия:

- анализ рынка платной интернет-рекламы;
- создание бюджета рекламных компаний для продвижения каждой из программ;
- создание бренда каждой из существующих программ (по примеру бренда международных волонтерских стажировок Global Talent);
- создание шаблонов визуальных материалов для каждой из существующих программ;
- анализ существующих CRM-систем;
- выбор и запуск работы CRM-системы внутри организации.

Анализируя каналы продвижения программы Global Talent, можно отметить, что наибольший результат приносит так называемое «сарафанное радио», когда люди, которые уже съездили на стажировку Global Talent, **делятся своим опытом с друзьями, рассказывают им о программе и организации, предлагают поехать.** В связи с этим предлагается разработать единую схему того, как стимулировать участников программы рассказывать о своем опыте больше (например, создавать специальный опрос, где люди отражали бы самые запомнившиеся моменты своей стажировки и давали разрешение на использование этих историй для дальнейшего продвижения).

Также запустить единый хештег gtalent во всех социальных сетях и информировать участников программы о том, что они могут делиться своими впечатлениями на страницах своих профилей Вконтакте, на Facebook, в Twitter, Instagram и т. д.

Бюджет на рекламное продвижение программы Global Talent позволит обратиться к профессиональным агентствам для SEO-оптимизации веб-сайта gtalent.ru, получения обратной связи на стартовую страницу сайта (landing page), а также использовать такие сервисы, как Яндекс.реклама или Google AdWords, для продвижения сайта на первые страницы в вышеперечисленных поисковых системах.

Все эти методы не требуют больших усилий или финансовых вложений, при этом их имплементация позволит получить быстрый результат.

А. А. Биглова

*доцент, канд. экон. наук
Уфимский государственный авиационный
технический университет*

А. Р. Насырова

*студент
Уфимский государственный авиационный
технический университет*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ПАТИМ»

Адаптация персонала на предприятии является необходимым звеном кадрового менеджмента. Внедрение системы управления адаптацией представляет собой достаточно сложную задачу, но от нее зависит решение таких важных задач для предприятия, как уменьшение стартовых издержек, уменьшение текучести кадров, возможно более быстрое достижение рабочих показателей, приемлемых для организации – работодателя, вхождение работника в рабочий коллектив.

В связи с этим является актуальной разработка программ адаптации.

Данная проблема рассмотрена на примере Общества с ограниченной ответственностью «Предприятие автомобильного транспорта и механизмов» (далее ООО «ПАТИМ»).

Объектом исследования в данной работе является система управления персоналом предприятия ООО «ПАТИМ».

Предмет исследования – процесс адаптации сотрудников на предприятии.

Для усовершенствования адаптации сотрудников предприятия разработаны следующие мероприятия.

После оформления документов на работу, написания заявления о приеме на работу, заключения трудового договора, ознакомления с Должностной инструкцией, заполнения личной карточки менеджер по персоналу назначает испытательный срок и назначает наставника.

Успех адаптации во многом зависит от информационного обеспечения процесса адаптации, то есть от сбора и оценки показателей

ее уровня и длительности. Эти показатели условно делятся на объективные и субъективные.

1. Объективные, к которым относятся уровень и стабильность количественных показателей труда (систематическое выполнение норм, качественное выполнение услуг, отсутствие нарушений, рост квалификации, уровень трудовой дисциплины).

2. Субъективные, к которым относятся уровень удовлетворенности нового сотрудника своей профессией, условиями труда, взаимоотношениями с коллегами и т. д.

Для определения эффективности адаптации может использоваться анкета.

Осуществление мероприятий помогает решить следующие задачи:

1. Сократить срок вхождения новых сотрудников в организацию. Если ранее процесс занимал 3 месяца, то с помощью программы он может сократиться до 1 месяца. При помощи «памятки сотрудника» отдел кадров экономит время на ознакомление нового работника с организацией, что благоприятно сказывается на их работе, т. к. работают при минимальном отрыве.

2. Сократить период более низкой производительности труда новых сотрудников.

Каждый работник в день выполняет минимум 5 выездов, 1 выезд по территории=1500 тысячи. Доход составляет в сутки $5 \cdot 1500 = 7500$ тыс. р. Чем быстрее работник адаптируется, тем быстрее он сможет приступать к должностным обязательствам, отсюда – приносить доход предприятию.

3. Сформировать у новых сотрудников устойчивое положительное отношение к компании и действующим в ней правилам и стандартам, сформировать навыки применения корпоративных стандартов в рабочих ситуациях. Это благоприятно скажется на качестве предоставляемых услуг=>больше заказов=>выше доход.

4. Обеспечить успешное вхождение новых работников в коллектив компании. Сказывается на корпоративной культуре и социально-психологическом климате.

5. Улучшить информированность персонала о рыночном положении компании, ее миссии, целях, истории, соответственно «воспитать» данную черту как характеристику корпоративной культуры компании.

6. Обеспечить знание работниками процедур, действующих в компании.

7. Повысить мотивацию работников.

В 2013 г. предприятие ООО «ПАТим» в месяц потратило на поиск нового сотрудника и на подачу объявления 2600 р.*12=31200 р. + на наставничество в год потрачено: 106 новых сотрудников, 450 р. – месячная добавка к зарплате=>47700 р. Из 106 человек успешно прошло 88, потеря составляет 8100 р. В итоге потрачено 31200+47700=62400 р., не считая времени, потраченного отделом кадров на процедуру вхождения в организацию.

Затраты на «памятку сотрудника» составят 1 шт=45 р. + на наставничество за каждого сотрудника при успешной адаптации 450 р., при неудовлетворительной – 200 р. (таким образом наставничество будет проходить более качественно). Допустим, если предприятие в год примет 106 сотрудников, с помощью предложенных мероприятий предприятие потратит $45*106+106*450=4770+47700=52470$ р.

Сравним данные до: минимум 62400 р., после: максимум 52470 р.

Исходя из анализа экономических показателей, можно сделать вывод, что предлагаемый проект экономически привлекателен и выгоден. Его необходимо внедрять. Исходя из проведенного анализа, с внедрением и реализацией проекта повышается производительность труда работников и, соответственно, повышается эффективность системы адаптации персонала.

«Памятка сотрудника»



1.Общий справочник

ООО «Предприятие автомобильного транспорта и механизмов» является дочерним предприятием ОАО «Газпром нефтехим Салават».

Адрес предприятия:

ООО «ПАТИМ»

453256, РБ, г. Салават,

ул. Молодогвардейцев, д. 30, а/я 272.

Тел./Факс: +7 (3476) 39-28-45/39-39-60

Компания осуществляет следующие виды деятельности: грузовые и пассажирские перевозки, услуги спецтехники, транспортная обработка грузов и хранение, техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств, услуги по перевозкам внутренним водным пассажирским

транспортом. Также предприятие предоставляет в аренду автомобильный грузовой транспорт, автобусы с водителем. Оказываются услуги по ремонту автотранспортных средств юридическим и физическим лицам.

2. Расположение служб и подразделений в ООО «ПАТиМ»

Здание Управления № 1:

| № каб. | Название | телефон |
|--------|---|----------------|
| 1 | Диспетчерская: грузовых машин и механизмов легковых машин и автобусов | 24-57 25-51 |
| 2 | Начальник грузового парка | 53-73 |
| 3 | Начальник транспортного цеха | 37-48 |
| 4 | Начальник отдела по работе с персоналом | 12-91 |
| 5 | Начальники легкового и автобусного парков | 53-74 |
| 6 | Начальник специального парка | 49-88 |
| 7 | Отдел логистики | 14-57 |
| 8 | Главный энергетик | 46-17 |
| 9 | Начальник отдела ОТ, ТБ и БДД | 33-56 |
| 10 | Экономисты сектора ОТиЗ | 31-63 |
| 11 | Начальник ПТО | 31-87 |
| 12 | Производственно – технический отдел | 31-68 |
| 13 | Коммерческий отдел | 58-65 |
| 14 | Экономисты сектора ОТиЗ и табельщица | 31-63 54-67 |
| 15 | Приемная | 6-24 |
| 16 | Начальник коммерческого отдела | 21-75 |
| 17 | Бухгалтерия | 53-68 |
| 18 | Инженеры по нормированию ОТиЗ | 53-70 |
| 19 | Архив | |
| 20 | Специалисты ПЭО отдела | 35-91 |
| 21 | Начальник ПЭО | 14-82 |
| 22 | Гл. бухгалтер | 53-68 |
| 23 | Гл. инженер | 14-47 |
| 24 | Начальник сектора ОТиЗ | 49-85 |

Здание Управления №2

| | | |
|----|--|----------------|
| 26 | Сектор по учету кадров | 37-44 28-45 |
| 27 | Отдел материально-технологического снабжения | 14-28 |
| 28 | Мед.пункт | |

Здание Управления №3

| | | |
|----|---|-------|
| 29 | Отдел технического контроля | 54-68 |
| 30 | Инженеры по БДД (безопасность дорожного движения) | 26-43 |

Здание РМЦ

Здание крано-тракторного парка

Склады

Здание грузового парка

Здание специального парка

Здание легкового парка

2.Внутренние процедуры ООО «ПАТиМ»

Оформление на работу:

Процедуры:

Документы

При приеме на работу необходимые документы для отдела кадров:

1. копия паспорта (1 лист (фото), лист прописки)
2. копия военного билета (1, 3 и 11 листы)
3. копия ИНН
4. копия пенсионного удостоверения
5. копии Свидетельств о рождении детей (до 18 лет)
6. копия диплома об образовании
7. копия водительского удостоверения
8. фото 3 x 4
9. Трудовая книжка оригинал.

Мед.осмотр

ООО «Медсервис» г. Салават, ул. Октябрьская, д. 35, тел. приемной:
+7 (3476) 395100;

Инструктаж

1. ВУС ОАО «Газпром нефтехим Салават» (здание Отдела кадров ОАО «ГПНС»)
2. По охране труда (АБК РМЦ ООО «ПАТиМ»)
3. Ознакомление с картой аттестации рабочего места (АБК РМЦ ООО «ПАТиМ»)
4. БДД (здание «Учебного класса»)
5. По пропускному режиму (здание ДКС ОАО «ГПНС»)
6. По газоспасательной службе (здание ДКС ОАО «ГПНС»)
7. По технике безопасности (здание ДКС ОАО «ГПНС»)
8. По противопожарному минимуму (здание ДКС ОАО «ГПНС»)
9. Профком
10. АБ «РОССИЯ» здание. «СНХРС»

Порядок получения зарплатной банковской карты.

1. При приеме на работу кандидат в обходном листе после прохождения мед. осмотра, инструктажей делает отметку в банке АБ «РОССИЯ» об устройстве на работу в ООО «ПАТиМ».
 2. После прохождения стажировки работник пишет в бухгалтерии заявление на получение з/п карты.
 3. Бухгалтер делает заявку в установленной банком форме, после чего в течении 2 недель карта изготавливается.
 4. Бухгалтер получает в банке з/пл карту работника и передает под подпись работнику.
- Днем выплаты заработной платы считать день перечисления денежных средств Обществом в банк:
- за первую половину месяца (в виде аванса) до 25 числа текущего месяца;
 - за вторую половину месяца – до 15 числа следующего месяца.

Правила пользования служебным автотранспортом

На предприятии разработаны 3 маршрута автобусов, по графику, для доставки работников на работу.

График движения:

1. На работу

маршрут № 1

6.00, 6.30 – ул. Первомайская, ул. Ленина, ул. Калинина, ул. Островского, ул. С. Юлаева, ул. Губкина, ул. Пархоменко, ул. Монтажников, ул. Северная, ул. Первомайская, ул. Молодогвардейцев, ООО «ПАТиМ»

маршрут № 2

6.00, 6.30 – ул. Чапаева, ул. Островского, ул. Ленинградская, ул. Уфимская, ул. Первомайская, ул. Молодогвардейцев, ООО «ПАТиМ»

маршрут № 3

7.30 – ул. Первомайская, ул. Ленина, ул. Калинина, ул. Островского, ул. С. Юлаева, ул. Губкина, ул. Калинина, ул. Островского, ул. Чапаева, ул. Строительная, ул. Первомайская, ул. Молодогвардейцев, ООО «ПАТиМ»

2. С работы

маршрут № 1

16.00, 16.30 – ООО «ПАТиМ», ул. Молодогвардейцев, ул. Первомайская, ул. Северная, ул. Монтажников, ул. Пархоменко, ул. Губкина, ул. С. Юлаева, ул. Островского, ул. Калинина, ул. Ленина, ул. Первомайская

маршрут № 2

16.00, 16.30 – ООО «ПАТиМ», ул. Молодогвардейцев, ул. Первомайская, ул. Уфимская, ул. Ленинградская, ул. Островского, ул. Чапаева

маршрут № 3

17.30 – ООО «ПАТиМ», ул. Молодогвардейцев, ул. Первомайская, ул. Строительная, ул. Чапаева, ул. Островского, ул. Калинина, ул. Губкина, ул. С. Юлаева, ул. Островского, ул. Калинина, ул. Ленина, ул. Первомайская

Отпуск: основной и дополнительные оплачиваемые.

1. Ежегодный *основной* оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета ООО «ПАТиМ», а также с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы ООО «ПАТиМ» и благоприятных условий для

отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели до начала года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Работникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в периоды прохождения лечения, указанные в путевках.

2. Ежегодные *дополнительные* оплачиваемые отпуска в календарных днях предоставляются следующим категориям работников:

2.1. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии со списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день

2.2. работникам, занятым в трехсменном режиме работы более 50 % рабочего времени в году – 2 дня;

2.3. работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж работы в Обществе:

– при стаже от 5 до 10 лет – 1 день;

– при стаже свыше 10 до 20 лет – 2

– при стаже свыше 20 и более лет – 3 дня.

2.4. женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет – 3 дня;

2.5. отцу (опекуну, попечителю), одному воспитывающему ребенка в возрасте до 12 лет, – 3 дня;

2.6. работникам, являющимся уполномоченными по охране труда, по представлению профкома ПО Общества – 1 день.

Поощрения за успехи в работе

1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в трудовом соревновании, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

1) награждение почетной грамотой ООО «ПАТиМ»;

2) награждение ценным подарком;

3) выплата денежной премии;

4) объявление благодарности.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

Поощренным работникам производится выплата премий в соответствии с Положением об оплате труда на основании приказа директора.

2. За особые трудовые заслуги работники представляются в органы власти и управления к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.
3. Трудовые коллективы участвуют в выдвижении работников для морального и материального поощрения, в том числе высказывают мнение по кандидатурам, представляемым к перечисленным в п. 6.1. видам поощрений и к государственным наградам.

СОЦИАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

Работодатель обеспечивает:

1. организацию и финансирование отдыха детей работников Общества в период каникул в ДОЛ с оплатой родительского взноса 10 % от полной стоимости путевки, а также предоставление в порядке, установленном в локальных нормативных актах Общества, бесплатных путевок в ДОЛ каждому ребенку работника Общества, в семье которого имеется три и более детей, ребенок-инвалид, а также детям-сиротам, у которых один из родителей умер или получил увечье (профзаболевание) в период нахождения в трудовых отношениях с Обществом;
2. организацию оздоровления и отдыха работников Общества в порядке предусмотренным локальным актом;
3. обязательное медицинское страхование работников Общества;
4. добровольное медицинское страхование работников Общества, председателя ПО Общества, со стажем работы в группе компании СНОС не менее 1 года;
5. оказание в течение месяца после трудоустройства в Общество материальной помощи в размере 4500 р. молодым работникам, уволившимся из Общества в связи с призывом на военную службу и принятым после увольнения с военной службы на работу в Общество;
6. финансирование ежегодных детских мероприятий:
 - «Первый раз в первый класс»,
 - новогодних утренников для детей в возрасте от 1 года до 14 лет (включительно);
7. установление ежемесячной доплаты участникам боевых действий по защите Отечества, участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС в размере 1500 р.
8. Работникам Общества, имуществу которых был причинен ущерб в результате пожара, наводнения, кражи, может выдаваться беспроцентная ссуда на срок до двух лет в размере причиненного ущерба, но не более годового заработка работника.

9. При рождении ребенка матери-работнице Общества оказывается материальная помощь в размере среднемесячного заработка по Обществу.

10. Работникам Общества, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, один раз в год оказывается материальная помощь в размере среднемесячного заработка по Обществу.

11. Для организации похорон работников, неработающих пенсионеров Общества и членов их семей (муж, жена, дети, отец, мать) выдавать одному из членов семьи или лицу, взявшему на себя обязанности по погребению (при наличии подтверждающих документов), материальную помощь в сумме 15000 р. За счет средств Общества бесплатно обеспечивать транспортом (один автобус и катафалк).

Не допускаются к работе работники:

- не прошедшие в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшие в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;
- в других случаях, предусмотренных законодательством

В данной статье рассмотрена проблема адаптации персонала Общества с ограниченной ответственностью «Предприятие автомобильного транспорта и механизмов» (ООО «ПАТиМ»). Процессы, происходящие в ООО «ПАТиМ», типичны и для других предприятий города, независимо от масштабов и вида деятельности, где существует проблема текучести кадров и их неудовлетворенность.

Список литературы

1. Официальный сайт ООО «ПАТиМ» [Электронный ресурс]. URL : <http://patim.snos.ru/ts>.

2. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. М. : Юристъ, 2009. 496 с.

А. А. Биглова

*доцент, канд. экон. наук
Уфимский государственный авиационный
технический университет*

В. С. Цвентух

*магистрант
Башкирская академия государственной службы
и управления при Президенте Республики*

РАЗВИТИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПАРТНЕРСТВА ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

На современном этапе развития экономики страны стратегические партнерства предприятий играют немаловажную роль. Процессы объединения и распада происходят в странах с рыночной экономикой постоянно, предприятия интенсивно развиваются в направлении вступления в стратегические партнерства, что подтверждает актуальность данной темы.

Стратегическое партнерство – это добровольное соглашение о сотрудничестве, в котором все участники договариваются работать вместе для достижения общей цели или выполнения определенной задачи и разделять риски, ответственность, ресурсы, правомочность и прибыль. Обязательный признак партнера – вклад, то есть деловые связи, репутация, деньги, имущество, профессиональные знания, навыки и умения, которые вносятся в общее дело¹.

Для стратегического партнерства характерны достоинства:

– сопряжение отношений и ответственности, партнерская форма позволяет приблизить реальные отношения и ответственность к существующему положению вещей, конкретизировать корпоративность отношений в коллективе;

– уровень личностных взаимоотношений, достигается более высокое качество взаимоотношений между сотрудниками, более эффективное решение всех возможных конфликтных ситуаций;

– мотивация, обеспечивается более высокая заинтересованность в результатах работы, прозрачность претензий роста и материального поощрения, перспектив физических и юридических лиц в совместном бизнесе;

– перспективность, в случае выбора «сложной» формы: улучшаются перспективы развития компании, ее надежность, обеспечивается рост как профессиональный и финансовый, так и организа-

ционный, включая менеджмент и маркетинг. В то же время выбор партнерства должен быть продиктован стратегией и целями бизнеса, иначе последствия могут быть отрицательными;

– международная «понятность», данное партнерство более распространено в Европе: зарубежные клиенты на персональном уровне всегда предпочитают иметь дело в структуре организации с партнерами.

Стратегическое партнерство промышленных предприятий – это добровольные и основанные на сотрудничестве взаимоотношения с целью ответа на ключевые вызовы экономической среды, способствующие наиболее эффективной деятельности предприятий-партнеров, а также более устойчивому социально-экономическому развитию региона, основанные на следующих принципах: общие ценности (философия), самоорганизация, доверие, равенство, взаимная подотчетность, разделение рисков, затрат и общей выгоды².

Стратегическое партнерство предприятий является средством для достижения цели, а не самоцелью, и предполагает взаимный обмен ресурсами и разделение ответственности, а не односторонний поток. При этом под ресурсами понимаются не только материальные или денежные средства – в это понятие входят также знания, навыки, доверие потребителей и поставщиков.

Фактор, на который необходимо обратить внимание при планировании стратегического партнерства, – это задача обеспечить эффективность участия и правильное распределение полномочий в рамках партнерства. Включение в партнерство возможно большего числа заинтересованных сторон и обеспечение его эффективности – противоречащие друг другу задачи, и найти правильный баланс между ними непросто. Чтобы участие всех сторон было эффективным, необходимо признать, что разные участники обладают разными ресурсами и инструментами влияния, которыми они могут поделиться (например, финансовые, материальные, необходимые знания, компетенция сотрудников, имидж на рынке), и что все эти ресурсы необходимы для достижения целей партнерства. Необходимо открыто признать разницу в уровне влияния разных участников в рамках партнерства и учитывать ее в процессе создания. Возможно, потребуются специальные меры, направленные на «выравнивание поля»:

- формализованные правила распределения властных полномочий;
- меры поддержки менее «влиятельных участников»;
- тренинги и мероприятия по развитию их потенциала.

Важный аспект, на который необходимо обратить внимание при создании стратегического партнерства, – это максимизация конкурентного преимущества на региональном рынке. Для этого рекомендуется привязывать партнерства к согласованным приоритетам и целям, таким как цели развития, например, инновационным, разработать стратегию отношений с другими субъектами рынка (крупным бизнесом, научно-исследовательскими структурами и др.), в том числе на уровне региона и страны, в перспективе обеспечить, чтобы партнерства были стратегически включены в Программы регионального развития.

Совместная работа с другой фирмой предоставляет дополнительные ресурсы и возможности, позволяя участникам расти и расширяться быстрее и эффективнее. Компании с высокими темпами роста в большой степени полагаются на союзы в вопросах наращивания своих технических и производственных мощностей. Они экономят время и повышают продуктивность, при том, что не приходится начинать все с нуля. Тем самым они разгружают себя, чтобы сконцентрировать усилия на инновациях и профильном бизнесе.

Можно выделить новый вид стратегического партнерства – «работодатель-работник». Сегодня люди – самый ценный и недостаточно используемый ресурс предприятий. Работники – хранилище знаний и сосредоточие конкурентного преимущества предприятия. Хорошо обученные и достаточно мотивированные работники на-сущно необходимы для разработки и реализации стратегии, особенно в сегодняшнем ускоряющемся и усложняющемся мире, где одни только руководители высшего звена больше не могут обеспечить конкурентоспособность предприятия. Успешное партнерство с работниками – согласованный набор соответствующих систем и процессов, отражающий среду бизнеса, стратегию предприятия и систему ценностей организации. Для каждой организации система ценностей уникальна, но есть основные принципы, общие для всех компаний, которые рассматривают новые партнерские отношения с сотрудниками³.

Создание партнерских отношений с клиентами помогает предприятию сосредоточиться на главном, чтобы принимать правильные решения, использовать возможности и совершать необходимые действия, чтобы пережить период нестабильности. Партнерские отношения с клиентами – нечто большее, чем «пропускать клиента вперед» или находить взаимно приемлемые решения общих проблем, либо добиваться совершенства в каждом случае продажи или

оказания услуги. Такого рода партнерство требует обязательства строить долгосрочные отношения, которые создают синергию знания, надежности и адаптируемости для обеих сторон.

Стратегическое партнерство является средством уменьшения как неопределенности, возникающей из непредсказуемых требований обстановки, так и давления, происходящего из-за высокого уровня взаимозависимости между организациями.

Неправильно утверждать, что стратегическое партнерство имеет только выгоды. Здесь также имеются и слабые стороны. Например, конфликты, порождаемые различиями корпоративных культур участников стратегического партнерства, которые могут ослаблять сотрудничество между предприятиями и препятствовать возникновению партнерства. Прочные связи с одним из стейкхолдеров могут заставить фирму отдалиться или ограничить связи с другим в целях избегания конфликта интересов, нарушения требований этики бизнеса или потери конфиденциальной информации. Совместное принятие решений может потребовать существенно большего времени, затягиваться и завершаться слишком большим количеством компромиссов. Бизнес часто находит тактику партнерства, приемлемую для входа в некоторые отрасли, где высоки барьеры для входа, но при этом он рискует быть полностью подавленным своим партнером. В целом же преимущества стратегического партнерства перевешивают его недостатки и опасности, если тактика партнерства применяется правильно.

Отношения стратегического партнерства строятся на следующих принципах:

- общая заинтересованность партнеров в плодотворном сотрудничестве;
- взаимное признание стратегического характера отношений;
- готовность учитывать интересы другой стороны, идти на компромиссы для достижения стратегических целей, даже если такие действия нецелесообразны с точки зрения собственной выгоды;
- взаимный отказ от дискриминационных (ультимативных) действий относительно друг друга;
- долгосрочный характер партнерских отношений, так как стратегическое партнерство устанавливается на продолжительную перспективу;
- наличие действенных механизмов реализации такого формата отношений;
- правовое закрепление содержания и механизмов стратегического партнерства в двухсторонних документах, так как стратеги-

ческие цели сотрудничества не должны меняться в зависимости от смены руководства в обоих предприятиях;

- дисциплинированность, последовательность и прогнозируемость, неуклонное выполнение партнерами своих обязательств;
- высокая эффективность стратегического партнерства – отдачу от такого сотрудничества должны ощущать обе стороны.

Основными стратегическими партнерами ОАО «Уфаоргсинтез» являются следующие организации:

- ОАО АФК «Система» – финансовая компания (стратегический инвестор),
- ОАО «Объединённая нефтехимическая компания» (собственник),
- ОАО АНК «Башнефть» – акционерная нефтяная компания. Включает в себя группу Уфимских нефтеперерабатывающих заводов. Является основным стратегическим партнером – поставщиком сырья, используемого ОАО «Уфаоргсинтез» для производства собственной продукции,
- МТС Банк – принадлежит финансовой компании ОАО АФК «Система» и, по договоренности, обслуживает все счета юридических и физических лиц предприятий, на которых финансовая компания присутствует своим капиталом и участвует в управлении собственностью,
- «Мобильные телесистемы» (МТС) – сотовый оператор – принадлежит финансовой компании ОАО АФК «Система» и обслуживает корпоративные номера всех телефонов абонентов предприятия. Сотовый оператор является основным стратегическим партнером по предоставлению услуг связи,
- Филиал ОАО АНК «Башнефть» «Башнефть-Башкирнефтепродукт» (организация железнодорожной доставки продукции ОАО «Уфаоргсинтез» потребителям),
- ООО «Башнефть-Сервис» – организация санаторно-курортного лечения,
- ЦНТИ «Прогресс» – информационно-обучающий центр,
- НОУ ПО УУК «Башнефтехим» – общеобразовательное учреждение,
- Негосударственный пенсионный фонд «Система» – принадлежит финансовой компании ОАО АФК «Система» и обслуживает счета пенсионных накоплений работников компании.

ОАО «Уфаоргсинтез» в своей деятельности одновременно осуществляет следующие стратегии:

- стратегию взаимодействия с клиентами с помощью оперативного реагирования – быстрое создание услуг в ответ на возникающую потребность клиентов в получении требуемой продукции,
- стратегию взаимодействия с конкурентами – лидерство – неуклонное укрепление конкурентной позиции за счет использования и наращивания собственных ресурсов,
- стратегию взаимодействия с партнерами – сотрудничество с профессионалами рынка – развитие стабильных партнерских взаимоотношений с целью удовлетворения потребностей клиента,
- кадровую стратегию – развитие сотрудников – максимальное использование потенциала сотрудников, обучение сотрудников на основе приверженности организации и компетентности.

ОАО «Уфаоргсинтез» выявляет целевые сегменты рынка основных потребителей своей продукции, делит потребителей на группы – однородные в отношении покупательских требований, используя стратегию сегментирования. Процесс сегментации стратегических партнеров-потребителей имеет большое значение, так как приводит к достижению успеха на выбранных рынках. Основные стратегические партнеры-потребители продукции Общества – это крупные промышленные предприятия России. Основные критерии, используемые при сегментировании, – это географическое месторасположение производства и отраслевая принадлежность.

Рассмотрение карты стратегических групп (стратегического пространства) используется Обществом в качестве аналитического инструмента для построения собственной стратегии развития. При этом основными стратегическими параметрами (ключевыми барьерами мобильности) являются следующие:

- номенклатура выпускаемой продукции,
- расположение предприятий,
- каналы сбыта.

Анализ позволяет Обществу видеть, как меняется нефтехимическая отрасль России и какие тенденции на неё воздействуют.

В качестве основных заинтересованных сторон ОАО «Уфаоргсинтез» рассматривает следующие группы стратегических партнеров: сотрудники, акционеры, инвесторы, партнеры, потребители (физические и юридические лица) услуг и товаров, производимых Обществом, общественные и государственные организации (органы власти, благотворительные организации), местные сообщества.

Следует заметить, что у стратегического партнерства ОАО «Уфаоргсинтез» имеются как существенные преимущества, так и следующие недостатки:

– законодательная неопределенность – такие понятия, как ‘партнер’, ‘партнерский договор’ российское законодательство не предусматривает,

– сложность структуры управления – управленческие решения иногда необходимо строить на неформальных отношениях, структура управления бизнесом не всегда четка и понятна.

Для привлечения заинтересованных стратегических партнеров к обсуждению вопросов, связанных с корпоративной ответственностью, ОАО «Уфаоргсинтез» пользуется всеми методами коммуникации. Стратегическое партнерство должно базироваться на таких принципах успешного взаимодействия партнеров: добровольность, общий интерес, взаимозависимость, совместная работа, дополняющая поддержка, хорошие коммуникации, взаимоуважение и вера, явная преданность.

Примечания

¹ Михеев, А. Н. Многосторонние партнерства : определение, принципы, типология, процесс осуществления / Центр Интернет-политики. М. : МГИМО (У) МИД РФ, 2009.

² Ракутина, Н. М. Развитие малого бизнеса в регионе : факторы и механизмы : дис. ... канд. экон. наук. Волгоград, 2008.

³ Гапоненко, А. Л. Стратегическое управление. М. : Омега-Л, 2008.

А. В. Великосельский

канд. экон. наук, заместитель исполнительного директора по финансам и экономике ОАО «СУЭК-Красноярск»

Т. А. Коркина

*профессор, д-р экон. наук
Челябинский государственный университет*

СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ УГОЛЬНОЙ КОМПАНИЕЙ

Предназначение системы управления угольной компании – обеспечение устойчивого и эффективного функционирования и развития предприятий в условиях нестабильной среды. Реализация этого предназначения возможна, если при формировании системы управления учитываются особенности функционирования угольной компании.

Угледобывающие предприятия по роду и условиям своей деятельности характеризуются рядом природных, технических, экономических, организационных и других особенностей, определяющих специфику производственных процессов и управления ими.

К таким особенностям относятся:

– непрерывность производства, которая диктуется характером технологии и невозможностью приостановки производства из-за больших затрат;

– высокая изменчивость внутренней среды. В отличие от предприятий других отраслей промышленности, горные предприятия являются в высокой степени динамичными объектами, развивающимися во времени и пространстве. Различная глубина залегания угольных запасов, крепость пород, коэффициент вскрыши, количество уступов на открытых горных работах, длина фронта работ и т. п. приводят к изменению характеристик предмета труда; перемещение в производственном процессе не предмета труда, а средств труда и производства, что связано с производственными особенностями и залеганием угля в недрах земли;

– вертикальная и горизонтальная внутрипроизводственная логистика, которая связана с глубоким залеганием угля в недрах и технологической необходимостью его перемещения до объектов использования (котельных);

– высокая опасность производства (опасные природные условия добычи, сложная техника);

– повышенные требования к профессионализму операционного персонала, вызванные усложнением горно-геологических условий, повышенным риском аварий и травматизма, повышением мощности и сложности техники¹.

Кроме того, современный этап функционирования горнодобывающей отрасли в мире характеризуется высокой изменчивостью внешней среды и следующими проблемами:

– сохранение экономической нестабильности на рынке сырья;

– снижение цен на продукцию горнодобывающих предприятий;

– рост производственных затрат на специализированное оборудование, сырье и оплату труда, социальной ответственности компаний;

– замедление темпов реализации инвестиционных проектов;

– недостаток квалифицированного персонала;

– усиление внимания государства и общества к минимизации рисков травмирования персонала и последствиям их реализации².

VIII региональная научно-практическая конференция

Эти особенности предопределяют требования к формированию системы управления в угольной компании. Анализ основных подходов к управлению показал, что в полной мере ни один из подходов не учитывает особенности угольной компании как объекта управления (см. таблицу).

*Характеристика основных подходов к управлению
в контексте особенностей угледобывающей компании*

| Особенность угледобывающей компании | Основные подходы к управлению | | |
|--|-------------------------------|-----------|------------|
| | Функциональный | Проектный | Процессный |
| Высокая изменчивость внешней среды | - | + | - |
| Высокая изменчивость внутренней среды | - | + | + |
| Вертикальная и горизонтальная внутрипроизводственная логистика | - | - | + |
| Повышенная опасность производства | - | - | + |
| Высокая значимость профессионализма операционного персонала | + | + | + |
| Непрерывность производства | - | - | + |

Следовательно, учитывая достижения всех управленческих школ, необходимо формирование системы управления угольной компанией, основанной на интеграции подходов.

С учетом указанных особенностей и проблем на современном этапе наиболее целесообразным направлением развития системы управления угольной компанией является интеграция процессного и проектного подходов. Сущность процессно-проектной системы управления угольной компанией заключается в том, что соединение процессного подхода, который позволяет достигать стабильного качества осуществления совокупности процессов, с проектным, направленным на совершенствование каждого из процессов, позволяет достигнуть устойчивого функционирования и развития угольной компании в нестабильной среде.

Примечания

¹ Великосельский, А. В. Процессная система управления в угледобывающей компании // Проблемы теории и практики управления. 2013. № 11. С. 123–127; Галкина, Н. В. Управление персоналом при реализации внутрипроизводственных инновационных циклов в угледобывающем производственном объединении / Н. В. Галкина, Т. А. Коркина, А. В. Великосельский, А. С. Костарев // Горн. информ.-аналит. бюл. (спец. вып.). М. : Гор. кн., 2013. № 9. С. 28.

² Великосельский, А. В. Формирование системы управления в угольной компании на основе процессно-проектного подхода // Горн. информ.-аналит. бюл. (спец. вып.). М. : Гор. кн., 2013. № 9. С. 84.

В. Д. Волосатов

профессор, д-р экон. наук

Челябинский государственный университет

**ЧЕМУ И КАК УЧИТЬ СТУДЕНТОВ-ЭКОНОМИСТОВ
И МЕНЕДЖЕРОВ (В ПОРЯДКЕ ОТКЛИКА НА СТАТЬЮ
Г. В. САЧКО «СОВРЕМЕННОЕ РОССИЙСКОЕ ВЫСШЕЕ
ОБРАЗОВАНИЕ В ИСТОРИЧЕСКОМ И МИРОВОМ
КОНТЕКСТЕ, ИЛИ КАКИМ БЫТЬ ЧЕЛГУ?»
// УНИВЕРСИТЕТСКАЯ НАБЕРЕЖНАЯ. 2012. 4 АПРЕЛЯ)**

Хотелось бы высказать несколько слов о совершенствовании вузовской подготовки специалистов экономического и управленческого профиля. Мы продолжаем жить при новом общественном строе в условиях многообразных догм и парадоксов в теории, науке и практике. Попробуем отделить вечные истины диалектики от злобы дня.

Молодые специалисты XXI в. должны вместо пустяковых тезисов засесть за изучение фактов, цифр, данных, проанализировать наш собственный опыт и сказать: ошибка там-то, исправлять её надо так-то. Только на основании подобного изучения дельный руководитель может предложить или сам провести перемещение лиц, изменение отчётности, перестройку аппарата и т. п.

Студентам-экономистам важно предоставить возможность изучать в равной степени все ступени процесса социально-экономического познания: эмпирическую, конкретно-аналитическую и теоретическую. Всю деятельность экономического факультета и факультета управления следует направить на обучение тому, в чём суть реальной действительности: конкретный анализ конкретной ситуации.

Освоение взаимосвязи указанных ступеней познания предполагает показ их приложения на практике совершенствования организации труда в общегосударственных, районных, отраслевых и внутрифирменных масштабах.

Для освоения теоретической ступени главной дисциплиной исторической науки может быть только история экономических учений, а общий курс экономической теории, предназначенный для вузов всех специальностей, целесообразно использовать для экономистов только как вводный, подготовительный. Неслучайно Г. В. Сачко правильно считает, «что нужно перенести центр тяжести в образовательной деятельности нашего университета с бакалавриата на магистратуру».

На методической ступени место главного может занимать курс стратегического планирования, в центре внимания следует из года в год наращивать показ практического применения диалектики для преобразования реальной действительности на основе законов экономической теории. Только в этом случае имеется конкретная и чёткая возможность обучения восхождению от абстрактного мышления к практике. Вместе с отраслевыми и специальными дисциплинами конкретно-экономического анализа курсы социально-экономической статистики (статистика – язык экономики!) и бухгалтерского учёта (язык бизнеса!) призваны раскрывать перед студентами пути свободной ориентации в фактическом материале, навыки конкретных противоречий экономической действительности и научное обоснование путей их разрешения.

Какие основополагающие теории управления выдержали проверку временем, а какие остаются общеизвестными «мифологемами» и стереотипами, мешающими развитию научного знания? Как известно, парадоксы появляются там, где недостаёт полной системы знаний о поведении объекта изучения. Главный парадокс менеджмента: если в технических системах автоматы и механизмы регулирования базируются на фундаментальных законах физики, электротехники или химии, то механизмы управления в организациях построены на произвольно выбранных принципах, методах и моделях. Управление социально-экономическими системами основывается не на законах экономики, а на субъективно интерпретируемых прецедентах хозяйственной жизни. Кстати, наличие многих школ, каждая из которых предлагает свои принципы и модели, – это тоже парадокс. Система научного знания, которая создавалась классиками менеджмента в начале прошлого века, сохраняет целостность и опреде-

лённость лишь в одном-единственном случае, а именно: когда речь идёт о процессах руководства совместной деятельностью людей. Однако рассмотрение не согласующихся между собой представлений о закономерностях, принципах и средствах управления оставим за кадром.

Считаю необходимым остановиться на двух моментах в учебном процессе. Первый – о вводной и заключительной лекциях, особенно об установочной лекции для студентов-заочников. Второй – как не надо писать рецензии на контрольные и курсовые работы.

Итак, ЧТО ДОЛЖНО БЫТЬ В ВВОДНОЙ ЛЕКЦИИ? Вступительная лекция имеет цель – показать значение изучаемого курса для решения задач по специальности, поставленных в учебных планах; дать достоверное представление об объекте изучаемых явлений и предмете курса; ознакомить студентов с основными задачами курса и заинтересовать их содержанием курса; способствовать воспитанию у студентов чувства личной ответственности за состояние дел в стране, научного подхода к поиску путей выхода экономики России из кризисного состояния; ознакомить студентов с рекомендуемой литературой и методикой её изучения.

Для достижения указанных целей в ходе лекции следует ознакомить студентов: с высказываниями основоположников данной отрасли экономической науки, с основными директивными документами по проблемам курса; с наиболее яркими мыслями авторитетов (корифеев) данной дисциплины и выдающихся практических работников производства и инфраструктуры о её значении, а также о роли упорного труда в её развитии и овладении ею; со значением данной дисциплины для получения ими специальности, кратко охарактеризовать структурно-логическую схему курса и его межпредметные связи; с историческим развитием предмета изучения; с характеристикой основных отечественных и зарубежных направлений и школ внутри данной дисциплины, методическими разработками кафедры, в том числе с тематикой НИРС/УИРС в учебном процессе; с системой контроля знаний по курсу и предъявляемыми к студенту требованиями (межсессионный контроль – аттестации, зачёты и экзамены), семинарскими и практическими занятиями и др.

Построение вступительной лекции должно быть рассчитано на сильное и длительное психологическое воздействие. Она должна содержать чётко и однозначно оформленный необходимый и достаточный для дальнейшей работы минимум практических рекомендаций и требований к студентам. Особое место следует уделить

привлечению внимания студентов, стимулированию их интереса, подведению к выводам и точным, кратким, запоминающимся их формулировкам.

Целесообразно включить в лекцию несколько реальных примеров, подробно рассмотрев и доходчиво их прокомментировать.

Особенности установочной лекции для студентов-заочников.

Установочная лекция на заочном отделении имеет цель: ознакомить студентов с предметом и задачами курса, с высказываниями основоположников теории по вопросам данного курса, с важнейшими директивными документами; показать значение данной дисциплины для решения практических задач по специальности, поставленных в учебных планах; ознакомить с наиболее яркими высказываниями авторитетов данной дисциплины или выдающихся практиков о значении упорного труда для формирования специалиста высшей квалификации; ознакомить студентов с рекомендуемой (и доступной для них) литературой и методикой её самостоятельного изучения; дать методические рекомендации по организации самостоятельной работы над курсом; охарактеризовать межпредметные связи курса, выполняемые по данному курсу контрольные и курсовые работы, особенности зачётов и экзаменов, требования кафедры, предъявляемые к знаниям студентов по курсу.

ЧТО ДОЛЖНО БЫТЬ В ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЙ ЛЕКЦИИ? Она имеет цель: подвести итоги теоретического изучения курса; дать представление о том, какие понятия, знания и умения необходимы для изучения последующих дисциплин и для выполнения практических задач по избранной в вузе специальности, вытекающих из законодательных документов; ознакомить студентов с проблемами развития науки в области данного предмета и его разделов, с работами отечественных и зарубежных научных школ (учиться у Запада, но не подражать!); дать основные направления и методические рекомендации для самостоятельной работы студентов (СРС) по углубленному изучению дисциплины, научной работы в её области и по подготовке к итоговому (а, возможно, и повторному) контролю приобретённых знаний, включая тестирование т. н. остаточных знаний.

В заключение – избранные штрихи из практики автора о написании рецензий.

Если можно допустить работу к защите, то рецензию начать с положительного (уважать студента).

Разбор вестей, начиная с крупных недостатков (например, нет цифрового материала, компилятивный путь; при полном плагиате –

«завернуть» работу с заменой темы), потом перейти к более мелким.

Об объёме рецензии. Если студент-«дневник» и живёт в Челябинске, рецензия может быть малой; чем дальше живёт студент от вуза, тем рецензия больше и подробнее. После всего этого рецензент делает на полях пометки о стиле и грамматических ошибках.

Абзацы рецензии отмечать в соответствии с планом написания работы. Обычно рецензия составляется в двух экземплярах (после защиты первый экземпляр остаётся на кафедре, второй передаётся в деканат). Форма изложения рецензии должна быть вежливой (кроме плагиата!).

В. Д. Волосатов

профессор, д-р экон. наук

Челябинский государственный университет

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПОЛИТИКИ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РФ

Территориальное разделение труда и региональное развитие экономики – две важнейшие и взаимосвязанные стороны проблемы развития и размещения производительных сил общества. Следовательно, их совершенствование выступает как комплексная социально-экономическая проблема региональной политики.

При этом нельзя ожидать рациональных и эффективных решений вопросов регионального развития с позиций одной отрасли или одного района. Для исключения проявлений ведомственности или местничества в стратегическом территориальном планировании необходимо сочетать научно обоснованные схемы развития и размещения всех отраслей экономики со схемами всех экономических районов РФ.

Отечественной экономической наукой доказан ряд основных принципов размещения. Среди них два решающих принципа: первый – повышение комплексности развития хозяйства в каждом районе, и второй – выравнивание (в смысле сближения, сглаживания, сокращения различий) уровней экономического и социального развития районов страны.

Нелишне подчеркнуть, что только этими взаимосвязанными путями можно достигнуть высшей стадии в региональном развитии. Повышение степени комплексного, т. е. всестороннего развития хозяйства каждого района ведёт к выравниванию уровней экономи-

ческого развития хозяйства всех районов. И наоборот, нельзя осуществить выравнивание уровней межрайонных различий в случае некомплексного развития хозяйства отдельных районов, крупных, средних и малых городов. Таким путём в пределах каждой территориальной единицы преодолевается однобокость развития хозяйства (в противоположность комплексности), рациональнее используются имеющиеся внутрирайонные производственные возможности.

Разумеется, в современных условиях социально-ориентированной рыночной экономики крайне важно конкретизировать задачи размещения каждого вида производства, производственной и социальной инфраструктуры. Среди новаций исследователей-«региональщиков» стал применяться кластерный подход¹. Вместе с тем, как и прежде, главным инструментом методики размещения производительных сил служит официальная отраслевая классификация промышленного производства и отраслей непродуцированной сферы, построенная по предметам труда и по назначению использования конечного продукта или услуг.

Для конкретизации задач размещения профессором Л. В. Стародубским (1961) была разработана специальная – территориальная – классификация. Главным определяющим критерием в ней принят *ареал предназначения* определённого вида продукции или услуг, зависящий от потребления и увязанный с оптимальными размерами предприятий или учреждений. Важно заметить, это понятие не следует смешивать с фактическим *ареалом распространения* продукции или услуг, руководствуясь рыночной конъюнктурой.

Принципиально новая территориальная классификация призвана отражать системный подход к укрупнению и усложнению ареалов с точки зрения предназначения продукции и услуг: от низовых территориальных единиц (городов и прилегающим к ним сельским поселениям) и их групп (экономических микрорайонов) через края, области и республики в составе РФ, экономические зоны (как макроэкономические районы) вплоть до страны в целом и далее – ближнее и дальнее зарубежье. Главное в такой ступенчатой группировке состоит в том, что каждая более высокая ступень районирования включает в себя все более мелкие территориальные подразделения по принципу субординации, а не по принципу координации.

При выборе ареала предназначения продукции или услуг могут применяться научно обоснованные социальные нормативы на душу населения – в части производства товаров народного потребления, культурно-бытового строительства, жилищно-бытового обслужива-

ния и других отраслей сферы услуг с учётом их специфики

Детальный обзор действующей классификации отраслей народного хозяйства, но с позиций ареалов предназначения продукции или услуг, даёт совершенно другие, чем это принято в официальной статистике, группировки различных видов промышленности и социальных услуг (краткую интерпретацию идеи Л. В. Стародубского – см. в табл. 1 и 2).

Таблица 1

Группировка видов деятельности прогрессивных отраслей промышленности по ареалам предназначения продукции

| | | | |
|---|---|--|--|
| Ступени (типы) территориальных единиц | Энергетическая и топливодобывающая промышленность | Машиностроение и металлообработка | Химическая |
| 1. Город или сельский район | Теплоэлектростанции, центральные котельные | Ремонт автомашин, сельхозмашин, коммунального оборудования, металлоизделий и машин культурно-бытового значения | – |
| 2. Экономический микрорайон | – | Мотороремонтные заводы | – |
| 3. Экономический административный район | Гидро- и конденсационные теплоэлектростанции (парогазо-турбинные или ядерные) | Метизы и крепеж, инструментальная (штампы, пресс-формы), коммунальное оборудование, металлическая тара, металлоизделия широкого потребления, ремонт подвижн. состава ж.-д., ремонт оборудования связи. | Искусственные удобрения, сжатые и сжиженные газы, изделия из пластмасс, изделия из резины (кроме шин), лакокрасочная, галенофармацевтическая |

| | | | |
|--------------------------------|---|---|--|
| 4. Крупный экономический район | Нефтепереработка | Подъемно-транспортное, насосно-компрессорное оборудование, сельхозмашиностроение, инструментальная (нормализованная), машиностроение культурно-бытового назначения, ремонт судов (по бассейнам). Станкостроение, автомобилестроение, тракторостроение, электротехническое направление | Азотная и прочая кислотная, щелочно-хлорная, синтетическая, каучуковая и шинная, пр-во гербицидов, пресспорошки и синтетические смолы, изделия из асбеста, общая, фармацевтическая, фото- киноплёнка |
| 5. Экономическая зона | Нефтедобывающая, угольная, природные газы | Подшипниковая, судостроение (по бассейнам), ж.-д. машиностроение, общее приборостроение | Искусственное волокно, синтетические органопродукты, коксохимия, анилино-красочная, горнохимическая |
| 6. РФ | | Энергомашиностроение, оборудование крупной промышленности, авиастроение, специальное приборостроение, музыкальные струны | Производство реактивов |
| 7. СНГ | | Уникальное машиностроение и приборостроение, океаническое судостроение | Уникальные виды органического синтеза (главным образом в области производства медикаментов) |

Таблица 2

Группировка предприятий непроизводственной сферы, обслуживающих население, по ареалам предназначения услуг

| Ступени (типы) территориальных единиц | Торговля и общественное питание | Коммунальное и жилищное хозяйство | Здравоохранение, социальное обеспечение и физкультура | Образование и наука |
|---|---|---|--|--|
| 1. Город или сельский район | Магазины, аптеки, торговые базы, столовые, кафе, рестораны, заготовительные базы. | Жилищное хозяйство, гостиницы, банно-прачечные комбинаты, парикмахерские, фотографии, благоустройство городов, коммунальный транспорт | Больницы, диспансеры, родильные дома, поликлиники, станции скорой помощи, спортклубы, стадионы, ночные санатории | Детские дошкольные учреждения, общеобразовательные школы (включая школы-интернаты) |
| 2. Экономический микро-район | Элеваторы, перевалочные базы материально-технического снабжения | — | Межрайонные больницы, дома отдыха, дома инвалидов | Промышленные, медицинские, сельскохозяйственные, строительные техникумы, педагогические училища |
| 3. Экономический административный район | Оптовые базы, универмаги, базы материально-технического снабжения и сбыта | — | Клинические больницы, дома санпросвещения, туристско-экскурсионные управления, санатории | Педагогические, медицинские, сельскохозяйственные, промышленные институты, транспортные, учетно-финансовые, торговые техникумы, культурно-просветительские училища |

| | | | | |
|--------------------------------|----------------------------|---|---------|--|
| 4. Крупный экономический район | – | – | – | Научно-исследовательские институты, университеты; строительные, транспортные, театральные институты, консерватории |
| 5. Экономическая зона | – | – | Курорты | Хореографические училища, художественные институты |
| 6. РФ | – | – | – | Киноинженерный вуз, метеорологические техникумы |
| 7. СНГ | Внешнеторговые организации | – | – | – |

Изложенные выше группировки не содержат в таких случаях оговорок либо уточнений, поскольку ставилась задача показать на условных примерах методологический подход к стратегическому развитию и размещению хозяйства районов разных ступеней предназначения продукции и услуг.

Подведём итоги. Повышение эффективности регионального развития требует совершенствования самих методических подходов в исследовании затронутых в статье вопросов, в частности, недопустим только отраслевой подход к размещению производительных сил в ущерб интересам сообществ всех без исключения регионов².

Примечания

¹ См., например: Баженов, С. И. Концептуальные подходы к формированию жилищно-социального кластера региона : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Челябинск, 2012; Иванова, С. А. Инновационная конкурентоспособность региона на основе кластерного подхода : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Челябинск, 2011; Трофимова, О. М. Формирование и развитие кластеров в экономике старопромышленного региона : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Челябинск, 2012.

² Специфические вопросы металлургии, промстройиндустрии, лёгкой и пищевой промышленности, АПК, транспорта, культуры и искусства, безусловно, являющиеся важными компонентами любого

территориального комплекса, в данной статье для упрощения не рассматриваются.

В. Д. Волосатов

профессор, д-р экон. наук

Челябинский государственный университет

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ИЛИ ПРЕДВИДЕНИЕ БУДУЩЕГО В УПРАВЛЕНИИ ЭКОНОМИКОЙ?

Понятие ‘прогнозирование’ ныне прочно вошло в научный и практический обиход. В России под прогнозом чаще всего понимают предсказание. Но предсказание – это совсем не серьёзный научный прогноз.

Будущее стремятся предвидеть, предсказать, предвосхитить, предугадать, прогнозировать и т. д. По отношению к будущему можно ставить цели развития и принимать решения. Иногда некоторые из этих понятий употребляются как синонимы, иногда в каждое из них вкладывается разный смысл. Такое положение во многом затрудняет развитие прогностики и порождает бесплодные дискуссии по вопросам терминологии. В этой связи уместно напомнить высказывание французского философа и математика Рене Декарта (1596–1650): «Определите значение слов, и вы избавите человечество от половины его заблуждений».

По оценкам зарубежных и отечественных специалистов, насчитывается свыше 150 методов прогнозирования, но даже предварительное знакомство с современным инструментарием прогнозирования показывает, что оно не в состоянии подменить собой более широкое понятие диалектического предвидения. Россиян интересует, что происходит в нашей стране и что в ней случится ещё, приведут ли реформы в России к лучшей жизни. Всё это делает необходимым более основательно разобраться с заявленной темой данной статьи.

Прогнозирование (от греч. ‘прогнозис’ – предузнавание, знание наперёд) представляет собой естественно-научный метод предсказания наступления или ненаступления тех или иных событий путём распространения на будущее имеющихся в опыте числовых характеристик без изменения их качественной сути. Другими словами, прогнозирование есть эмпирическое предвидение. Любой прогноз исходит из качественной повторяемости событий, т. е. всегда носит вероятностный характер.

Любой прогноз отвечает на вопрос, что было бы, если развитие шло бы в дальнейшем так же, как до сих пор.

Наиболее общей формой метода прогнозирования является экстраполяция рядов динамики. Но и в основе любой другой разновидности метода прогнозирования лежит теория вероятности. Поэтому весь круг вопросов прогнозирования относится к сфере формализованного знания. Следует отметить, что в современной западной литературе под термином 'прогностика' имеется в виду наука о законах и методах прогнозирования, а под 'футурологией' – комплекс социального прогнозирования.

Исторически разработка прогнозов вошла в экономическую науку от прогнозов погоды – через прогнозы урожаев – к прогнозам ожидаемой численности населения.

Метод прогнозирования всегда применялся и применяется в стратегическом планировании и для определения дальнейшего развития социально-экономических процессов. Но используется он в качестве сугубо вспомогательного, предварительного приёма, для первых намёток планов развития. Дело в том, что сам по себе прогноз не может предсказать новые задачи и необходимые качественные изменения в потребностях. В социально-экономических исследованиях прогноз ведёт к сохранению, а не к разрешению имеющихся противоречий в развитии производительных сил, чем по сути дела тормозит развитие производственных отношений людей.

Поэтому сфера применения прогнозов ограничивается теми явлениями и процессами, где развитие мало поддаётся влиянию человека, где постановка вопроса об общественных потребностях не может быть обоснована или даже утопична. Это прогнозы научно-технического прогресса, роста населения страны, природных ресурсов.

При конкретизации задач и потребностей предстоящих периодов ошибочно брать за основу исторически сложившиеся до сих пор соотношения. Если в этом деле исходить «генетически», т. е. из динамики статистических данных прошлых лет, включая хотя бы 2013 год, то, стало быть, говоря словами академика С. Г. Струмилина (1877–1974), «всё будущее уже целиком предопределено прошлым. Строить планы, чтобы изменить что-либо в этом будущем бесполезно, ибо для этого пришлось бы изменить определяющее его прошлое, а прошлое, увы, уже во всяком случае вне нашего воздействия»¹.

Несостоятельны и попытки подмены естественно-научным прогнозированием научного диалектического предвидения. Это два разных метода, применяемых в стратегическом планировании. На-

учное диалектическое предвидение применяется для установления задач и потребностей, прогнозирование – для определения возможностей долгосрочного развития народного хозяйства. Основным и решающим методом является здесь диалектическое научное предвидение, или предвидение в собственном смысле слова, которое исходит из предсказательной силы объективных законов экономической теории, из детерминизма, из осознания того, что «дело в самих этих законах, в этих тенденциях, действующих и осуществляющихся с железной необходимостью»².

Суть диалектического предвидения состоит в достоверном научном знании ещё не известных в опыте, на практике соотношений, которые, исходя из каждой данной исторической ситуации, неизбежно должны наступить в результате общественного развития. В качестве примера может служить дальнейшее выравнивание и сближение уровней экономического развития и социальных различий ныне менее и более развитых районов России. Именно этот методологически безупречный и наиболее эффективный путь предписывает практике стратегического планирования исходить от долгосрочной перспективы социально-экономического развития РФ на период до 2030 года к годовым планам, а не наоборот. Физик Б. Г. Кузнецов (1903–1984) остроумно заметил: «Прогноз без плана – литературное начинание, план без прогноза – административная акция»³. В социально-экономическом отношении методология плана ГОЭЛРО была построена на диалектическом научном предвидении⁴.

Подведём итоги. Диалектик рассматривает вещи как противоречивые, он видит в них единство и борьбу противоположностей.

Диалектики полагают, что источником развития являются внутренние противоречия, борьба и единство противоположных сторон объекта.

Диалектик показывает единство количественных и качественных изменений.

Диалектика, признавая общее направление развития от старого к новому, в то же самое время показывает связь предшествующих и последующих этапов развития.

Ядром диалектики, исходным положением является закон единства и борьбы противоположностей, т. е. отличающихся друг от друга сторон определённого объекта. Противоположности исключают друг друга, имеют разнонаправленные тенденции развития, т. е. находятся в отношении борьбы, и в то же время в рамках данного объекта не существуют друг без друга, находясь в отношении единства.

Единство и борьба противоположностей – источник развития.

Разрешение противоречия – это переход в свою противоположность. Победа одной противоположности означает разрешение данного противоречия, но при этом немедленно образуется новое противоречие, подобно тому, как магнит, сколько бы его ни делили, будет всегда иметь два полюса.

Если вещи присуще нечто, то ей присуща и противоположное, обратное этому нечто. Правая сторона не существует без левой, приближение к чему-то связано с удалением от другого, увлечение чем-то порождает отвлечение от другого и т. д. Интеграция не существует без дифференциации. Не являются ли недостатки человека продолжением его достоинств?

Примечания

¹ Струмилин, С. Г. Проблемы планирования в СССР / под ред. Г. М. Кржижановского. М. : Изд. АН СССР, 1932. С. 21.

² Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1, кн. 1. Процесс производства капитала. М. : Изд-во полит. лит., 1978. С. 6.

³ Кузнецов, Б. Г. Физика и экономика. У истоков эконофизики. Изд. 2. М., 2010. С. 61.

⁴ «Прогноз, связанный с планом ГОЭЛРО, охватывал, в сущности, не только 20-е и 30-е гг., но и всю первую половину XX столетия... Для плана ГОЭЛРО решающим был технический прогноз – по преимуществу, прогноз развития магистралей высокого напряжения, обеспечивающих единое энергоснабжение территории страны. Тот факт, что в основу плана ГОЭЛРО был положен определенный прогноз, можно проиллюстрировать одной деталью, которая сейчас мало кому известна. Когда был составлен первый вариант карты ГОЭЛРО (круги находили один на другой и образовывали кольцо европейской части страны), карта была показана В. И. Ленину. Круги в этом первом варианте не смыкались, там не было единого кольца для Европейской части СССР. Ленин спросил, нельзя ли сделать так, чтобы кольца находили одно на другое и чтобы получилась единая система? Ему ответили, что при существующих мощностях и напряжениях это невозможно. Тогда Ленин попросил подумать над следующим – нельзя ли *предвидеть* дальнейшее повышение мощностей станций и напряжения в линиях передач? Такое повышение мощности и напряжений и было потом предусмотрено. Круги районных колец сомкнулись на карте ГОЭЛРО, а реально – много позже. Следует подчеркнуть, что составители плана ГОЭЛРО и разви-

вавших этот план последующих проектировок исходили из вполне определенной физической модели. Они исходили из классической электродинамики и классической электронной теории. Об этом мало писали...» (Кузнецов, Б. Г. Физика и экономические прогнозы в тридцатые годы и сейчас // Наука и жизнь. 1967. № 4. С. 11.

А. Р. Гареева

магистрант

*Уфимский государственный авиационный
технический университет*

РОЛЬ И МЕСТО ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Увеличение потока информации в мире, развитие информационных технологий и становление информационного общества дало толчок к развитию информационных технологий в области государственного и муниципального управления. Это открыло новые возможности как для населения, так и государства, это упростило процесс общения органа власти с населением и сделало работу органов правительства более прозрачной для населения.

Одним из основных направлений развития информационных технологий в области государственного управления стало формирование электронного правительства. Электронное правительство – способ предоставления информации и оказания определенного набора государственных услуг гражданам, бизнесу, некоммерческим организациям и другим ветвям государственной власти, при котором личное взаимодействие между государством и заявителем осуществляется посредством информационных технологий [5].

По А. В. Юрасову, электронное правительство – это «система государственного управления, основанная на автоматизации всей совокупности управленческих процессов в масштабах страны и служащая цели существенного повышения эффективности государственного управления и снижения издержек социальных коммуникаций для каждого члена общества» [4].

Схематично принцип действия электронного правительства при предоставлении услуг можно изобразить следующим образом (рис. 1):

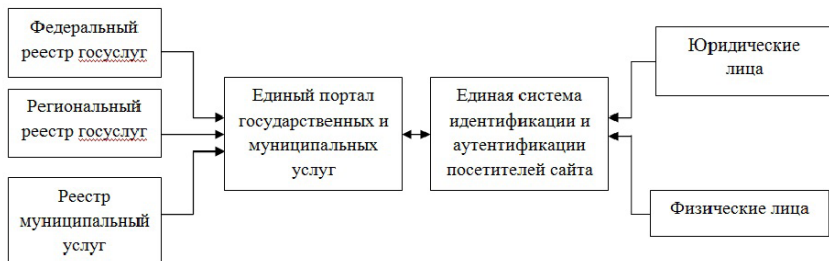


Рис. 1. Принцип действия электронного правительства при предоставлении услуг

С развитием электронного правительства население сможет получать услуги наиболее доступным и выгодным для него способом, повысится уровень информатизации населения, повысится качество предоставляемых услуг, сократится время предоставления услуг. В то же время люди, временно находящиеся в отъезде, смогут получать необходимую для них информацию по месту жительства и заказывать услуги. Для бизнеса это будет означать возможность сдачи отчетности через Интернет, упрощение получения лицензий и деклараций, более удобный способ взаимодействия с органами государственной власти. Сами органы государственной власти смогут получать объективную информацию об общественном мнении, повысить эффективность обмена информацией с населением и бизнесом, а также заинтересовать население в участии разработки проектов, планов и инициатив.

Примером развития и становления электронного правительства в зарубежной практике является E-Government в США. Развитием электронного правительства занимается специальное подразделение администрации президента США – Управление электронного правительства. E-Government предназначено для взаимодействия с населением страны, а также с ее туристами. Сайт Электронного правительства появился 22 сентября 2000 г. под названием FirstGov.gov. Сейчас данный сайт носит адрес: USA.gov [6]. Проект Электронного правительства стал успешным, на данный момент все больше жителей США пользуются услугами Электронного правительства.

Другим примером формирования и развития электронного правительства является электронное правительство Норвегии. Норвегия является одной из лидирующих стран по уровню жизни населения. Их сайт – <http://www.norge.no> [7]. Сайт разработан Агентством го-

сударственного менеджмента и электронного правительства и предоставляет широкий спектр услуг для населения и бизнеса. Услуги предоставляются в сфере образования, налогообложения, здравоохранения, по потребительским вопросам, вопросам семьи, спорта, отдыха, природы, жилья и работы, также можно проконсультироваться по правовым вопросам.

Формирование Электронного правительства в Российской Федерации началось в 2008 г. В мае 2008 г. Правительством Российской Федерации была одобрена Концепция формирования в Российской Федерации Электронного правительства до 2010 г. [1]. Данная концепция разработана Министерством информационных технологий и связи Российской Федерации совместно с Министерством экономического развития и торговли Российской Федерации и Федеральной службой охраны Российской Федерации.

Согласно данной Концепции, выделяют 3 основных группы целей формирования в Российской Федерации Электронного правительства (рис. 2).

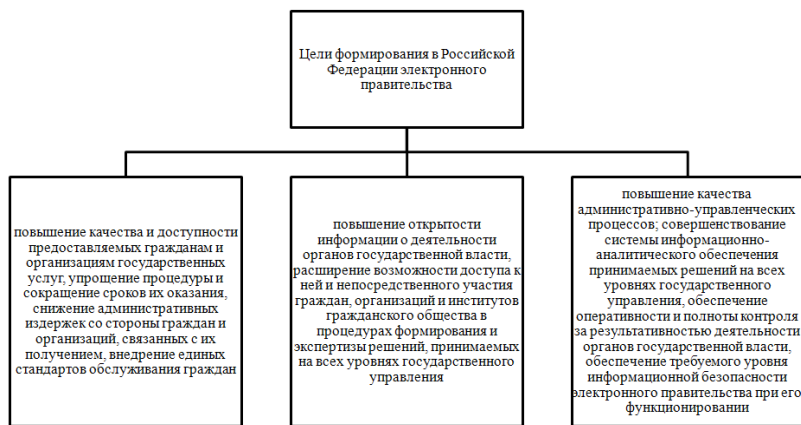


Рис. 2. Дерево целей формирования в Российской Федерации Электронного правительства

Для достижения данных целей необходимо обеспечить развитие и широкое применение в деятельности органов государственной власти средств обеспечения удаленного доступа населения к информации о деятельности органов государственной власти. Также необходимо предоставить государственные услуги с использованием

многофункциональных центров и сети Интернет на основе создания единой инфраструктуры. Предусмотрено создание электронного документооборота и внедрение ведомственных информационных систем планирования и управленческой отчетности, формирование нормативной правовой базы.

В рамках данной концепции был запущен сайт www.gosuslugi.ru [8], где население может ознакомиться и воспользоваться электронными услугами. Согласно информации, указанной на сайте, на данный момент популярными у населения услугами являются: услуга «Штрафы ГИБДД», оплата жилищно-коммунальных услуг, подача налоговой декларации, оформление загранпаспорта, подтверждение подлинности электронной подписи, регистрация автомобиля. Помимо сайта, было разработано мобильное приложение «Госуслуги». Приложение работает на различных операционных системах: iOS, Android, Windows Phone. Приложение распространяется бесплатно. Также каждый орган государственной власти имеет свой официальный сайт, где предоставляет сведения о деятельности данного органа, указывает возможные услуги, в том числе и электронные.

На всей территории Российской Федерации заработали многофункциональные центры предоставления государственных и муниципальных услуг. На сегодняшний момент работает 876 многофункциональных центров. Многофункциональный центр стал действующим механизмом сокращения сроков предоставления государственных услуг. Время ожидания в очереди в многофункциональных центрах в среднем составляет менее 15 минут. По данным портала административной реформы, к настоящему времени более 15 млн человек как минимум один раз обратились в многофункциональный центр, где в одном месте можно получить более 100 документов и справок от различных ведомств и организаций [9].

По истечению срока Концепции формирования в Российской Федерации Электронного правительства до 2010 г. вышло новое Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20 октября 2010 г. № 1815-р. «О государственной программе Российской Федерации “Информационное общество (2011–2020 годы)”» [2]. Данная Концепция опирается на Концепцию долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р [3].

Две вышеперечисленные концепции определяют развитие Российской Федерации в области информационных технологий до

2020 г. В рамках этих документов предусмотрено развитие сервисов для упрощения процедур взаимодействия общества и государства с использованием информационных технологий, перевод государственных и муниципальных услуг в электронный вид. Также обоснована необходимость развития инфраструктуры доступа к сервисам электронного государства и повышения открытости деятельности органов государственной власти.

Предполагается создание и развитие электронных сервисов в области здравоохранения, а также в областях жилищно-коммунального хозяйства, образования и науки, культуры и спорта, построение Электронного правительства и повышение эффективности государственного управления. Описывается развитие российского рынка информационных технологий, обеспечение перехода к экономике, осуществляемой с помощью информационных технологий, а также преодоление высокого уровня различия в использовании информационных технологий регионами, различными слоями общества и создание базовой инфраструктуры информационного общества. Концепция призвана обеспечить безопасность в информационном обществе, развитие цифрового контента и сохранение культурного наследия.

Таким образом, можно сделать вывод, что развитие информационных технологий определило необходимость развития информационных технологий, в том числе и Электронного правительства. Первые шаги в этой сфере Правительство России сделало в 2008 г. и заложило основы для дальнейшего развития. Это определило развитие информационных технологий в Российской Федерации, в том числе и в области государственного и муниципального управления. Следующим шагом в развитии Электронного правительства должно стать расширение перечня возможных электронных услуг, упрощение их получения в электронном виде.

Список литературы

1. Распоряжение Правительства РФ от 06.05.2008 № 632-р «О Концепции формирования в Российской Федерации электронного правительства до 2010 года».

2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20 октября 2010 г. № 1815-р. «О государственной программе Российской Федерации “Информационное общество” (2011–2020 годы)».

3. Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года (с изменениями и дополнениями)».

4. Юрасов, А. В. Постановка проблемы разработки научно-обоснованной концепции, алгоритмов работы и архитектуры инструментальных средств электронного правительства [Электронный ресурс] / Каф. электрон. коммерции Приволж. гос. ун-та телекоммуникаций и информатики. URL : <http://elcom.psuti.ru/content/other/?ID=834>.

5. URL : ru.wikipedia.org.

6. URL : USA.gov (официальный сайт Электронного Правительства США).

7. URL : www.norge.no (официальный сайт Электронного Правительства Норвегии).

8. URL : www.gosuslugi.ru/ (портал государственных услуг).

9. URL : ar.gov.ru/ (портал административной реформы).

В. А. Грищук

доцент, канд. пед. наук

Челябинский государственный университет

А. С. Субботин

магистрант

Челябинский государственный университет

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Переход к рыночной экономике потребовал изменений в деятельности органов власти всех уровней. Стремительное развитие конкурентных отношений на рынке, быстрые темпы совершенствования технологий и увеличение доли населения в сфере услуг, вызванные переходом к постиндустриальному обществу, обусловили развитие стратегического планирования деятельности предприятий и корпораций. Не обошла эта тенденция стороной органы государственного и муниципального управления. Стратегия развития предприятий была направлена на борьбу с конкурирующими организациями за потребителя, для получения максимальной прибыли. Также, со времени окончания Второй мировой войны, начал стремительно развиваться рынок услуг, количество занятых в котором увеличивалось огромными темпами и к началу XXI в. **доля сферы услуг в общей занятости развитых стран составила 70 %¹**. Если в Российской Федерации в 2000 г. данный показатель составил 57 %, то в 2010 г. – 62,7 %.

С принятием Федерального закона № 154-ФЗ от 28.08.1995 г. «Об общих принципах организации местного самоуправления в

Российской Федерации» органы местного самоуправления получили ряд полномочий по решению задач местного значения, но также и ответственность за их исполнение. Одной из таких задач являлось комплексное социально-экономическое развитие муниципального образования (ст. 6, п. 4, ч. 1). Данное положение сохранилось и в Федеральном законе ФЗ-131 от 06.10.2003 г.²

Переход к рыночным отношениям породил конкурирующие отношения муниципальных образований между собой за инвестиции, за потребителя производимого на территории муниципального образования экспортируемого товара, за привлекательность муниципальных образований для населения. Вступление Российской Федерации во Всемирную торговую организацию ужесточило данную конкуренцию, расширив перечень конкурентов до общемирового рынка. Введение механизмов рыночного регулирования экономики муниципального образования положило начало принятия на вооружение положительного опыта развития коммерческих предприятий с соответствующей корректировкой для достижения других целей. Основной целью деятельности коммерческого предприятия является получение максимальной прибыли, муниципальное образование функционирует для формирования качественной среды для жизнедеятельности населения и ее постоянного улучшения. Широко наблюдается внедрение технологий менеджмента организаций, доказавших свою эффективность в государственное и муниципальное управление. Одним из таких нововведений стала разработка стратегии развития муниципального образования. Стратегия (греч. – ‘искусство полководца’) – искусство планирования руководства, основанного на правильных и далеко идущих прогнозах. Следовательно, ключевым моментом формирования стратегии является получение точных прогнозов, касающихся всех сфер муниципального образования. Прогноз комплексного социально-экономического развития муниципального образования отражает большую часть тенденций развития муниципального образования, как позитивных, так и негативных, дает представление о том, каким будет состояние муниципального образования в долгосрочной перспективе. Планирование является одной из основных функций управления (А. Файоль). Это можно объяснить тем, что плохо спланированная деятельность объекта управления не приведет к достижению конечной цели или потребует внесения дополнительных изменений на этапе регулирования. Стратегия муниципального образования включает в себя:

- глобализацию и целенаправленность деятельности муниципалитета; цель определяет будущее качественное состояние системы на длительную перспективу;
- технологии, с помощью которых достигаются цели;
- ресурсы, используемые для достижения поставленных целей;
- систему управления, обеспечивающую достижение целей.

Стратегическое планирование – это процесс создания и претворения в жизнь алгоритмов действий, связанных в пространстве (по исполнителям) и во времени (по срокам), нацеленных на выполнение стратегических задач. Как правило, стратегическое планирование направлено на долгосрочную перспективу, таким образом, происходит разделение планирования на текущее и стратегическое. Цель текущего планирования – решение проблем муниципального образования, как уже имеющихся, так и потенциальных. Цель стратегического планирования – выявлять в потоке тенденций развития муниципального образования перспективные проблемы и формировать возможности для их решения в будущем. То есть текущее планирование занимается решением проблем, а стратегическое планирование – подготовкой к решению проблем. В качестве примера можно привести деятельность шахтерского города, в котором имеется градообразующее предприятие, занимающееся добычей угля. При отсутствии стратегии развития города истощение угольного разлома окажется фатальным для данного муниципального образования: закроется градообразующее предприятие, наполнявшее казну города финансовыми ресурсами, большая часть населения потеряет работу, городской бюджет не будет получать налоговых отчислений, население массово начнет покидать город в поисках источников доходов. Весьма распространенным подобное явление было во времена «золотой лихорадки» в США, когда после опустошения шахт население города просто переезжало на новые места, оставляя за собой города-призраки. Очень похожее явление наблюдалось в шахтерских городах Челябинской области в 90-х гг. прошлого века. Стратегическое планирование позволяет определять пути развития муниципального образования, несмотря на наличие негативных тенденций в прогнозе. Например, для указанного выше шахтерского города одним из выходов могло бы стать развитие другого промышленного производства (например, добыча и переработка горных пород для нужд строительной промышленности или развитие легкой промышленности), или, например, развитие туризма в муниципальном образовании. Основная цель стратегического планирования

социально-экономического развития муниципальных образований – выход на самодостаточный уровень развития. Это выбор приоритетов развития на основе использования резервов³.

Стратегическое планирование развития городов начало активно развиваться в европейских городах с 80-х гг. XX в., это было вызвано появлением угроз со стороны активно развивающихся азиатских городов (например, Токио). Это привело к формированию городских объединений, например, Европейской хартии городов, а также к принятию ряда документов на международном уровне, например, Программа устойчивых городов Центра ООН по населенным пунктам (НАВИТАТ).

При решении перспективных вопросов местного значения следует учитывать интересы не только нынешних поколений, но и будущих. Удовлетворение текущих потребностей муниципального образования в ущерб интересам будущих поколений, несомненно, приведет к появлению серьезных проблем, решение которых будет гораздо более затратным. В качестве примера можно привести строительство промышленных комбинатов, загрязняющие водоемы – источники пресной воды. Примером здесь может служить построенный в 60-е гг. прошлого столетия на Байкале целлюлозобумажный комбинат, закрытия которого добивались экологи всего мира. А закрытие его в начале XXI в. повлекло за собой проблему для жителей крупного города. Город оказался без средств к существованию. Во всем мире отмечается тенденция к истощению запасов пресной воды, во многих странах вода уже является дефицитным ресурсом. Поэтому развитие производства, загрязняющего озеро и водохранилища, для решения экономических проблем в будущем может привести к дефициту источников пресной воды. Более наглядным примером может служить строительство в РСФСР скотомогильников в 30-е гг. XX в., в которых производилось погребение останков сельскохозяйственных животных, пораженных сибирской язвой. Возбудитель сибирской язвы может сохранять свою жизнеспособность в почве десятилетиями. В то же время конструкция скотомогильников оказалась менее долговечной, поэтому в ряде регионов существует реальная угроза их разрушения вследствие половодий. Таким образом, недостаточно проработанное взвешенное решение по изолированию эпидемиологически опасного материала в прошлом может обернуться более затратной проблемой по поиску данных мест захоронения, их повторной обработки и утилизации уже в ближайшем будущем⁴.

Муниципальное образование – единая система, в которой все взаимосвязано напрямую или косвенно, поэтому решение проблем в одной из сфер муниципального образования способно привести к изменениям в другой сфере, как положительным, так и негативным. К примеру, повышение качества образования и воспитания, в первую очередь, нравственного, закономерно должно вести к снижению подростковой преступности и наркомании, а развитие сети психологической помощи (школьные психологи, телефоны доверия, некоммерческие организации, занимающиеся поддержкой людей, оказавшихся в трудном жизненном положении) приведет к снижению количества депрессий, случаев алкоголизма, суицидов. Все это в итоге приведет к сохранению количества трудоспособного населения. Развитие промышленного производства будет улучшать экономику муниципального образования, но отрицательно сказываться на экологическом состоянии окружающей среде, что двояко отразится на состоянии населения: с одной стороны, будет повышаться уровень его финансового благополучия за счет укрепления экономики муниципального образования, с другой – будет ухудшаться состояние здоровья населения за счет пострадавшей экологической обстановки. Следовательно, возникает потребность в оценке влияния принимаемых решений на муниципальном уровне в целом, анализа их совместимости друг с другом⁴.

В процессе разработки стратегии развития муниципального образования формируется его миссия, понятный всем (и органам местной власти, и инвесторам, и населению) ориентир, показывающий, в каком направлении будет вестись оптимизация деятельности муниципального образования. Стратегия развития, выполнение которой не только направлено на решение стоящих перед муниципальным образованием проблем или обеспечение готовности к решению грядущих проблем, но и вполне реально с учетом имеющихся возможностей, повышает привлекательность муниципального образования для инвесторов. Прогноз развития муниципального образования уменьшает неопределенность будущего той или иной территории для инвесторов: указаны основные тенденции в динамике показателей различных сфер, на основании чего инвестор может сделать определенные выводы, касающиеся целесообразности вложения средств в муниципальное образование и соотношения степени риска и величины возможной прибыли. Стратегия развития муниципального образования указывает инвестору на то, что муниципальное образование знает о грядущих проблемах и обеспечивает готовность к их решению, следовательно, риск инвестировать в развитие муниципального образо-

вания меньше. Например, инвестор заинтересован вложить средства в жилищное строительство. В городе отмечается стабильно невысокий спрос на жилье, соответственно объемы ввода нового жилья в эксплуатацию также не имеют существенной динамики в сравнении с предыдущими годами. В таком случае инвестор решит инвестировать капитал в строительство жилья на территории другого города. Однако если в стратегии развития города имеются планы по расселению ветхого аварийного жилья, в скором времени следует ожидать скачкообразное повышение спроса на квартиры. Инвестор решит, что рационально вложить в строительство жилых домов в данном городе, если будет уверен, что данное вложение принесет ему доход. Стратегия развития города не гарантирует ему данный доход, но указывает на высокую вероятность его получения. Кроме того, реализация крупных инвестиционных проектов с интернациональным участием требует наличия стратегического плана муниципального образования.

Большое значение стратегия развития муниципального образования имеет благодаря тому, что в процессе принятия проходят публичные слушания. Население обладает возможностью ознакомиться с проектом стратегии, высказать свое мнение, выступить со своими предложениями и пожеланиями по её улучшению. Это позволяет привлечь население к решению проблем местного значения, преодолеть апатию населения к участию в местном самоуправлении, оценить соотношение приоритетов развития глазами органов местного самоуправления и населения муниципального образования. То есть разработка стратегии развития муниципального образования осуществляется при активном участии населения.

В процессе стратегического планирования учитываются сильные и слабые стороны муниципального образования, на основании которых формируется представление о том, какие направления деятельности по его развитию должны быть направлены на максимальное использование потенциала сильных сторон, а какие – на минимизацию отрицательных моментов. Например, городу, окруженному болотистыми почвами, нужно рассматривать возможности по осушению почв для нужд строительства в перспективе, городу с богатым историческим и культурным наследием целесообразно подчеркивать свой статус в архитектурно-планировочных решениях строящихся и реконструирующихся объектов и т. д.

Итак, стратегическое планирование развития муниципального образования в современном мире становится одной из наиболее важных сфер деятельности муниципального образования потому что:

– позволяет определить наличие угроз муниципального образования в перспективе и определить план мероприятий по их ликвидации с учетом интересов будущих поколений;

– органы муниципального управления, предприятия и бизнес, а также население муниципального образования объединяют свои усилия в стремлении к совершенствованию деятельности муниципального образования;

– позволяет сформировать на территории муниципального образования единую политику во всех сферах деятельности;

– повышает инвестиционную привлекательность муниципального образования, позволяет установить принципы воздействия на сильные и слабые стороны муниципального образования;

– приближает население к местной власти, формирует у населения доверие к местному самоуправлению⁵.

В современных условиях открытого всемирного рынка конкуренция муниципальных образований между собой требует наличия механизмов, регулирующих развитие территорий, повышающих его эффективность. Одним из таких механизмов является стратегическое планирование, которое позволяет муниципальным образованиям не только выживать в конкурентной среде, но и стать лучше и привлекательнее для населения.

Примечания

¹ Королев, И. С. Мировая экономика : глобальные тенденции за 100 лет. М. : Юристъ, 2003. 604 с.

² Федеральный закон РФ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» ФЗ № 131 от 06.10.2003 // Рос. газ. 2003. 08.10. № 202.

³ Стасишина, Р. А. Совершенствование стратегического планирования социально-экономического развития муниципального образования // Проблемы соврем. экономики. 2010. № 2 (34). С. 78.

⁴ Воронин, А. Г. Основы управления муниципальным хозяйством / А. Г. Воронин, В. А. Лапин, А. Н. Широков ; Моск. обществ. науч. фонд. М., 1997.

⁵ Кузнецов, В. В. Современные проблемы местного самоуправления и экономики территорий : конспект лекций / В. В. Кузнецов, М. В. Каймакова, Т. Е. Минякова. Ульяновск, 2007.

В. Ф. Горшенин

доцент, канд. физ.-мат. наук

Челябинский государственный университет

Д. Р. Давлетшина

магистрант

Челябинский государственный университет

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПОТОКОВЫХ ПРОЦЕССОВ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Анализ структуры рабочего времени технических устройств и персонала ряда ГДП позволил установить, что производительное время в эксплуатации экскаваторов – 15–19 %, производительное время в ремонте – 6–9 %, а/с – 8–17 %; непроизводительное время в эксплуатации экскаваторов – 25–31 %, в ремонте – 33–43 %.

Производительное время в эксплуатации автосамосвалов – 23–43 %, производительное время в ремонте – 8–17 %, а/с – 8–17 %; непроизводительное время в эксплуатации автосамосвалов – 11–23 %, в ремонте – 34–46 %.

Производительное время ремонтного персонала – 12–25 %, непроизводительное время – 75–88 % (рис. 1).



Рис. 1. Структура рабочего времени технических устройств и персонала ряда ГДП

На примере схемы перемещения работника обкаточного отделения показано его непродуктивное перемещение по территории цеха, связанное с отвлечением на операции, несвойственные основной функции. Коэффициент использования рабочего времени слесаря составил 0,32 при 12-ти часовой рабочей смене (рис. 2).

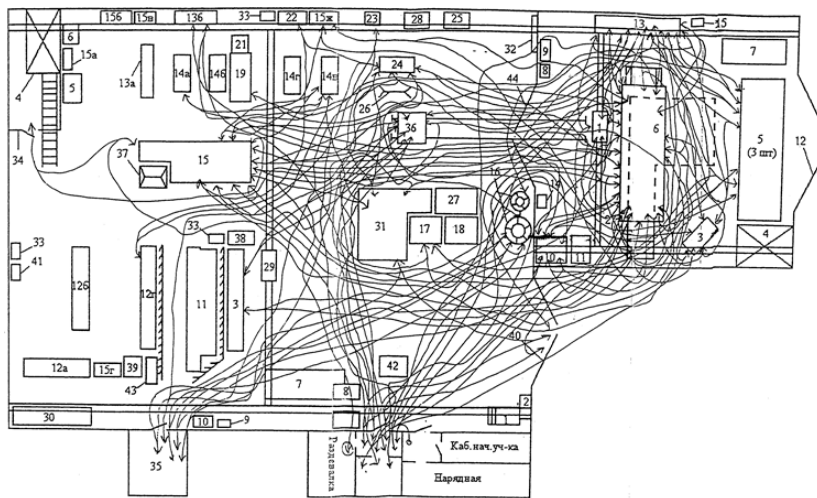


Рис. 2. Схема перемещения работника обкаточного отделения (обкатка ДВС ЯМЗ-240-НМ)

Для выявления факторов, влияющих на эффективность использования рабочего времени, было проведено анкетирование работников ГДП, в составе 12 человек. Анализ результатов анкетирования показал, что основными причинами снижения эффективности использования рабочего времени являются: неэффективное использование материальных, информационных, финансовых потоков и потоков персонала.

Ремонтное производство горнодобывающего предприятия состоит из большого количества потоковых процессов, таких как материальные, информационные, финансовые, трудовые потоки услуг. В данном контексте под *эффективностью потока* понимается показатель, характеризующий интенсивность потока, качество работы потокового процесса при заданном (нормативном) уровне издержек.

Для анализа потоковых процессов была разработана матрица анализа технологического процесса ремонта экскаватора ЭКГ-5А, позволяющая оценивать уровень соответствия каждого элемента

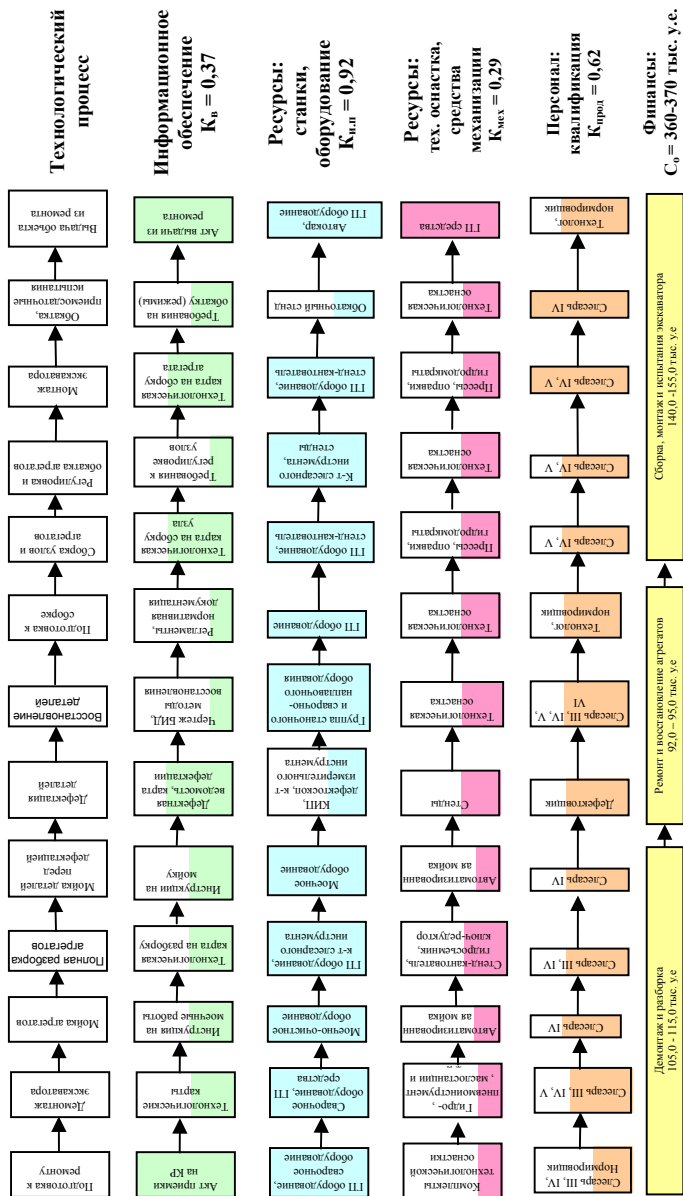


Рис. 3. Матрица анализа технологического процесса ремонта экскаватора ЭКГ-5А

потока нормативу или стандарту информационного обеспечения, материальных, трудовых и финансовых ресурсов (рис. 3).

Анализ полученных результатов свидетельствует, что отклонения от стандарта наблюдаются во всей структуре ресурсного обеспечения потокового процесса. Степень окрашивания элементов каждого потока иллюстрирует наличие, частичное присутствие или отсутствие данной функции. Это, непосредственно, сказывается на качестве всего технологического процесса. Технологический процесс ремонта экскаватора будет считаться эффективным при полном окрашивании его элементов.

Чтобы потоковые процессы функционировали эффективно, необходимо их организовать. Следовательно, для этого необходима соответствующая квалификация, мотивация и стимулирование персонала.

Совместно с ключевым персоналом предприятия была сформулирована программа развития подразделений для повышения эффективности производства.

Одним из элементов программы являются рекомендации по повышению уровня мотивации и стимулирования персонала.

Факторы, влияющие на мотивацию труда, – мотивирующие и демотивирующие – на примере ш. «Распадская» представлены на рис. 4.

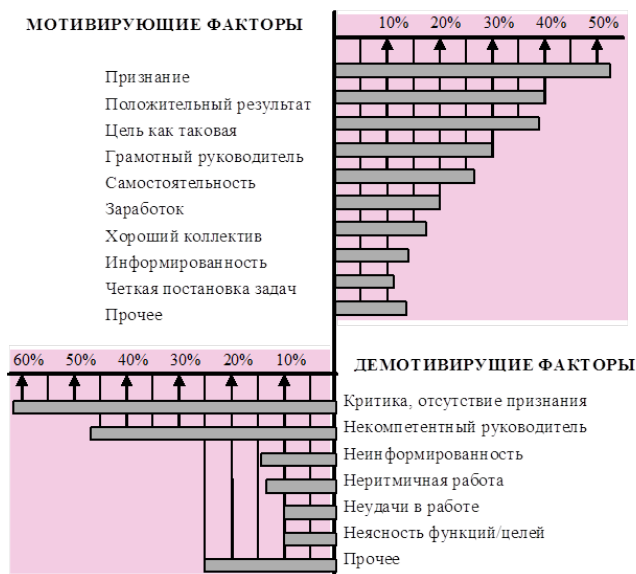


Рис. 4. Факторы, влияющие на мотивацию труда (по А. М. Макарову)

Оценка уровня стимулирования работников ремонтной службы приведены в таблице.

*Оценка уровня стимулирования работников ремонтной службы
ОАО «Ковдорский ГОК»*

| Факторы мотивации | Меры по улучшению механизма стимулирования | Уровень стимулирования сегодня, % |
|----------------------------------|--|-----------------------------------|
| Соц. пакет | Дополнения к государственным гарантиям в коллективном договоре | 100 |
| Льготная, повышенная пенсия | Достоверный учет дохода и отчислений; информированность | 100 |
| Стабильность | Информирование об угрозе выделения из структуры комбината, сокращения численности | 80 |
| Доход | Повышение заработной платы; стимулирующие выплаты | 70 |
| Культура производства (+) | Средства индивидуальной защиты; социально бытовые условия; поддержание оборудования и инструмента в надлежащем состоянии | 60 |
| Повышение квалификации | Курсы, аттестация персонала | 60 |
| Внутренняя удовлетворенность (+) | Признание; личное общение; поощрения | 20 |

Таким образом, повышение уровня мотивации и стимулирования персонала способствует обеспечению эффективной организации потокового процесса, тем самым снижая непроизводительное время для выполнения рабочих операций.

Список литературы

1. Андреева, Л. И. Методология формирования технического сервиса горно-транспортного оборудования на угледобывающем предприятии : дис. ... д-ра техн. наук. Екатеринбург, 2004. 120 с.
2. Макаров, А. М. Российское угольное предприятие : от существующего к жизнеспособному / Л. И. Андреева, С. А. Устинова, А. М. Макаров. Екатеринбург : УрОРАН, 1997. 55 с.
3. Отчет «Определение резервов повышения эффективности ремонтного производства ОАО «Ковдорский ГОК». Производственно-технический аудит». Этап 2. Челябинск, 2013.

В. Ф. Горшенин

доцент, канд. физ.-мат. наук

Челябинский государственный университет

ЦИКЛЫ РОСТА И РАЗВИТИЯ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

Феномен цикличности присутствует во многих явлениях окружающего мира. Циклические явления органически связаны с развитием природы, с поступательным ходом событий, при этом последовательность явлений не обязательно должна повторяться и приводить к исходному положению. Интерес к циклическим процессам как элементу миропонимания существовал у философов с древнейших времен. С диалектической точки зрения, циклы являются проявлением свойств дуальности, борьбы и единства противоположных составляющих системного материального объекта. Если проблема цикличности интересовала философов на протяжении многих веков, то представители социально-экономических наук обратили на неё внимание относительно недавно, с первой половины XIX в. Изучая проблемы народонаселения, причины возникновения кризисов в условиях капиталистического способа производства, экономисты установили закономерности в структуре и периодичности их возникновения.

Волнообразно-циклический характер изменения параметров социально-экономических систем проявляется в виде длинноволновых исторических колебаний, экономических циклах различной продолжительности (циклы Кондратьева, Жюглара, Кузнеца, Китчина, и др.), производственных жизненных циклов, жизненного цикла экономических структур и т. д. В социально-экономических науках под циклическостью понимается периодичность повторяющихся нарушений равновесия в экономической системе, ведущих к свертыванию хозяйственной деятельности, спаду, кризису¹. Циклы отражают колебания деловой активности и рыночной конъюнктуры; неравномерность или смену эволюционных и революционных форм экономического прогресса, чередование фаз экстенсивного или интенсивного экономического роста. Циклический характер изменения связан с нарастанием, обострением и разрушением внутренних противоречий социально-экономических систем. В рыночной экономике экономические циклы как форма движения сочетают стихийное и организованное начало. В любом цикле каждая последующая фаза есть следствие кумулятивного накопления условий в течение предыдущей фазы. Каждый новый цикл закономерно следу-

ет за другим, так же, как одна фаза одного и того же цикла сменяется другой. В цикличности сочетаются пределы и резервы развития, циклические кризисы есть не только нарушение равновесия, но и исходный момент восстановления сбалансированности. Умение прогнозировать циклические процессы и эффективно вмешиваться в их протекание для повышения эффективности функционирования социально-экономических систем становится актуальной задачей современной экономики и управления.

В основе циклических процессов лежит последовательное осуществление одного или нескольких циклов, обеспечивающих функционирование и развитие какого-либо объекта окружающего мира, последовательную смену состояний объекта. Время входит в качестве независимой переменной в описание каждой экономической величины. Никакая экономическая теория не может избежать рассмотрения временных зависимостей. Цикл – это совокупность взаимосвязанных явлений, процессов, работ, образующих законченный круг развития в течение какого-либо промежутка времени².

Динамика циклических процессов, как и любых других временных проявлений, отражается двумя основными категориями: ростом и развитием. Несмотря на то, что эти понятия отражают влияние одного фактора, они основаны на разных механизмах взаимодействия «системы» и «среды».

Экономический рост абстрагируется от системных изменений, ориентируя систему на экономически целесообразное поведение в условиях меняющейся окружающей среды. Флуктуации, возникающие во внешней среде, вызывают изменение параметров состояния системы. Система испытывает экзогенный шок (внешний импульс), в результате которого ее параметры могут существенно отклониться от равновесного состояния. Но если система обладает достаточной устойчивостью, то благодаря наличию обратных связей происходит затухание этих возмущений, и система переходит в новое равновесное состояние. При этом характеристики и структура системы остаются неизменными, а ее поведение не выходит за пределы трендовой модели (рис. 1, а). Можно выделить особый тип циклов: циклы роста (циклы деловой активности), в которых взаимосвязь явлений, процессов, работ в системе обеспечивает такой прирост параметров состояния объекта, который в конце цикла возвращает объект на траекторию тренда (рис. 2, а). В таких циклах происходит постоянное воспроизводство базовой функции системы. Типичным примером подобного цикла может служить выход из заноса автомобиля

на скользком покрытии, когда воздействие внешних сил компенсируется взаимосвязанной работой внутренних органов управления автомобилем.

Поведение системы, при котором она проходит ряд последовательных циклов, в которых параметры системы испытывают колебания с затуханием относительно тренда, можно охарактеризовать как эволюционное. Подобный характер цикличности был свойственен социально-экономическим системам периода индустриализации, где, несмотря на влияние большого числа внешних факторов, управление предприятиями осуществлялось таким образом, чтобы обеспечивать постоянный экономический рост за счет увеличения производительности труда, роста привлекаемых ресурсов и средств производства, увеличения спроса, повышения квалификации и уровня образования. При этом не затрагивалась организационно-правовая и производственно-техническая структура хозяйствующих объектов, обеспечивающая реализацию базовой производственной функции.

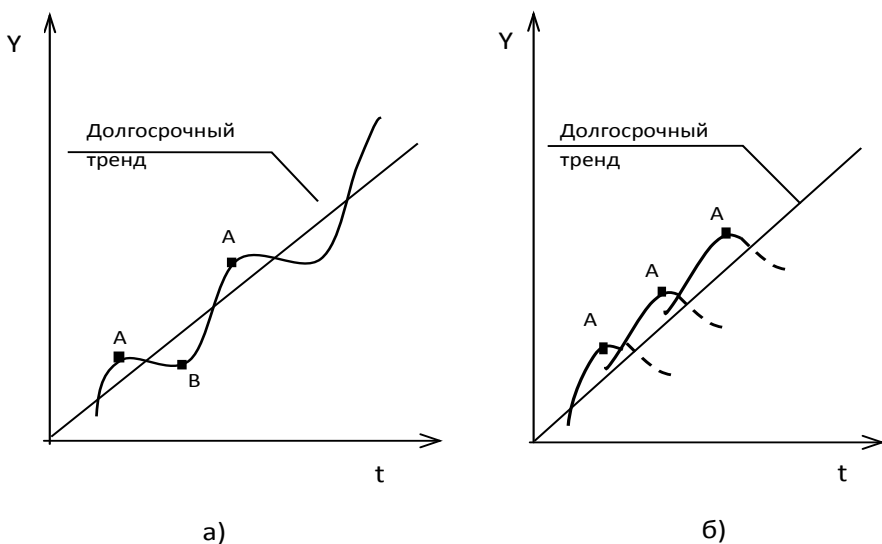


Рис. 1. Виды циклических процессов

Длительность цикла роста измеряется продолжительностью периода от подшвы цикла В до его пика А (рис. 1, а). Консерватизм системы приводит к тому, что в условиях эволюционного (детерминистского) типа цикличности управляющая подсистема склонна его

затягивать, переводя тренд на пологий участок развития, тем самым снижая динамику развития социально-экономической системы и конкурентоспособность в целом.

Категория 'экономическое развитие' предполагает качественное изменение состояния системы путем переоценки направленности экономического процесса, смены целей, мотивов, средств достижения и сопровождается значительными структурными изменениями, носящими необратимый характер в состоянии материальных и идеальных объектов.

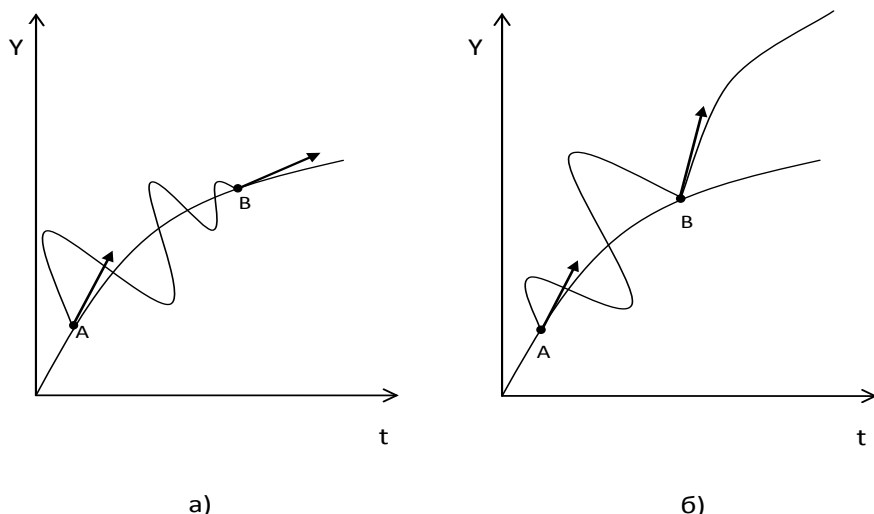


Рис. 2. Циклы роста (а) и развития (б)

В современной экономической теории под развитием понимается прерывание стационарного состояния в силу возникновения новых явлений, нарушение статического равновесия, ведущее к неопределенному будущему равновесию. Наибольший вклад в понимание сущности процессов экономического развития сделан Й. Шумпетером³, который подверг критике основное положение классической экономической теории о первопричинах экономического развития. Согласно теории Шумпетера, развитие является дискретным процессом, который возникает под воздействием эндогенных (внутренних) факторов, вызывающих структурные сдвиги в социально-экономических системах. Принцип дискретности указывает на наличие определенных периодов в развитии системы, отделенных друг от

друга какими-либо рамочными процедурами. В качестве таких рамок удобнее использовать циклы развития, в течение которых происходит накопление количественных изменений в параметрах состояния системы, но, в отличие от циклов роста, в конце цикла развития система переходит на новый тренд движения (рис. 1, б). Такой тип цикличности можно определить как революционный (дискретный), где параметры системы меняются качественно и количественно через скачкообразные структурные и функциональные преобразования в системе. Происходит необратимое нарушение воспроизводства базовой функции системы, и она уже не возвращается в свое первоначальное состояние (рис. 2, б). Направление течения процессов развития может меняться неожиданным образом, что делает невозможным прогноз в формате экстраполяции от существующего. Можно рассматривать только общую направленность и интенсивность изменений системы в пространстве и времени.

При переходе от одного цикла развития к последующему в среде организации происходят структурные сдвиги⁴. Результирующий структурный сдвиг обладает не только отличными от вызвавших его первоначальных эндогенных сдвигов в структуре системы количественными, но и иными качественными характеристиками. Это происходит вследствие синергетических эффектов взаимодействия первоначальных структурных сдвигов, таких как процессы бифуркации, коэволюции, взаимопроникновения, взаимоподдержки или взаимоподавления, вызванных одинаковыми или противоположными интересами субъектов структурных сдвигов. В ряде случаев возникает так называемый эффект мультипликатора.

Принципы дискретности развития и структурных сдвигов позволяют объяснить такие процессы социально-экономической природы, как технологические разрывы⁵ или циклы развития рабочей силы⁶, рассматривая их как последовательность циклов, связанных точками бифуркации и сопровождаемых нелинейными переходными процессами.

Циклы развития рассматриваются как многомерный процесс тесно взаимосвязанных количественных и качественных преобразований, включающих необратимые, направленные, закономерные изменения в технической, экономической, социальной и политической сферах и создающих каждый раз новое расширенное состояние экономической системы, изменяя её структуру и состав элементов. Результатом процесса развития является новое качественное состояние экономической системы, проявляющееся в изменении его состава или структуры.

Дать картину сложного взаимодействия нескольких одновременно действующих тенденций, в результате которого возникают внезапные изменения в характере функционирования социально-экономической системы, используя методологический аппарат, только экономической теории невозможно. И здесь огромную услугу экономической теории может оказать математика, точнее, те её разделы, которые принято обозначать терминами 'нелинейная динамика' и 'математическая статистика'. Сюда относят качественную теорию нелинейных дифференциальных уравнений, теории дискретных отображений, бифуркаций, катастроф, синергетику. Этот математический аппарат позволяет, основываясь на дифференциальных уравнениях или дискретных отображениях, описывать и объяснять такие явления в динамических системах, как:

- изменение характера динамики систем при изменении отдельных параметров уравнений;
- изменение характера динамики системы при незначительном внешнем воздействии на переменные системы;
- появление или исчезновение циклов в динамике системы;
- внезапные скачкообразные изменения в значениях переменных, описывающих состояние системы;
- переход системы в состояние хаоса и выход её из состояния хаоса и др.

Для подобных процессов в технологической сфере Р. Фостером⁷ была предложена модель «**S – S перехода**». Согласно его представлениям, развитие возможно только на основе новой технологической платформы, графически описываемой технологическим разрывом S-S перехода. Введенные им понятия технологического предела и технологического разрыва траектории развития инновационного цикла моделируются логистической кривой. Фостер заменяет концепцию эволюционно непрерывного замещения одной технологии другой, гипотезой неожиданной инновации, переводящей прежнюю траекторию роста на новую логистическую кривую более высокого уровня. Экономическое пространство любого инновационного процесса характеризуется высокой конкуренцией. Появление конкурента (технологии, продукта или услуги) возможно на любом участке логистической кривой. В этой связи многие исследователи технологических скачков едины во мнении, что переход на новую логистическую траекторию возможен и необходим еще на экспоненциальном участке старой логистической кривой⁸.

Развитие социально-экономических систем является частью общего эволюционного необратимого нелинейного процесса коли-

чественных и качественных изменений окружающей действительности во времени, проявляющегося в виде иерархии жизненных циклов систем различной природы с двумя основными альтернативами: продолжением воспроизводства базовой функции или структурное преобразование базовой функции с переходом на новую траекторию развития. Теория и практика менеджмента должна дать руководителю инструментарий для установления природы цикла и выбора пути дальнейшего развития объекта управления.

Примечания

¹ Иохин, В. Я. Экономическая теория : учеб. для вузов. М. : Экономика, 2006. 861 с.

² Новый толково-словообразовательный словарь русского языка / под ред. Т. Ф. Ефремовой. М. : Дрофа, 2000. Т. 3. 976 с.

³ Шумпетер, И. Теория экономического развития. М. : Прогресс, 1982. 455 с.

⁴ Князева, Е. Н. Антропный принцип в синергетике / Е. Н. Князева, С. П. Курдюмов // Вопр. философии. 1997. № 3. С. 29–36.

⁵ УралАЗ : стратегия прорыва : коллектив. моногр. / В. Ф. Горшенин [и др.] ; под ред. В. Х. Кормана. Челябинск : Изд-во Т. Лурье, 2008. 208 с.

⁶ Горшенин, В. Ф. Ценностный подход к оценке качества рабочей силы // Вестн. Челяб. гос. ун-та. 2010. № 14 (195). Экономика. Вып. 27. С. 27–30; Горшенин, В. Ф. Нелинейные аспекты развития социально-экономических систем» // Материалы VI науч.-практ. конф. Челяб. гос. ун-та. Челябинск : Энциклопедия, 2012. С. 38–45.

⁷ Фостер, Р. Обновление производства : атакующие выигрывают. М. : Прогресс, 1987. С. 85–87.

⁸ Нижегородцев, Р. М. Модели логистической динамики как инструмент экономического анализа и прогнозирования // Моделирование экономической динамики. М. : Диалог МГУ, 1997. С. 34–51.

З. Р. Галимова

сотрудник ООО «Стомадент»

СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЯ ‘ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ’

Понятие человеческого капитала занимает одно из центральных мест в современном сознании общества. В условиях современной экономики тема человеческого капитала является особенно важной и актуальной. Президент РФ В. В. Путин 21 июня 2013 г. на пленар-

ном заседании «Глобальная повестка устойчивого экономического роста» в рамках Петербургского международного экономического форума особо подчеркнул роль человеческого капитала в будущем экономики нашей страны.

Теория человеческого капитала исследует зависимость доходов работника, предприятия, общества от знаний, навыков и природных способностей людей. Впервые понятие ‘человеческий капитал’ появилось в работах американских ученых-экономистов Теодора Шульца и Гэри Беккера. За создание основ теории человеческого капитала им были присуждены Нобелевские премии по экономике – Т. Шульцу в 1979 г., Г. Беккеру в 1992 г. Возникновение теории человеческого капитала как самостоятельной научной концепции было обусловлено изменениями в социальной и экономической жизни общества, вызванной научно-техническим прогрессом. Возникла насущная потребность в высококвалифицированных работниках, что обусловило необходимость переосмысления значения образования, квалификации и роли сложного труда.

Истоки современной теории человеческого капитала прослеживаются в трудах В. Петти (1623–1687), обосновавшего категорию ‘живые действующие силы человека’ и предлагавшего считать их составной частью национального богатства.

Затем А. Смит в 1776 г. доказал, что различия между возможностями людей с разным уровнем образования и профессиональной подготовки отражают различия в их доходе, необходимом, чтобы оплатить приобретение этих навыков. А. Смит писал, что увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от повышения ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работал.

Д. Рикардо позднее развил эту мысль, объяснив отставание стран в экономическом развитии, недостатком образования во всех слоях народа, отождествляя воспроизводство рабочей силы с воспроизводством населения и отмечая важность качества рабочей силы для эффективного производства. К. Маркс рассматривал рабочую силу как совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает живая личность человека и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости. Развитие физических, умственных, творческих, созидательных сил человека Маркс называл действительным богатством, главной производительной силой общества, подчеркивая, что творческие качества человека могут быть созданы только в процессе и в результате спец-

ифического производства и требуют затрат. В конце XIX – начале XX в. **Ф. Лист, В. Ропер, Г. Сиджуин, Дж. С. Уолш отмечали, что капиталом является не сам человек, а унаследованные и приобретенные им способности к труду и такие качества, как образования и квалификация.** Основная же часть экономистов в то время считала капиталом самого человека, а не его способности. В начале XX в. исследования носили в большей степени прикладной характер. Ученые пытались определить стоимость отдельного человека и всего населения, размеры государственной помощи для воспитания детей, выделения соответствующих статей расходов семейных бюджетов. В 50–90-х гг. XX в. теория человеческого капитала сформировалась и развивалась в трудах Т. Шульца, Г. Беккера, Б. Вейсброда, Дж. Минцера, Л. Хансена, М. Блауга, С. Боулса, Й. Бен-Порэта, Р. Лейарда, Дж. Псахаропулоса, Ф. Уэлча, Б. Чизвика. Теория человеческого капитала предложила единую аналитическую рамку для объяснения таких разных явлений как вклад образования в экономический рост, спрос на образовательные и медицинские услуги, возрастная динамика заработков, различия в оплате мужского и женского труда. Согласно теории, под человеческим капиталом понимается воплощенный в человеке запас способностей, знаний, навыков и мотиваций. Человеческий капитал формируется для получения дополнительных доходов в будущем.

Человеческий капитал – это категория, обладающая следующими признаками:

- проходит следующие стадии: стадии рождения, развития, угасания;
- подвергается физическому и моральному износу;
- по своей природе и содержанию относится к нематериальным активам организации, однако в силу своей специфики и ситуационной зависимости может иметь и отрицательную нагрузку и, следовательно, может быть отнесен к пассивам организации;
- не может быть отчужден у человека: не может продаваться, покупаться и передаваться другим, как денежные средства и материальные ценности.

В связи с вышеизложенными предположениями автор предлагает определять категорию человеческого капитала как реализованные и накопленные каждым человеком способности, которые при определенных воздействиях обеспечивают функционирование организации и ее конкурентоспособность. При этом способности рассматриваются как совокупность знаний, интеллекта, навыков, умений, здоровья, энергии культуры человека.

Список литературы

1. Беккер, Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США : экономика, политика, идеология. 1993. № 11.
2. Дятлов, С. А. Основы теории человеческого капитала СПб. : Изд-во СПбУЭФ, 1994.

А. С. Довженок

д-р техн. наук

ведущий научный сотрудник ООО «НИИОГР»

Ю. Ю. Ушаков

аспирант кафедры автомобильного транспорта

и сервиса автомобилей

Южно-Уральского государственного университета

инженер ООО «НИИОГР»

О СТАНДАРТИЗАЦИИ РЕМОНТНЫХ ПРОЦЕССОВ КАРЬЕРНЫХ АВТОСАМОСВАЛОВ В ОАО «РАЗРЕЗ ТУГНУЙСКИЙ»

Руководство ОАО «Разрез Тугнуйский» и горнотранспортного участка (ГТУ) с 2012 г. решает задачу повышения эффективности, безопасности и надежности работы карьерного автотранспорта программно-целевым методом. Одним из ключевых направлений решения данной задачи была определена стандартизация ремонтного производства.

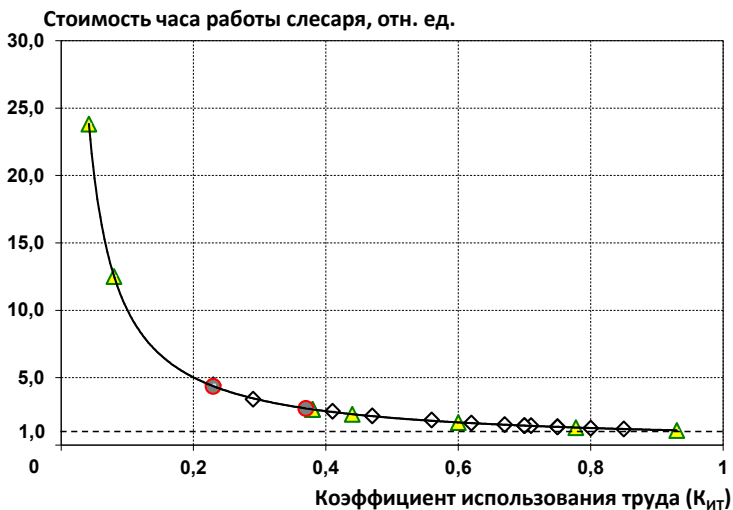
В результате проделанной работы на участке за период май 2013 г. – март 2014 г. были разработаны и утверждены 10 стандартов на ремонт основных узлов и агрегатов автосамосвалов БелАЗ-7530.

Стандарт имеет типовую структуру, которая включает:

- технологическую карту, в которой описаны и проиллюстрированы основные операции и приемы, инструменты, средства труда и нормы времени;
- описание возможных нештатных ситуаций и последовательность операций по их устранению;
- карты рисков травмирования.

Разработка стандартов позволила выявить и зафиксировать рациональную последовательность и продолжительность безопасного выполнения ремонтных операций, оценить возможные риски травмирования, нештатные ситуации и проработать мероприятия по их недопущению.

В феврале 2014 г. была произведена оценка соответствия выполнения ремонтных процессов утвержденным стандартам. Для наглядности и удобства проведения оценки результаты наблюдений за выполнением ремонтов фиксировались в форме сетевых графиков. Было установлено, что фактические отклонения составляют от 2,6 до 24 раз, в то время как допустимые отклонения по стандартам – до 20 %.



Предприятия:

- ◇ – ООО «Ванадий-ремонт» (2011 г.)
- – ОАО «Ковдорский ГОК» (2013 г.)
- ▲ – ОАО «Разрез Тугнуйский» (2014 г.)

Стоимость часа работы слесаря:

- производительного*
- календарного

** Под производительным временем понимается время выполнения операций с рациональными параметрами процесса (по А. М. Макарову)

Рис. 1. Зависимость стоимости часа работы ремонтных рабочих от коэффициента использования труда

Совместно с механиками и рабочими был произведен разбор причин отклонения от разработанных стандартов. Выявлено, что основные потери и дополнительные работы возникают вследствие неэффективной организации труда и производства: неподготовленность рабочего места, поиск необходимого инструмента, незнание эффективных приемов выполнения операций и т. п. Неэффектив-

ные действия привели к существенным отклонениям от стандарта по продолжительности и последовательности выполнения операций по ремонту, а также к повышению рисков травмирования персонала при выполнении отдельных операций.

Исследования, выполненные на ряде горнодобывающих предприятий, показали, что отклонения от регламентированных параметров проведения ремонта обуславливают изменение стоимости труда ремонтных рабочих. На рисунке представлена зависимость стоимости часа работы ремонтных рабочих для собственника от коэффициента использования труда ($K_{ит}$), который рассчитывается как отношение планируемого (по стандарту) времени выполнения операции к фактическому.

Можно утверждать, что непроизводительный труд для собственника обходится дорого.

Таким образом, разработка стандартов на ремонтные работы в ОАО «Разрез Тугнуйский» позволила выявить рациональную последовательность и продолжительность выполнения ремонтов карьерных автосамосвалов, оценить возможные опасные ситуации при проведении ремонта и проработать мероприятия по их недопущению. Для того чтобы разработанные стандарты стали инструментом повышения эффективности и безопасности ремонтного производства, необходимо, чтобы организация их применения была взята под особый контроль начальником ГТУ на этапах планирования, подготовки, организации проведения и контроля ремонтов, что позволит упорядочить процессы и повысить уровень безопасности и использования труда ремонтного персонала.

Е. Н. Елисева

доцент, канд. пед. наук

Челябинский государственный университет

МАТРИЦА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ

Изучение удовлетворенности потребителей образовательных услуг является важным элементом менеджмента качества в любом высшем учебном заведении, способствует совершенствованию учебного процесса в соответствии с требованиями и оценками студентов, выпускников и работодателей.

На факультете управления ЧелГУ регулярно проводится иссле-

дование по изучению удовлетворенности потребителей образовательных услуг. Представим некоторые результаты данного исследования, проведенного в ноябре-декабре 2013 г. Объектом изучения выступили основные потребители:

– первокурсники – студенты очного отделения всех направлений обучения («Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом») – 76 % от общего количества;

– студенты старших курсов – студенты четвертого курса очного отделения специальностей и направлений обучения («Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации», «Менеджмент», «Управление персоналом») – 82 % от общего количества;

– выпускники – студенты, закончившие обучение в 2013 г. по специальностям «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» – 85 % от общего количества.

Для оценки удовлетворенности потребителей образовательных услуг были выбраны следующие направления:

– удовлетворенность выбором вуза и направления обучения;

– удовлетворенность качеством обучения (уровень организации учебного процесса, условия обучения в вузе, качество преподавания профессорско-преподавательского состава);

– удовлетворенность адаптацией на рынке труда.

Изучение удовлетворенности потребителей образовательных услуг предполагает пятибалльную шкалу оценки представленных направлений и составление матрицы удовлетворенности по каждой группе потребителей.

Матрица удовлетворенности потребителей составляется на основе выделенных направлений (факторов) по выбранной группе потребителей в соответствии с полученными оценками (табл. 1).

Таблица 1

Матрица удовлетворенности потребителей

| Факторы удовлетворенности | Потребитель А | Потребитель В | Потребитель С |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Фактор 1 | | | |
| Фактор 2 | | | |
| Фактор 3 | | | |
| | | | |

Рассмотрим составление данной матрицы на примере следующих групп потребителей (студентов и выпускников) по специальностям:

«Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» (табл. 2, 3, 4).

Таблица 2

Матрица удовлетворенности студентов и выпускников «Государственное и муниципальное управление» по пятибалльной шкале (2013 г.)

| Факторы удовлетворенности | Первокурсники | Студенты старших курсов | Выпускники |
|---|---------------|-------------------------|------------|
| 1. Удовлетворенность выбором вуза | 4,3 | 3,9 | |
| 2. Удовлетворенность выбором направления обучения | 4,2 | 3,3 | 3,1 |
| 3. Удовлетворенность качеством обучения | | 3,5 | 3,5 |
| 4. Удовлетворенность адаптацией на рынке труда | | | 3,5 |

Таблица 3

Матрица удовлетворенности студентов и выпускников «Менеджмент организации» по пятибалльной шкале (2013 г.)

| Факторы удовлетворенности | Первокурсники | Студенты старших курсов | Выпускники |
|---|---------------|-------------------------|------------|
| 1. Удовлетворенность выбором вуза | 4,5 | 4,3 | |
| 2. Удовлетворенность выбором направления обучения | 4,4 | 4,4 | 4,2 |
| 3. Удовлетворенность качеством обучения | | 3,4 | 4,4 |
| 4. Удовлетворенность адаптацией на рынке труда | | | 3,7 |

Таблица 4

Матрица удовлетворенности студентов и выпускников «Управление персоналом» по пятибалльной шкале (2013 г.)

| Факторы удовлетворенности | Первокурсники | Студенты старших курсов | Выпускники |
|-----------------------------------|---------------|-------------------------|------------|
| 1. Удовлетворенность выбором вуза | 4,4 | 4,2 | |

| | | | |
|---|-----|-----|-----|
| 2. Удовлетворенность выбором направления обучения | 4,3 | 3,8 | 3,9 |
| 3. Удовлетворенность качеством обучения | | 3,5 | 4,0 |
| 4. Удовлетворенность адаптацией на рынке труда | | | 3,8 |

Сравнительный анализ удовлетворенности студентов и выпускников показывает снижение удовлетворенности выбором вуза и направления подготовки в течение всего процесса обучения. Это тревожный сигнал свидетельствует о необходимости совершенствования организации практики студентов по всем направлениям обучения, проведения деловых встреч, семинаров со специалистами-практиками по проблемам управления, организации экскурсий и стажировок студентов и преподавателей на предприятия и организации города и области. В целом, хочется отметить, что удовлетворенность студентов и выпускников выбором специальности и направления обучения «Государственное и муниципальное управление» ниже, чем «Менеджмента организации» и «Управления персоналом».

Удовлетворенность качеством обучения зависит от организации учебного процесса, условий обучения и квалификации ППС, которые являются практически одинаковыми для всех направлений обучения. Спецификой являются сами образовательные программы, учебные планы и их реализация в рамках учебного процесса. Радует тот факт, что выпускники, оценивая качество обучения, дают более высокие показатели, чем студенты старших курсов, которые не всегда еще четко представляют особенности профессиональной деятельности.

Предложенные ранее рекомендации позволяют также улучшить ситуацию с удовлетворенностью адаптацией выпускников на рынке труда. Сегодня, к сожалению, этот показатель не превышает 4 балла по всем рассматриваемым специальностям обучения.

Таким образом, изучение удовлетворенности потребителей образовательных услуг на основе составления матрицы удовлетворенности дает возможность увидеть не только целостную картину по факторам удовлетворенности, но и осуществить сравнительный анализ по выделенным группам потребителей.

О. В. Жигарь

ст. преподаватель

Челябинский государственный университет

О НЕОБХОДИМОСТИ МОДЕРНИЗАЦИИ ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Документированная информация составляет основу управления, его эффективность в значительной степени базируется на производстве и потреблении информации. В современном обществе информация стала полноценным ресурсом, важным элементом социальной и политической жизни общества. Качество информации определяет качество управления. Для повышения эффективности управления необходимо уделять внимание совершенствованию работы с документами, так как всякое управленческое решение всегда базируется на информации, на служебном документе. За счет более совершенной системы документационного обеспечения управления достигается более быстрое движение и исполнение служебных документов, их сохранение, использование и правильный отбор на хранение.

В современных условиях непрекращающегося поиска наиболее эффективных форм местного самоуправления, изменения методов управленческой деятельности, роста объемов информации, развития информационных технологий, а также интеграции их в традиционные делопроизводственные системы повышаются требования к качеству документационного обеспечения деятельности органов местного самоуправления, его соответствию современным требованиям и перспективам развития местного самоуправления в РФ.

Деятельность местных администраций по природе является управленческой и направлена на достижение определенного социального результата. Поэтому работа с документацией, обеспечивающей управленческие процессы, – важный элемент деятельности местных администраций, и от ее состояния во многом зависят оперативность и качество принимаемых органами местного самоуправления решений, эффективность их реализации. Все это актуализирует вопрос о необходимости исследования проблем муниципального делопроизводства, его нормативного регулирования, унификации и стандартизации в сфере документационного обеспечения деятельности местных администраций.

Города как обособленные в правовом и экономическом отношении поселения обладают такой характерной чертой, как короткое

время отклика между управленческим воздействием и его результатом, поэтому внедрение наиболее эффективных форм и методов документационного обеспечения управленческой деятельности дает здесь наиболее быстрый результат.

Документационное обеспечение управления – это закрепление, запечатление, фиксирование на материальном носителе информации о принятых решениях и оформление их в виде документа. Исходя из этого, можно определить, какие виды документов необходимы при принятии и реализации того или иного решения.

Для чего нужно закреплять, зафиксировать и оформлять в документы принятые решения? Иными словами, зачем нужны документы?

Во-первых, документ выполняет коммуникативную функцию, которая предназначена не только для решения задачи трансляции информации в организации и социальном пространстве, упорядочения и поддержания информационных связей в обществе. Иначе говоря, она играет и передающую, и социально цементирующую роль. Передача информации охватывает все уровни социальной системы и различных её подсистем. Она может быть интерактивной, т. е. вестись в диалоговом режиме; может осуществляться в каком-либо одном направлении: сверху вниз или снизу вверх. Соответственно возникают и различные категории документов:

– двустороннего действия (деловая и личная переписка, договорные документы и т. д.);

– многостороннего действия, рассчитанные на информирование всего общества (например, Устав муниципалитета);

– документы, ориентированные сверху вниз, т. е. от законодателя к исполнителю, от руководителя к подчинённому (законы, указы, постановления, распоряжения, инструкции и т. д.);

– документы, ориентированные снизу вверх от исполнителя и подчинённого к руководителю (жалобы, докладные записки и т. д.) [1. С. 8].

Во-вторых, документ выполняет управленческую функцию. Этой функцией обладает значительный массив документов, специально создающихся для целей управления и выступающих в качестве инструмента управленческого труда. Они функционируют преимущественно в оперативной среде. Поскольку процесс управления выступает в разных формах, имеет различные уровни, стадии, циклы, постольку и документы, выполняющие управленческую функцию, чрезвычайно разнообразны: организационно-распорядительные, плановые, отчётные и т. д. [1. С. 8].

В-третьих, с управленческой функцией тесно связана правовая функция документа. Она заключается в закреплении правовых норм и правоотношений в обществе. Этой функцией обладают документы, которые устанавливают, закрепляют либо изменяют правовые нормы и правоотношения или прекращают их действие, и иные документы, которые могут повлечь за собой определённые юридические последствия.

В-четвертых, документ также выполняет функцию учета, поскольку усложнение социальных связей, развитие экономических отношений вызвало к жизни потребность в документировании информации, т. е. регистрации, учете населения, земли, урожая, долгов и т. п. Выполняющие функцию учёта документы необходимы не только для решения многообразных хозяйственно-экономических задач, но также и для управления в целом социально-политическими, демографическими и другими процессами в местном сообществе. Эта функция находит отражение, прежде всего, в бухгалтерской, статистической, плановой, отчетной документации.

Служба делопроизводства – структурное подразделение органа исполнительной власти, на которое возложены функции по ведению делопроизводства, а также лица, ответственные за ведение делопроизводства в других структурных подразделениях органа исполнительной власти [8].

Таким образом, документационное обеспечение управления (делопроизводство) является важнейшей и неотъемлемой частью системы функционирования органов власти.

Основная цель документационного обеспечения управления – упорядочение документооборота, сокращение количества и повышение качества документов, создание условий для эффективного применения прогрессивных технических средств и технологий сбора, обработки и анализа информации, совершенствование работы аппарата управления.

Следовательно, основными задачами совершенствования документационного обеспечения управления являются:

- сокращение информационных потоков до оптимального минимума;
- обеспечение упрощения и удешевления процессов сбора, обработки и передачи информации с помощью новейших технологий автоматизации этих процессов [3. С. 3].

Таким образом, для любой организации жизненно важно постоянно совершенствовать документационное обеспечение управле-

ния, так как это прямо влияет на качество принятия управленческих решений.

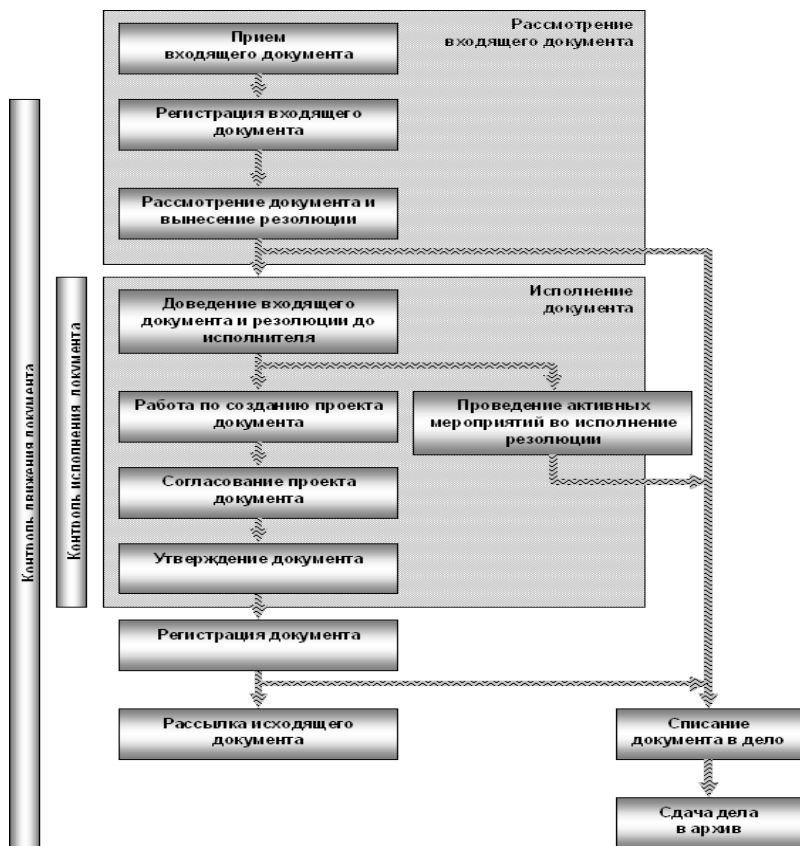
В настоящее время документационное обеспечение деятельности органов местного самоуправления в недостаточной степени принимает во внимание существующую нормативную базу и богатый опыт совершенствования делопроизводства, накопленный в России. В России в общегосударственном масштабе сложилась единая технология работы с управленческими документами, так называемая государственная система документационного обеспечения управления. Российское делопроизводство не имеет аналогов в других странах ни по детальности проработки технологии работы с документами, ни по масштабам распространения.

Управление делами местного значения и выполнение делегированных государственных полномочий неизбежно требует создания многих видов управленческих документов, без которых невозможно решать задачи планирования, финансирования, бухгалтерского учета и отчетности, оперативного управления, кадрового обеспечения деятельности органов местного самоуправления. Знание вопросов современного документирования управленческой деятельности поможет органам местного самоуправления работать без внешних и внутренних конфликтов, сосредоточив внимание на предоставлении более качественных муниципальных услуг, решении проблем всего местного сообщества.

Качественная организация делопроизводства в органах местного самоуправления – один из важных элементов обеспечения эффективности их деятельности, так как: 1) успешное управление, повышение уровня организации муниципальных услуг и решение вопросов местного значения во многом зависит от того, насколько рационально поставлено делопроизводство; 2) выполнение делегированных государственных функций, предоставление по ним отчетности, эффективное взаимодействие с государственными органами требуют качественного исполнения, составления и оформления документов; 3) при выполнении своих функций органы местного самоуправления руководствуются определенными правилами, установленными законодательством РФ и нормативными правовыми актами самого местного самоуправления. Разработка, принятие и исполнение местных нормативных правовых актов также тесно взаимосвязаны с правильной организацией документационного обеспечения органов местного самоуправления [4. С. 16].

В органах местного самоуправления осуществление делопроизводства происходит в соответствии с нормативно-методической ба-

зой. Производственный цикл документооборота в органах местного самоуправления представлен на рисунке.



Производственный цикл документооборота

Все документы, поступающие в орган местного самоуправления, проходят первичную обработку, предварительное рассмотрение, регистрацию. Формы регистрации могут быть трех видов: журнальная, карточная и автоматизированная электронная. На полученном документе проставляется регистрационный штамп. Документы с грифом «лично» или адресованные общественным организациям в экспедиции не вскрываются, а передаются по назначению. Предварительное рассмотрение документов осуществляется, исходя из оценки их содержания, на основании установленного в администрации распре-

деления обязанностей. Без предварительного рассмотрения передаются по назначению документы, адресованные непосредственно в структурные подразделения или должностным лицам. Предложения, заявления и жалобы граждан передаются в подразделения по рассмотрению писем граждан. На рассмотрение руководства передаются документы, полученные из правительственных и вышестоящих органов, содержащие информацию по принципиальным вопросам деятельности организации и требующие решения руководства. Остальные документы после предварительного рассмотрения службой документационного обеспечения направляются исполнителям. Обработка и передача документов исполнителям должны осуществляться в день поступления документов в службу документационного обеспечения или в первый рабочий день при их поступлении в нерабочее время. Документы, решения по которым исполняются несколькими структурными подразделениями, передаются им поочередно или одновременно в копиях. Подлинник получает ответственный исполнитель, названный в резолюции первым. Необходимость размножения документов и количество копий определяются лицом, организующим исполнение. При необходимости безотлагательного решения по поступившему документу допускается ознакомление исполнителя с его содержанием до рассмотрения документа руководством органа.

В последнее время большинство органов управления стараются автоматизировать документооборот или хотя бы отдельные его этапы, ведь автоматизированная технология движения документов имеет ряд преимуществ по сравнению с традиционной, а именно:

- более быстрое движение документов в органе и сокращение трудоемкости обработки документов, позволяющие повысить оперативность и эффективность выполнения должностных обязанностей, а также качество принимаемых решений;
- автоматическое составление сводок, отчетов, справок и реестров;
- быстрый и результативный поиск документов как по одному атрибуту, так и по совокупности атрибутов;
- автоматизированное ведение контроля исполнения документов и как результат – повышение исполнительской дисциплины;
- автоматическая рассылка необходимого числа электронных версий документов и регистрационных карточек и т. д. [5].

Однако необходимо помнить, что для создания автоматизированной технологии документооборота недостаточно только приобрести систему автоматизации, важным моментом при этом являются

знания о документообороте и способности грамотно и рационально спроектировать движение документов в организации, которые позволят внедрить систему автоматизации документооборота и успешно ее эксплуатировать.

В последнее время наряду с хранением документов (на бумаге), сформированных в дела, многие организации стали применять и электронные хранилища. Создание данных хранилищ позволяет упростить использование документов в текущей деятельности, так как работу с документом могут производить несколько сотрудников одновременно, а доступ к документу осуществляется в течение нескольких секунд в соответствии с правами сотрудника. Из этого можно сделать вывод, что использование электронных хранилищ документов позволяет повысить оперативность выполнения заданий и должностных обязанностей.

Создавать такие электронные хранилища документов лучше только в тех организациях, в которых не эксплуатируются системы автоматизации документационного обеспечения управления, а их внедрение не планируется. В своем большинстве системы, автоматизирующие документирование, позволяют при регистрации документа сохранять файл с его образом в специальном хранилище.

В целом нужно отметить, что организация работы с документами является важной составной частью процессов управления и принятия управленческих решений, существенно влияющей на оперативность и качество управления. Процесс принятия управленческого решения состоит из получения информации, ее переработки, анализа, подготовки и принятия решения. Все эти этапы самым тесным образом связаны с документационным обеспечением управления.

Для получения экономического эффекта, прежде всего, важно качество информации, которое определяется не только ее количеством, но и оперативностью, степенью сложности и стоимостью.

Если в органе местного самоуправления отсутствует четкая организация работы с документами, то, как следствие этого, закономерно появление документов низкого качества как в оформлении, так и в полноте и ценности содержащейся в них информации, увеличение сроков их обработки. Это приводит к ухудшению качества управления и увеличению сроков принятия решений и числу неверных решений.

Надежность и качество управления зависят от качества и достоверности, оперативности приема-передачи информации, правильной постановки справочно-информационной службы, четкой организации поиска, хранения и использования документов [8. С. 13].

Если упорядоченной системы ведения делопроизводства в администрации нет, то орган управления перестает расти интенсивно, и дальнейшее расширение происходит чисто экстенсивным путем за счет увеличения дефицита бюджета.

Таким образом, в настоящее время для большинства российских органов местного самоуправления необходима модернизация существующих систем документационного обеспечения управления.

Ставя задачу модернизации сферы документации в исполнительных органах муниципальных образований, необходимо учитывать, что эта сфера в современных условиях страдает многими недостатками, которые выражаются в невысоком качестве работы с документами, несовершенстве действующей системы управления документацией, отставании документоведческих разработок нормативного характера от темпов развития информационных технологий, отсутствии единых требований к документообороту по «вертикали» и «горизонтали» муниципального управления.

Кроме того, некоторые ограничения эффективности традиционного делопроизводства заложены в самой природе носителя информации – бумажном документе. Отмечаются следующие проблемы, связанные с использованием бумажных документов:

- рост количества бумажных документов;
- трудности поиска необходимых документов. По оценкам специалистов, на поиск затрачивается до 30 % рабочего времени сотрудников учреждения, при этом гарантия нахождения нужного документа отсутствует, до 10 % документов теряются безвозвратно и создаются заново. Трудности поиска порождают проблему дублированности документов там, где это не является необходимым;
- негибкая схема формирования и редактирования текстов документов;
- большой срок между подготовкой документа и его публикацией;
- трудность тиражирования документов (особенно это касается сложных в полиграфическом исполнении документов) [7. С. 61–63].

Средством решения проблем делопроизводства в органах местного самоуправления представляется использование компьютерных технологий, в частности, внедрение автоматизированных систем управления документами и разработка на основании новых правил совершенной Инструкции по делопроизводству. Именно компьютерные системы способны управлять растущим объемом информации, они создают принципиально новую технологическую среду для эффективного управления документооборотом.

Электронный документооборот отличается следующими преимуществами [10]:

- простота внесения изменений в документ;
- возможность помещать в документе мультимедийные данные;
- возможность использовать заготовленные унифицированные формы;
- высокая скорость передачи информации по большому количеству адресов;
- экономия бумаги;
- более высокая компактность архивов;
- более простой контроль информационных потоков;
- большая скорость поиска и извлечения информации;
- возможность защиты документов от несанкционированного доступа и разграничение прав доступа сотрудников к информации.

Введение электронного документооборота позволит снизить количество служб, занятых работой с документами (курьеров, канцелярских работников и т. п.). В случае использования электронного документооборота требуется гораздо меньше затрат на перестройку документооборота при изменении внешних условий, например, требований со стороны фискальных органов по изменению формы отчетности.

В идеале следствием развития электронного документооборота должны стать полностью безбумажные технологии. Федеральный закон «Об электронной цифровой подписи» дал организациям возможность создавать системы обмена исключительно электронными документами, при котором электронный документ может выступать оригиналом, не нуждающимся в дублировании твердой копией.

Конечно, обмен документами в электронном виде может использоваться не во всех, а только в некоторых направлениях деятельности организации. В тех сегментах обмена документами, где не требуется подпись, обмен документами может быть полностью безбумажным.

Еще один важный аспект – это маршрутизация документов. Внедрение системы автоматизации делопроизводства и электронного документооборота позволяет оптимизировать весь процесс управления, который становится более простым и логичным, улучшается качество принимаемых решений, эффективнее ведется контроль исполнения управленческих решений, снижаются прямые и косвенные издержки, связанные с содержанием аппарата управления.

Документы пересылаются с помощью автоматизированной системы документооборота, которая содержит единые для всего орга-

на базы классификаторов, словарей и нормативов. Маршрутизация документов определяется в зависимости от вида документа.

Обмен документами с внешними организациями может обеспечиваться с помощью корпоративного информационного портала.

Основной целью при разработке технологий электронного документооборота в администрациях муниципальных образований должно быть достижение максимальной преемственности правил и приемов бумажного документооборота и журнально-картотечного делопроизводства, что позволит обеспечить безболезненный переход от традиционных технологий к современным.

Технологию электронного документооборота должны поддерживать следующие функциональные возможности системы [11]:

- регистрация в автоматизированном режиме переданных по электронной почте или через интернет-портал входящих документов, в том числе снабженных электронной цифровой подписью и криптозащитой;

- сканирование и распознавание бумажных документов с помощью встроенной OCR-технологии (технология оптического распознавания текстов);

- прикрепление к регистрационной карточке электронного образа документа в виде файла (файлов) любого формата;

- разграничение прав доступа к прикрепленным файлам электронного образа документа;

- предоставление каждому должностному лицу – участнику делопроизводственного процесса – своего личного виртуального кабинета, чем достигается доступ должностного лица только к документам, относящимся к его компетенции;

- рассылка электронных документов и поручений по ним по сети (по кабинетам должностных лиц);

- обеспечение процесса согласования (визирования) проектов документов;

- полнотекстовый и атрибутивный поиск электронных документов, включая удаленный полнотекстовый поиск;

- отправка по электронной почте или публикация на интернет-портале органа власти электронных исходящих документов (с использованием любой электронной почты, поддерживающей MAPI), защищенных электронных подписей и шифрованием с помощью сертифицированных средств;

- формирование и оформление дел, т. е. **группировка исполненных документов** в дела в соответствии с номенклатурой дел и систе-

матизацией документов внутри дела;

– архивное хранение электронных документов, дел органа власти.

Основной единицей учета в системе является рабочая карточка документа, полнота реквизитов которой обеспечивает возможность формирования статистических и аналитических отчетов по различным информационным срезам, легкость при поиске.

При этом основной набор реквизитов рабочей карточки может быть расширен произвольным набором дополнительных реквизитов, определяемым для каждой группы документов. По дополнительным реквизитам рабочей карточки можно наравне с основными реквизитами производить поиск и отбор данных при формировании отчетов.

В Челябинской области имеется достаточно большой опыт по внедрению систем электронного документооборота в органах местного самоуправления. Например, в Челябинской городской Думе, администрациях городов Миасс, Чебаркуль успешно внедрена система электронного документооборота «ЕВФРАТ-Документооборот». В первую очередь внедрение системы сократило бумажное обращение документов, усилило контроль исполнения со стороны руководителей и обеспечило оперативность в исполнении обращений граждан и подготовке отчетов [9].

Таким образом, необходима модернизация систем документирования деятельности органов местного самоуправления на основе внедрения электронного документооборота, так как это позволит:

- ускорить обмен документами с вышестоящими и нижестоящими организациями;
- уменьшить нагрузку на делопроизводственный персонал за счет передачи части функций в подразделения;
- повысить эффективность контроля за исполнением документов;
- организовать эффективную систему хранения документов;
- уменьшить время на поиск нужных документов;
- уменьшить количество «затерянных» документов;
- ускорить и сделать более эффективной работу сотрудников по исполнению документов;
- снизить издержки на работу с обращениями граждан и организаций, подаваемыми в электронной форме (через портал);
- обеспечить контроль за исполнением важных документов со стороны вышестоящих организаций.

Список литературы

1. Автоматизация документооборота. Внедрение системы электронного документооборота в вопросах и ответах [Электронный ресурс]. URL : <http://www.profiz.ru>.
2. ГОСТ Р 51141-98. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения.
3. Глушков, С. Тверская область : земские иллюзии рассеялись // Реформа местного самоуправления в региональном измерении : по материалам из 21 региона Рос. Федерации. М., 2009. С. 125–132.
4. Ермолаева, А. В. Документирование правотворческой деятельности органов государственной власти субъектов РФ (на примере Саратовской области) : автореф. дис. ... канд. ист. наук / РГТУ. М., 2002.
5. Инструкция по делопроизводству администрации Карабашского городского округа.
6. Крюкова, И. Г. Краткий курс лекций по дисциплине «Документирование управленческой деятельности». М., 2011.
7. Масловская, Т. С. Нормотворчество органов местного самоуправления РФ. Сургут : СурГУ, 2009. 193 с.
8. Никитов, В. А. Информационное обеспечение государственного управления / В. А. Никитов, Е. И. Орлов, А. В. Старовойтов, Г. И. Савин ; под ред. Ю. В. Гуляева. М. : Славян. диалог, 2007. 415 с.
9. Растегаев, В. И. Исследование и разработка информационно-документационного обеспечения аппарата управления : автореф. дис. ... канд. ист. наук / МГИАИ. М., 1974.
10. Старостин, Е. В. Зарубежное архивоведение : проблемы истории, теории и методологии. М., 2010. 327 с.
11. Четвергов, А. Электронный документооборот : «еще одна программа» или двигатель бизнеса? [Электронный ресурс]. URL : <http://www.investi.ru>.
12. Электронные системы документации для органов местного самоуправления : теория и практика [Электронный ресурс]. URL : <http://www.hr-portal.ru>.

О. В. Жигарь

ст. преподаватель

Челябинский государственный университет

М. П. Дрягина

студент

Челябинский государственный университет

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ АДАПТАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Адаптация муниципальных служащих является одной из важных проблем муниципального образования. На основе тщательного анализа научной литературы, описывающей различные аспекты адаптации, можно сделать вывод, что наиболее важные характеристики адаптации сводятся к следующему.

Адаптация – это двусторонний процесс, который предполагает изменение человеком как самого себя под воздействием новой реальности, так и преобразование условий окружающей среды в зависимости от собственных потребностей. При этом возможно сопротивление среды воздействию субъекта, например, когда вживание человека в новый коллектив не обходится пассивным приспособлением к нормам и ценностям группы, а происходит активное изменение отношений и ролей в ней в соответствии с представлениями «новичка»¹.

К социально-психологическим факторам адаптации муниципальных служащих относятся нижеперечисленные факторы.

1. Организационная культура. Нормальный процесс адаптации определяется критериями адекватности или соответствия, чаще всего связанными с характеристиками, важными для принятия человека на работу. По мнению А. Кристофа, современная система отбора кадров стремится к оптимальному соответствию между личностью и организацией, что обуславливает подбор людей, обладающих ценностями, адекватными данной организации². Именно культура определяет связь между ценностями людей, вселяя в них чувство привязанности и вознаграждения их за это. О. Рейли утверждает, что, отражая убеждения и ожидания, организационная культура служит контрольным механизмом и регулятором поведения.

2. Коллективное мнение. Оно оказывает на личность управляющее воздействие, служит механизмом формирования у человека

желательного поведения. Фактически оно выступает как звено обратной связи в системе взаимоотношений коллектива и личности.

Коллективное мнение – совокупность преобладающих оценочных суждений, выражающих общее или преобладающее отношение членов коллектива к значимым социальным и локальным событиям, к поведению и деятельности отдельных людей. Оно выступает как канал обратной связи и как важнейший для личности источник социально-психологической информации от непосредственного окружения, информирует личность о реакции на ее действия и поступки со стороны других людей.

3. Мотивация. К мотивационным факторам относятся: удовлетворенность деятельностью и вознаграждение за нее. Удовлетворенность находится в прямой связи с компонентами деятельности, имеющими как положительные, так и отрицательные последствия. К положительным следует отнести: производительность, эмоциональный настрой, продвижение по службе, руководство и условия деятельности. Отрицательные последствия могут проявиться в случаях неудовлетворенности деятельностью. Обычно они выражаются в уходе с работы и прогулах. Некоторые компоненты удовлетворенности деятельностью и вознаграждения часто переплетаются. По мнению Е. Мак Кенны, вознаграждение может служить положительным мотивом в процессе адаптации только в том случае, если индивидуум будет способен осознавать связь между производительностью и вознаграждением. Вознаграждение за деятельность также характеризуется широким спектром: от материального благосостояния до внутренней удовлетворенности. Принято считать, что для индивидуума внутренняя удовлетворенность служит наивысшей формой вознаграждения, поскольку имеет психологическую основу³.

Ф. Б. Березин ставит во главу мотивации достижение успеха. По его мнению, высокий энергетический потенциал оказывается наиболее важным в деятельности, требующей мобильности, быстрого вхождения в новые ситуации, освоения новых навыков, действий в условиях, в которых конечные успех или неудача еще не определились и тесно связаны с индивидуальной активностью. Энергетический потенциал в значительной степени обеспечивается выраженностью и структурой мотивации. Преобладание мотивации достижения успеха над мотивацией избегания неудачи способствует и эффективной психической адаптации, и успешности деятельности⁴.

4. Коммуникация. Исследователи обосновывают необходимость разных форм коммуникации как по вертикали, т. е. между руководи-

телями и подчиненными, так и по горизонтали – между подчиненными. Созданию оптимального климата для положительных установок к деятельности и включенности в круг организации помогает двусторонняя открытая коммуникация. Успешное межличностное общение способствует включению в структуру организации и адаптации.

5. Влияние индивидуально-психологических свойств личности на процесс адаптации. Адаптация человека во многом определяется существующими адаптивными психофизиологическими уровнями. Применение тех или иных адаптационных стратегий обусловлено в большей мере особенностями психического склада человека. Развитие тех или иных психологических (психофизиологических) элементов личности определяет внутренний механизм личности. На процесс адаптации большое влияние оказывает темперамент⁵.

С точки зрения Б. Г. Ананьева, факторы также можно разделить на две группы: субъектные и средовые. К субъектным факторам относятся возраст, пол, физиологические и психологические характеристики человека; к средовым – условия труда, режим и характер деятельности, особенности социальной среды⁶.

Специальными исследованиями были выявлены факторы, негативно влияющие на эффективность процесса профессиональной адаптации и состояние здоровья работников. В их число могут входить: неудобное рабочее место, недостаточная обеспеченность необходимыми материалами, неясность в определении должностных обязанностей, монотонная работа, неудобный режим работы, удаленность работы от места жительства, невысокая заработная плата, отсутствие возможности повышения квалификации, неясные перспективы продвижения по службе, недостаточная квалификация руководства, негативные особенности социальной среды⁶.

Психологическое обеспечение профессиональной адаптации должно строиться на всестороннем учете рассмотренных факторов в их взаимосвязи и взаимодействии.

В самом общем виде адаптация представляет собой процесс приспособления человека к новым условиям жизнедеятельности. Приспособление может осуществляться посредством активной адаптации, воздействия человека на среду, и пассивной адаптации, изменения своего поведения.

В трудовой жизни служащего различают:

- первичную адаптацию, когда человек впервые включается в постоянную трудовую деятельность;

- вторичную адаптацию – при последующей смене работы.

Существует несколько видов адаптации:

- 1) социальная;
- 2) производственная;
- 3) профессиональная;
- 4) социально-психологическая;
- 5) психофизиологическая;
- 6) психофизическая;
- 7) общественно-организационная;
- 8) культурно-бытовая;

Все они взаимодействуют между собой и оказывают в совокупности большое влияние на адаптацию служащего в новом коллективе, на новой работе.

В производственной адаптации необходимо выделять: психофизиологическую, профессиональную и социально-психологическую стороны. Каждая из них имеет свой объект и показатели эффективности.

Результатом процесса адаптации является адаптированность служащего к условиям профессиональной деятельности или профессиональная дезадаптация.

Адаптированность – уровень фактического приспособления молодого специалиста к условиям жизнедеятельности, уровень его удовлетворенности или неудовлетворенности собой.

С формированием в России нового поколения молодых специалистов, которые в процессе своего обучения прошли совершенно иную систему подготовки, усвоили новые ценности и новые взгляды, необходимо, чтобы эта новизна затронула все виды деятельности, в том числе в муниципальных органах, способствуя их модернизации и росту эффективности процесса профессиональной адаптации. К тому же необходимо, чтобы эти изменения происходили с непосредственным участием кадровых служб, которые бы направляли свои усилия на поддержание профессионального развития работников.

В науке до конца не осмысленной осталась проблема новых социальных ролей, которые в новых экономических условиях играют различные профессиональные группы. И это в первую очередь относится к муниципальной службе. Ее особое положение определяется тем, что одновременно она, во-первых, является социальным институтом, во-вторых, профессиональным слоем, в третьих – властной структурой. Эта группа испытывает ряд трудностей объективного и субъективного плана. Это связано с тем, что на муниципальную службу пришло немало людей, профессионально слабо подготов-

ленных к исполнению муниципальной должности. Значительная часть кадров, будучи хорошо подготовленной к прежним условиям, оказалась неспособной работать в новых условиях различных форм собственности и конкуренции на свободном рынке труда. Некоторая часть специалистов выехала на работу за рубеж или перешла работать в коммерческие структуры.

Нередко новые руководители за 2–3 года сменили несколько руководящих должностей, без полноценного их освоения. К тому же за короткий срок произошел неоправданно форсированный рост численности муниципальных служащих в ущерб их компетентности и профессионализму. Не созданы также правовые, нравственные, административные механизмы и контролирующие органы, препятствующие сращиванию чиновничества и коммерческих структур.

Кроме того, в условиях проводимых реформ муниципальных служащих их кадровый аппарат находится в постоянном изменении. Смена психологических установок в сфере управления требует от муниципальных служащих высокого профессионализма и заинтересованности в эффективности своей деятельности. В то же время существующая система служебного продвижения и социальной защиты муниципальных служащих не способствует формированию у них интереса и потребности к повышению качества своего труда. Главная проблема состоит в том, что обостряется противоречие между устаревшими средствами управленческой деятельности и объективными требованиями современного этапа развития российского общества.

Современное состояние системы муниципального управления делает необходимым изучение муниципальных служащих как особой социальной группы, обладающей специфическими социально-психологическими характеристиками.

Социально-психологические особенности деятельности муниципальных служащих в науке недостаточно выявлены. Одним из перспективных направлений этого ракурса исследования муниципальной службы является ее понимание как одного из главных посредников в системе отношений государства и гражданского общества.

Согласно положению «Об утверждении методических рекомендаций по адаптации муниципальных служащих»⁷, органы местного самоуправления не в полной мере выполняют методические рекомендации по адаптации молодых специалистов в силу ограниченности бюджетных средств на финансирование целевой программы по адаптации специалистов в органах местного самоуправления и отсутствия наставника с опытом работы в муниципальной сфере.

Таким образом, можно сказать, что в результате социально-психологического восприятия формируются чувственные и рациональные образы, которые во многом определяют процесс освоения социальным субъектом реальности, его переход на осознаваемый уровень познания. Социально-психологическое восприятие выступает поэтому формой освоения социальной реальности, влияющей на регуляцию поведения субъекта.

Примечания

¹ Медведев, В. И. Адаптация человека. СПб. : Ин-т мозга человека РАН, 2003. С. 584.

² Филиппченкова, С. И. Профессиональный стресс и социально-психологическая адаптация специалиста в изменяющихся условиях деятельности. М., 2009. С. 120.

³ Игнатова, Е. Н. Социальные и социально-психологические аспекты стрессоустойчивости личности / Е. Н. Игнатова, Л. В. Куликов, М. А. Розанова // Теоретические и прикладные вопросы психологии. Ч. 2. СПб., 1995.

⁴ Емекеев, А. А. Адаптация молодого специалиста на предприятии : проблемы и решения // Регионология. 2004. № 4. С. 171–180.

⁵ Филиппченкова, С. И. Профессиональный стресс...

⁶ Сергиенко, А. С. Психологические факторы становления личности в техногенном пространстве жизнедеятельности. М., 2009. С. 98.

⁷ Положение «Об утверждении методических рекомендаций по адаптации муниципальных служащих».

С. И. Захаров

канд. экон. наук

зав. лабораторией ООО «НИИОГР»

ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ГОРНОДОБЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В результате проведения ряда тренингов о роли и функции руководителя среднего звена на горнодобывающем предприятии было установлено следующее: в представлениях руководителей крупных структурных подразделений (цехов, участков) отсутствуют рычаги влияния на мотивацию своих подчиненных. Анализ сложившейся ситуации, проведенный совместно с руководителями предприятия, позволил выявить две основные причины:

- во-первых, «узкий» взгляд на структуру и содержание факторов мотивации, под которой, в основном, понимается денежное вознаграждение работника;
- во-вторых, отсутствие четкого представления о характеристиках, которыми должен обладать мотивированный работник.

Для устранения выявленных причин руководством комбината было принято решение о проведении исследования факторов и уровня мотивации персонала. Для оценки уровня мотивации использован метод анкетного опроса персонала. Анкета включала несколько групп вопросов, отражающих: социальное положение работника (возраст, пол, семейное положение и т. д.), его статус (должность, стаж работы и т. д.), вид полученных работником поощрений (моральных и материальных). Уровень мотивации работника оценивался по ответам на вопросы анкеты, связанные с изменением интереса к работе и оценкой реализации собственных идей на предприятии. В зависимости от ответа на эти вопросы респонденты были сгруппированы по уровню мотивации (см. рисунок).

Изменение интереса к работе

| | | | |
|---------------|---|-----------------------------|---------------------|
| Повышается | «Фантазёры» 0,9% | «Стажёры» 11,6% | «Лидеры» 18,5% |
| Не изменяется | «Бывалые» 22,7% | «Безразлич- ные» 7,4% | «Практики» 11,1% |
| Снижается | «Потенциаль- ные безработные» 6,0% | «Временщики» 20,4% | «Фанатики» 1,4% |
| | Идеи никому не нужны | Нет идей | Реализуются |

Реализация собственных идей

Распределение персонала по уровню мотивации (горно-обогатительный комбинат, 216 человек)

В результате исследования установлено, что наиболее многочисленные группы персонала – «бывалые» (22,7 %), «временщики» (20,4 %) и «лидеры» (18,5 %).

Для оценки влияния отдельных факторов на мотивацию работников был рассчитан коэффициент, отражающий силу связи между отмеченным фактором и количеством мотивированных работников. В результате проведенных расчетов установлено следующее:

- первое место по частоте применения среди факторов *морального* поощрения занимает «одобрение руководства», которое отметили 30,6 % опрошенных, второе – «почетная грамота» (13,0 %), третье – «признание подчиненных» (12,5 %);
- среди факторов *морального* поощрения как положительно влияющие на уровень мотивации отмечены: «участие в обучающих программах» и «участие в принятии важных решений»;
- первое место по частоте применения среди факторов *материального* поощрения занимает «премия (бонус)», получение которой отметили 63,4 % опрошенных, второе – «повышение оклада» (24,1 %), третье – «путевка» (12,5 %);
- среди факторов *материального* поощрения отсутствуют мотивирующие.

Причиной снижения мотивирующей роли факторов материального поощрения являются дефекты в системе организации и оплаты труда, в частности:

- слабая связь результатов и оплаты труда, как следствие, невозможность работника влиять на размер заработной платы;
- неудовлетворительный уровень организации труда, как следствие, невозможность работника влиять на результаты своего труда.

Таким образом, проведенное исследование позволило выявить наиболее результативные факторы мотивации, а также определить основные направления совершенствования системы мотивации персонала горнодобывающего предприятия.

Е. А. Колесник

доцент, канд. экон. наук

Челябинский государственный университет

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ РОССИЙСКИХ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Местное самоуправление в России находится в состоянии непрерывного реформирования. Его законодательная база несовершенна и нестабильна, финансовые ресурсы крайне ограничены. Серьезные проблемы связаны и с отсутствием профессионально подготовлен-

ных кадров. Перечисленные ограничения вынуждают органы местного самоуправления вести непрерывный поиск дополнительных ресурсов стабильного функционирования и местного развития. Безусловно, главной опорой органов МСУ в решении вопросов местного значения выступает население муниципального образования. Но население представляет собой весьма разнородную по интересам, ожиданиям и готовности к сотрудничеству с местной властью массу людей. Поэтому в целях решения вопросов местного значения органам власти приходится иметь дело не с абстрактным населением, а с целевыми группами жителей МО. Постепенно по аналогии с западной практикой в России такие группы людей стали называться «местными сообществами».

Понятие ‘местное сообщество’ было введено в нашей стране в научный оборот в конце 90-х гг. XX столетия учеными Кубанского государственного университета Ю. В. Филипповым и Т. Т. Авдеевой¹. Опираясь на позицию зарубежных, в первую очередь, американских исследователей этого института гражданского общества, упомянутыми отечественными авторами, были сформулированы основные признаки сообщества. К их числу относятся:

- 1) население как некая общность людей (историческая, культурная и т. п.);
- 2) место или территория, которую занимает вышеупомянутая общность людей (как физическое место присутствия – поселение, город, внутригородской район, квартал и т. д., так и виртуальное – информационное пространство);
- 3) социальное взаимодействие (соседские отношения, общие правила и нормы поведения, общее правительство и т. д.);
- 4) чувство сообщества или психологическая идентификация с сообществом (общность ценностей, чувство сопричастности событиям в сообществе, чувство принадлежности к нему и ответственности перед его членами).

Следует отметить, что за рубежом местные сообщества представляют довольно влиятельные общественные силы, наделенные законодательными правами и необходимыми ресурсами для их реализации. Местным сообществам с успехом удается решать вопросы местного благоустройства, организации досуга, работы с различными группами населения: молодежью, инвалидами и др.

К сожалению, в РФ официальной трактовки понятия ‘местное сообщество’ нет ни в действующем законодательстве, ни в научной среде. Хотя само понятие уже стало неотъемлемой частью профес-

сиональной терминологии как органов власти, так и научного сообщества. Диапазон употребления данного словосочетания довольно широк: от отождествления местного сообщества с жителями целого муниципального образования до малочисленных группировок, заявляющих о своем существовании некими, порой шокирующими общественное мнение, акциями.

Первая точка зрения, как правило, присуща органам власти, которые под сообществом подразумевают своих избирателей и одновременно потребителей муниципальных услуг. Вторая в большей степени находит понимание на обывательском уровне. Причем зачастую отношение к сообществам оказывается негативным. Негативное восприятие самого понятия ‘местное сообщество’ отчасти связано с сугубо отрицательным образом близких по звучанию понятий – ‘неформальное сообщество’, ‘криминальное сообщество’ и т. д. Хотя обе точки зрения значительно расходятся по смыслу, но по перечисленным выше общепринятым признакам имеют равные основания для того, чтобы называть сообществами те и другие.

Поэтому прежде, чем анализировать нынешнее состояние и дальнейшие перспективы развития местных сообществ в России, следует уточнить само их понятие. В этой связи представляется целесообразным дополнить список признаков сообщества, приведенный выше, еще одним – общностью ценностей. Причем общность ценностей должна рассматриваться не в качестве одного из составляющих чувства сообщества, т. е. вторичного признака, а в качестве одного из ключевых признаков, формирующих его общую направленность и характер действий членов такого сообщества. К тому же именно ценностный признак является наиболее устойчивым во времени, так как формирование ценностей – процесс довольно длительный и мало подверженный резкой смене. Для местного сообщества ценностный признак должен не только способствовать формированию общности его членов, но и соответствовать идеологии того места, на котором оно сформируется.

Ценностный признак явно недооценен современными исследователями местных сообществ. Большинство из них отмечает, что в нынешней российской практике можно, скорее, говорить о наличии не самих местных сообществ и их разновидности, городских, а лишь отдельных элементов сообществ. Причина этого заключается в размытости или полном отсутствии той идеологической основы единения, которая должна составлять стержень любого сообщества и общества в целом. Сообщество единомышленников, а не просто

коллег по работе или соседей, делает его способным влиять на процессы, выходящие за рамки компетенции отдельных членов сообщества. В этом заключается синергетический эффект, который присущ ему как любой самоорганизующейся системе.

С учетом внесенных дополнений в определение сущности местного сообщества предлагается его авторская формулировка, подразумевающая под местным сообществом особую общность людей, проживающих на компактной территории, выраженную в наличии устойчивых социальных, экономических и культурных связей, возникающих на основе идеологического единства и общих целевых установок его членов, не противоречащих официальной идеологии соответствующей территории.

Возникновение российских местных сообществ имеет свою историю, уходящую корнями в СССР, когда на местном уровне функционировали особые общественные формирования, не являющиеся по существу общественными организациями. В середине 70-х гг. XX столетия они получили название органов общественной самодеятельности. Их спектр был широк и включал сельские, уличные, квартальные и домовые комитеты, родительские комитеты, женские советы, добровольные народные дружины по охране общественного порядка².

Современные местные сообщества не менее разнообразны по сфере приложения своих усилий. Несмотря на наличие существенного числа общих черт, местные, или как их еще называют, муниципальные сообщества можно разделить на два основных вида: территориально ориентированные и функционально ориентированные.

Муниципальные сообщества территориально ориентированного типа объединяют практически всех граждан, проживающих на конкретной части территории муниципального образования (микрорайон, квартал, многоквартирный дом). Примерами таких сообществ являются объединения граждан в системе территориального общественного самоуправления (ТОС). Несмотря на добровольный по действующему законодательству характер их образования, в настоящее время имеется ряд веских причин, делающих их создание обязательным. В частности, проводимая реформа ЖКХ практически не оставляет выбора собственникам жилья в многоквартирных домах по вопросу о создании органов территориального самоуправления. Все решения по содержанию и управлению многоквартирными домами легитимны только при условии их принятия общим собранием собственников или Советом такого дома – по сути органов ТОС.

Функционально ориентированные муниципальные сообщества объединяют граждан, имеющих общие интересы. Результаты их деятельности носят адресный характер и направлены на целевые группы жителей: инвалиды, мигранты, любители животных и т. д. Основными представителями данного вида муниципальных (местных) сообществ являются некоммерческие неправительственные организации (НКО).

В отличие от стран со сложившимися традициями местного самоуправления и соответствующей им обширной нормативно-правовой базой, российские местные сообщества переживают период формирования и осмысления своего назначения в современной действительности.

К особенностям отечественных местных сообществ, в первую очередь, относятся причины их возникновения. Зачастую основной причиной их создания является не эволюционный путь формирования гражданского общества, одним из институтов которого являются местные сообщества, а слабость и неэффективность действующей власти. Неспособность власти разного уровня обеспечить решение ряда проблем на местах приводит к необходимости граждан самоорганизовываться и браться за решение этих проблем своими силами и под свою ответственность.

Современные российские местные сообщества формируются вокруг неравнодушных деятельных людей, которым не все равно, что происходит в их родном муниципальном образовании и какие перспективы его ожидают. По словам Главы администрации г. Ижевска Дениса Агашина, «есть известное правило одного процента: 90 % населения – пассивные участники, им не очень интересно как будет меняться город; 9 % - это относительно активные участники – интересуются процессами, которые происходят вокруг, и есть 1 % людей, которые инициируют позитивные перемены»³.

Беда нашей действительности заключается в том, что представители власти, в первую очередь, местной, зачастую не хотят видеть в формирующихся сегодня местных сообществах своего стратегического союзника и не содействуют их развитию. Поэтому российские современные местные сообщества не сильно отличаются от своих советских предшественников – органов местной самостоятельности. Как показывает тот же зарубежный опыт, активные местные сообщества нужно выращивать и оказывать им организационную, информационную, правовую и финансовую поддержку. Не случайно, в США, где местные сообщества играют значимую роль в со-

циально-экономическом развитии страны, уже почти сто лет на базе ведущих вузов страны занимаются профессиональной подготовкой специалистов (агентов) по развитию местных сообществ, которые ведут активную работу с сообществами в каждом графстве США.

Примечания

¹ Филиппов, Ю. В. Основы развития местного хозяйства : учебник / Ю. В. Филиппов, Т. Т. Авдеева. М. : Дело, 2000. С. 44–45.

² Мерсиянова, И. Проблемы развития муниципальных сообществ : по результатам эмпирических исследований // Муницип. власть. 2012. № 1. С. 60.

³ Коваленко, А. Как эволюционировать без денег [Электронный ресурс] // Эксперт-Урал. 2013. № 48 (581). URL : www.expert-ural.com/1-637-13276.

С. Г. Камшилов

доцент, канд. техн. наук

Челябинский государственный университет

ОПТИМИЗАЦИЯ ЗАТРАТ ПО ИНФОРМАЦИОННОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ОРГАНИЗАЦИИ ПОСРЕДСТВОМ ГРАФОАНАЛИТИЧЕСКИХ ИНСТРУМЕНТОВ

Для принятия обоснованных управленческих решений в условиях динамичной внешней среды организациям различных сфер деятельности требуется целесообразная система информационного обеспечения, объективно отражающая сложившуюся экономическую ситуацию. Информационное обеспечение, являясь составной частью управленческой деятельности, в настоящее время занимает важное положение и требует осознания его роли, содержания, внутренней структуры и тенденций развития. Отметим, что до 60–65 % управленческого труда используется на работу с информацией, в том числе 25–30 % – на ее получение, 20–25 %s – на аналитическую обработку и вычисления.

Существуют количественные и качественные способы определения затрат на информационное обеспечение. В частности, можно определить совокупные затраты на основе плана информатизации и данных бухгалтерского учёта организации (прямая задача), возможно определение суммы затрат методом аналогий (взяв за основу

структуру расходов «эталонной» организации). Кроме того, существует и остаточный принцип финансирования информатизации деятельности. Однако во всех случаях необходимо вводить определённый критерий, ожидаемую отдачу от вложенных средств. В таком случае и возникает задача оптимизации финансовых ресурсов по какому-либо критерию.

Для постановки процедуры оптимизации предлагается использовать графоаналитический метод. Преимущество данного метода состоит в том, что строятся кривые в координатах ХОУ на основании полученных в ходе предварительно проведённого исследования данных. В результате можно отследить изменения, связанные с уровнем информационного обеспечения (в стоимостном выражении) организации в необходимый период времени. Преимуществом указанного метода является наглядность. Применяя графический метод, можно избежать громоздких математических формул, формул интегрирования, дифференцирования, что могло бы привести к существенным погрешностям и затратам времени. Так как кривая строится с учетом изменений параметров, откладываемых по ОХ и ОУ, то пропадает необходимость в последовательных приближениях тех или иных значений для наблюдения тенденций развития организации. Кроме этого, графический метод дает значительную экономию времени по сравнению с табличным аналитическим методом при той же точности расчета.

Оптимизацию предлагается провести по критерию затрат на информационное обеспечение, которые позволяют добиться плановых показателей деятельности организации. Под показателями понимаются значения, установленные в плановых документах для конкретных структурных подразделений, например, выручка, количество клиентов, объём продаж, программа выпуска изделий и пр. Кроме этого, к указанным показателям присоединяются и информационные – наличие баз данных, владение сотрудниками современными ИТ, возможность встраивания в АИС организации ИТ-гаджетов работников, скорость и достоверность информации и ряд других, которые предлагается разбивать на тематические группы. Натуральные и балльные значения показателей переводятся в стоимостные величины. Они откладываются в координатах ХОУ на положительной полуоси ОУ. В отрицательной области ОУ откладываются потенциальные реальные потери, обусловленные недофинансированием или неэффективным использованием средств информационного обеспечения предприятия. Совокупные затраты на информатизацию бизнес-процессов откладываются по ОХ.

Таким образом, для графоаналитической оптимизации строятся две кривые: первая – влияние затрат на факторы успеха организации (типовые и информационные КРІ); вторая – зависимость потенциальных и реальных потерь от значений текущих затрат по информационному обеспечению. Сущность данных потерь раскрывается ниже, в пояснениях к оптимизации.

Оптимизация базируется на графическом суммировании указанных кривых с определением локального экстремума. Он характеризует такой уровень затрат на информационную обеспеченность, при котором достигается оптимум по совокупным факторам успеха и потерям предприятия.

На основе представленных выше рассуждений изобразим кривую инвестиций в развитие информационного обеспечения (ИО) организации (рис. 1), которая складывается из показателей $Q_i Q_i$, где:

- Q_1, Q_1 – обучение сотрудников по ИО;
- Q_2, Q_2 – внедрение программного обеспечения;
- Q_3, Q_3 – исследования и консалтинг;
- Q_4, Q_4 – поддерживающие мероприятия по ИО.

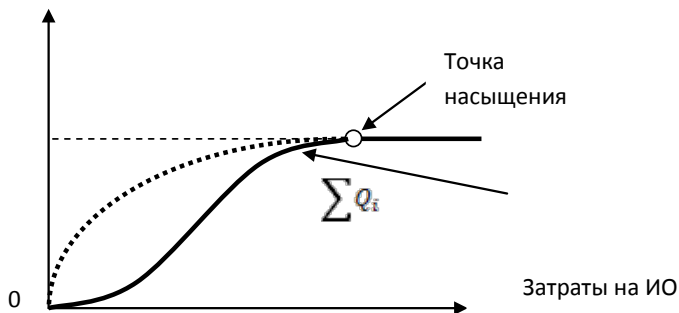


Рис. 1. Кривая влияния уровня ИО на операционную деятельность организации

Кривая строится на основе фактических значений по показателям ‘Успех’ конкретного структурного подразделения. На начальном этапе вложения эффект достигается за счет интенсификации операционной деятельности (участок подъёма кривой). Однако, используя внутренние резервы, кривая асимптотически стремится к порогу (после точки насыщения) возможностей организации (технологических, организационных, финансовых).

В противоположную сторону откладываются потенциальные потери организации (рис. 2) от неиспользования ИО (или потери, на которые ИО косвенно влияет), в частности:

A_1, A_1 – упущенная выгода по клиентам;

A_2, A_2 – потери производительности труда (большая часть времени используется неэффективно. Коэффициент использования рабочего времени $< 0,5$);

A_3, A_3 – имиджевые потери из-за низкого уровня информатизации бизнес-процесс (например, маркетинговой деятельности);

A_4, A_4 – затраты на поддержание неэффективных бизнес-процессов.

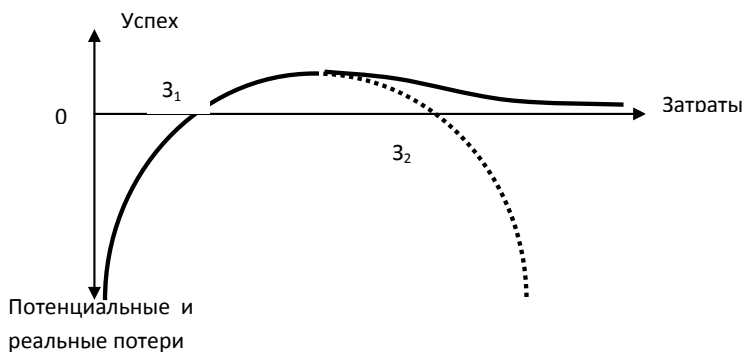


Рис. 2. Кривая потерь

Логика построения кривой такова: при низком уровне ИО значения параметров A_1, A_1, A_2, A_2 являются отрицательными, максимальными по модулю, поскольку бизнес-процессы с точки зрения информатизации стремятся к минимуму. При росте вложений значения A_1, A_1, A_4, A_4 , характеризующие потери, уменьшаются. Достигается некоторое оптимальное значение в диапазоне затрат $Z_1..Z_2$, когда риск упущенной выгоды минимален. Если отсутствуют затраты A_4, A_4 , то дальнейшее поведение кривой потенциальных потерь аналогично кривой инвестиций (насыщение, предел). Однако A_4, A_4 является распространенными затратами на производстве, обусловленными общим износом оборудования, динамикой персонала и отчасти внешними факторами (негативными). В частности: бумажный документооборот, низко производительная рабочая сила (неподкреплённый ростом производительности труда рост заработной платы),

высокий уровень ручных и механизированных производственных процессов, инфляционные процессы в экономике. В таком случае дальнейший рост трат A_4, A_4 приводит к росту потенциальных потерь, и общий вид кривой является параболическим.

Предположим, что предупреждающие меры будут основываться на развитии ИО предприятия. В таком случае логично следующее утверждение: за счет увеличения затрат на ИО потери предприятия $A_1 \dots A_4$ уменьшаются. Данное предположение имеет право на существование, поскольку успех любого предприятия зависит от уровня информатизации и автоматизации бизнес-процессов.

Таким образом, можно представить графически, как будет меняться успех предприятия после принятия мер по развитию ИО (рис. 3).

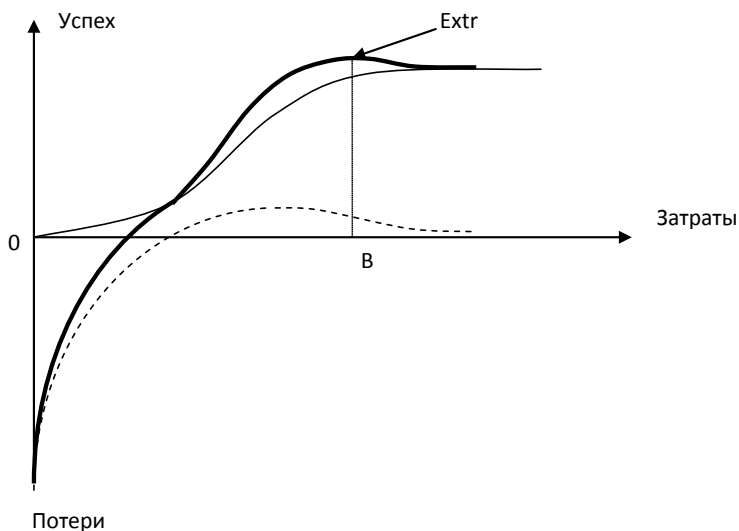


Рис. 3. Суммарная кривая

Сплошной линией на графике обозначена функция, которая показывает, как будет меняться фактор ‘Успех’ при увеличении затрат на развитие ИО, с учетом предсказания «проблемных мест» предприятия. Данная кривая представляет собой графическую сумму графика «кривая инвестиций в развитие ИО» (см. рис. 1) и графика «кривая потенциальных потерь организации» (см. рис. 2).

Как следует из графика, вложения в развитие уровня ИО, направленные на предупредительные меры, на ликвидацию проблемных

мест предприятия, в определенном временном интервале выведут значения 'потенциальные потери' предприятия в положительную область. То есть совокупный доход от деятельности предприятия превзойдет совокупные расходы с учетом информатизации. Данный отрезок на графике располагается на участке правее точки А. Поскольку коммерческую организацию интересует получение наибольшего дохода, то необходимо рассматривать кривую на восходящем участке, от точки А до точки В. В данный период динамика дохода положительная, при этом увеличение выручки будет происходить значительно быстрее увеличения затрат. Таким образом, цель графоаналитической оптимизации – указать участок кривой, где за счет увеличения инвестиций в ИО достигается экстремум по совокупным факторам успеха. Данный график характерен для любого подразделения предприятия, у которого на основе проведенных исследований выявлена проблема снижения показателей, обусловленная именно недооценкой средств информационного обеспечения.

С. Г. Камшилов

доцент, канд. техн. наук

Челябинский государственный университет

ИНФОРМАЦИОННАЯ ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ И НАПРАВЛЕНИЯ ЕЕ РАЗВИТИЯ

В настоящее время вопросам совершенствования информационно-коммуникационной инфраструктуры промышленных предприятий уделяется все большее внимание. Это обусловлено преобладающей ролью ИТ в пятом технологическом укладе, который на текущий момент переживает ренессанс¹, а также реальной отдачей ИТ-средств, направленной на снижение издержек, что является насущной необходимостью в период стагнации экономики РФ. В этой связи информационное обеспечение (ИО) – как процесс, и как важная составляющая цельной информационной системы (ИС) предприятия – претерпевает серьезные изменения по своей структуре, методам анализа и направлениям развития. Рассмотрим подробнее данные аспекты. Традиционно информационное обеспечение в своей структуре содержит:

- методы управления информационными потоками, в том числе применяемые в организации автоматизированные информационные технологии;

- информационные компетенции сотрудников и свойства информационного пространства организации;
- документационное обеспечение управления, представленное в виде различных унифицированных систем управленческой документации;
- информационно-справочные фонды и электронные базы данных предприятия;
- коммуникационные каналы обмена информацией по структурным подразделениям.

Из перечисленного наиболее динамично развиваются информационные фонды (точнее базы данных) и программные продукты по всем уровням управления. При этом за пределами статьи оставим вопросы формирования аппаратно-программного обеспечения ИС, соответствия их масштабу и роду деятельности организации.

Можно прогнозировать, что базы данных будут все более встроенными в открытое пространство пользователей. Так, например, посетив сайты федеральных структур – ГИБДД, налоговой инспекции, – можно проверить «родословную» автомобиля (на вторичном рынке), неуплаченные штрафы или начисленные налоговые платежи.

Для промышленных предприятий своего рода «открытие» баз данных пойдет по пути развития PLM-систем, предоставляющих «паспорт» продукта потребителю и обновляющих его на протяжении всего жизненного цикла.

Другое направление формирования информационного обеспечения – полномасштабное задействование облачных технологий для хранения информационного фонда организации, а также использование приложений, ориентированных на облачную среду. В подтверждение данных тезисов приведем требования, которые предъявляют к автоматизированной ИС в компании «Уральские локомотивы»²:

1. Обеспечение взаимосвязи всех бизнес-процессов предприятия и предоставление возможности персоналу действовать в едином информационном пространстве, оперативно получая всю необходимую для работы и принятия решений информацию.

2. Максимальная автоматизация процесса выполнения служебных задач пользователя.

3. Управляемость и гибкость, кастомизация под бизнес-процессы предприятия и возможность реинжиниринга процессов.

4. Система должна быть написана на высокоуровневом языке программирования и использовать современные промышленные СУБД.

5. Если одна ИТ-система не включает в себя все бизнес-процессы предприятия, то необходимо выбрать лучшие системы для основных групп бизнес-процессов с возможностью автоматизированного обмена данными.

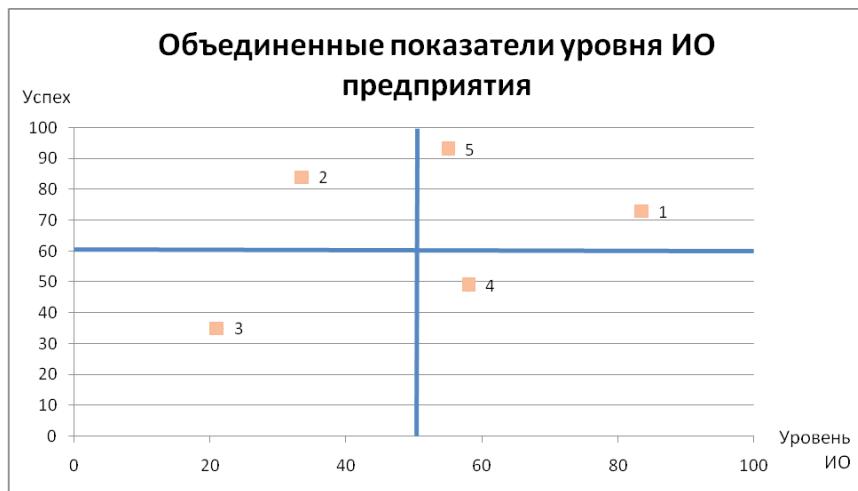
Помимо компонентной насыщенности информационного обеспечения, необходимо оценивать и эффективность его использования структурными подразделениями предприятия. Это позволит уйти от перерасхода средств на эксплуатацию ИС организации, выявить слабые места. Реализация предлагаемой методики предполагает проведение ряда тестов, построенных на использовании обратной связи, выявления желаемого и действительного состояния использования ИТ по структурным подразделениям³.

На основе исследований по определению уровня информационного обеспечения структурных подразделений и фиксации количественных результатов деятельности этих подразделений строится матрица, связывающая указанные факторы, по типовым структурным подразделениям. Матрица формируется из четырёх зон по аналогии с матрицей Бостонской консалтинговой группы. Для получения объективной картины параметры по оси Х (уровень ИО) определяются на основе фактографических данных из карты информационной обеспеченности, с одной стороны, и результатов проверки информационных компетенций сотрудников, с другой. При этом значения по оси Х переводятся в балльный эквивалент. Информационные компетенции оцениваются отдельно для руководителей структурных подразделений и для сотрудников данных подразделений. Для оценки информационных компетенций разрабатывается специальная тестовая система, а также учитываются **ИТ-навыки сотрудников в ходе выполнения операционной деятельности**. В результате на координатной плоскости ХОУ отражается состояние действительное (на основе результатов опроса и оценки сотрудников) и желаемое (на основе результатов опроса и оценки руководителей структурных подразделений предприятия).

По каждому структурному подразделению определяются параметры деятельности, прямо или косвенно зависящие от степени информатизации бизнес-процесса (своего рода информационные КРІ). Данные параметры заранее обсуждаются и определяются посредством формул. Указанные параметры имеют количественные значения, переводятся в балльный эквивалент и обозначаются как 'Успех' (откладываются по оси У в матрице).

Итоговая матрица «Успех – уровень ИО» (рис. 1) формируется на основе среднего арифметического двух матриц, построенных по

результатам оценки сотрудников и руководителей. Наглядность положения каждого структурного подразделения в матрице позволяет выявить степень влияния уровня ИО на достигнутые результаты. Регулярное формирование таких матриц в течение нескольких кварталов (отчётных периодов) позволит выявить «чувствительность» параметров ‘Успех’ к уровню информационной обеспеченности структурных подразделений и определить необходимые направления информатизации по данным подразделениям.



1 – отдел маркетинга; 2 – бухгалтерия; 3 – отдел управления персоналом; 4 – планово-экономический отдел; 5 – производственные подразделения.

Рис. 1. Вид итоговой матрицы

В результате формирования матрицы структурные подразделения могут быть разделены на 3 группы по степени влияния средств информационной обеспеченности на результат: сильное влияние ИО на результат, умеренное влияние ИО на результат, слабое влияние ИО на результат. Как следствие – изменение информационной политики организации, поскольку степень автоматизации и информатизации по структурным подразделениям является различной. Это ведёт к дифференциации методов и средств автоматизации по подразделениям и, следовательно, к различным затратам (по подразделениям).

В завершении статьи автору представляется необходимым тезисно обозначить перспективы развития ИО организации. Они таковы:

- формирование информационных фондов по направлениям «маркетинг», «управление персоналом» ускорится за счет анализа аккаунтов пользователей социальных сетей и построения на этой основе моделей потребления продукта, кандидатов на вакантную должность, профиля сотрудника организации и др.;

- предшествующий тезис основан на усиливающейся тенденции использования **VI-технологий, то есть на извлечении и структурировании информации из метаданных**. В частности, журнал «Эксперт» отмечает, что основным катализатором мировой экономики до конца следующего десятилетия будут ИТ, вступившие в новую эру Big Data⁴;

- на текущее состояние баз данных и информационного фонда предприятия в целом все возрастающее влияние будет оказывать информационная мобильность персонала, встраивание гаджетов сотрудников в автоматизированную ИС организации. Это существенно повысит оперативность предоставления информации, динамизм самой ИС при некотором росте противоречивости данных, обусловленной одновременным вводом информации одной тематики от совокупности пользователей;

- перспективным представляется и встраивание (инкапсуляция) собственных ресурсов пользователей в информационный фонд организации. Разумеется, речь идет о консолидации профессиональных информационных ресурсов. В большей степени это относится к организациям сферы услуг. Многие сотрудники экономических, управленческих, юридических подразделений ведут блоги в социальных сетях, профессиональных сообществах. Либо подключены на страницы, где обсуждаются насущные вопросы той или иной тематики. Расширение информационного фонда в таком случае будет обеспечено за счет обычных гиперссылок с личных страниц сотрудников на тематические ресурсы Internet-пространства.

Следует также отметить, что от полноты информационного обеспечения напрямую зависит и качество принимаемых управленческих решений, поскольку до 20–25 % времени в подразделениях управленческого блока менеджеры тратят именно на работу с информацией.

Примечания

¹ Подробнее см.: Медовников, Д. Час рачительных технократов / Д. Медовников, С. Розмирович, Т. Оганесян // Эксперт. 2014. № 3 (882). С. 47.

² Ермак, С. Информационный коммунизм // Эксперт-Урал. 2013. № 34.

³ Подробнее см.: Камшилов, С. Г. Оценка информационной обеспеченности деятельности промышленных (сервисных) предприятий для оптимизации бизнес-процессов : отчёт по НИР / С. Г. Камшилов, Л. В. Прохорова, А. Ю. Ряднев. Челябинск : ЧелГУ, 2013.

⁴ Медовников, Д. Час рачительных технократов. С. 48.

Н. И. Корзенко

ст. преподаватель

Челябинский государственный университет

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЖЕНСКИМ ПЕРСОНАЛОМ

Считается, что ‘менеджмент’ – понятие бесполое: есть руководитель и есть коллектив, и связь между ними может быть только одна – деловая. Правда, давно замечено, женщины в присутствии мужчин и мужчины в присутствии женщин ведут себя несколько иначе. Рассмотрим особенности такого поведения¹.

Во-первых, многие руководители, уделяющие особое внимание кадровой политике, обращают внимание на то, что женщин – результативных работников – становится все больше, и по профессиональным качествам они отнюдь не уступают мужчинам. Хотя это особенные женщины.

Во-вторых, российская сфера услуг, которая в настоящее время развивается довольно быстро, в основном представлена женщинами. То ли это особенности советского воспитания, когда мужчинам стыдно было «обслуживать» и «подчиняться», то ли женщины в России более активные. Так или иначе, но в тренинговых компаниях и обучающих центрах женщин работает гораздо больше, чем мужчин. Аналогичная ситуация наблюдается и в рекламном бизнесе.

В-третьих, эта тема практически не представлена на российском рынке тренинговых и образовательных услуг и является относительно новой².

В данной статье рабочий процесс в женском коллективе рассматривается с двух позиций: какие сложности возникают при исполнении сотрудницами своих обязанностей и как выстраиваются отношения в женском коллективе.

Ниже продемонстрированы эффекты и иллюстрации, которые помогут разъяснить некоторые особенности женщин³.

Деловые особенности женщин

| Эффект | Иллюстрация |
|--|---|
| Своеобразное понимание рабочего времени | - Т. к. женщина всегда должна оставаться женщиной, она позволяет себе иногда опаздывать, прихорашиваться, отлучаться по личным делам. Но не просите ее работать в выходные или задержаться на работе! Женщина считает время до конца рабочего дня, до конца недели, до первого праздника, до отпуска. - Получается, что у мужчины конец работы более размазан, а у женщин более четкий. |
| Женщинам сложнее воспринимать логическую информацию буквально | - Мужчинам достаточно объяснить логику, вызвать всех на совещание и четко по шагам проговорить, что и как должно быть выполнено. Для женщин логическая цепочка не работает не всегда. Они перескакивают с одного на другое. |
| Женщины могут заикнуться на второстепенном, о главном вовсе забыть | - Женщину спросишь, какую машину купила. Она – красненькую, сиденья замшевые, диски литые. Двигатель ее не интересует. |
| Склонность к последовательности и процедуре, исполнительность, нежелание рисковать | - Женщины склонны к четкому соблюдению процедур и предпочитают предсказуемость процесса. Они лучше справляются там, где нужны проверенные методы и механизмы, т. к. женщинам нужна уверенность. Правда, уверенность всегда связана с консерватизмом, нежеланием вносить что-то новое, поэтому консерватор – хороший исполнитель. - Женщины используют четко наработанное, для них важно, чтобы сам механизм слаженно работал. Женщины более тщательно и аккуратно выполняют работу. Они сядут и сделают, не будут отвлекаться на ерунду. Они более скрупулезные в исполнении обязанностей. - Женские коллективы, вопреки распространенным представлениям, определено более работоспособны и ответственны, чем мужские |

| | |
|---|--|
| Женщинам сложно принимать решения и выбирать из нескольких альтернатив, особенно сложно отказаться от рефлексии после принятия решения. | - Женщины часто медлят, принимая решение... Они склонны постоянно взвешивать – перевешивать. Когда примут решение, начинают думать и передумывают. Например, поворачивая на перекрестке, женщина может остановиться на середине пути и подумать, туда ли она повернула. Там, где есть логический уровень принятия решения, женщины чаще притормаживают. Плюс не всегда женщины готовы четко и быстро выполнять приказы. |
| Раздвоение между работой и домом | - Мужчина приходит на работу и забывает, что у него дом есть, а женщина всегда думает о семье. Практически, все они домохозяйки. На работе от звонка до звонка. - Преваляирование у многих женщин личного и частного над корпоративным и общим. У женщин много проблем – ребенок заболел, мама захворала. Ей домой нужно. - Женщина воспринимает свою трудовую деятельность как тяжкое бремя, а ее труд – это семья. |

Исходя из приведенных деловых особенностей женщин, можно выделить ряд рекомендаций :

- если женщины стоят за станком или работают в лаборатории, то от них не требуется специфического восприятия информации – нужна исполнительность и точность выполнения заданий;
- если же это отдел рекламы и маркетинга или call-центр, то некоторые специфические женские особенности могут стать выигрышным преимуществом (в разумных пределах). Для этого руководство может либо ослабить, либо усилить женский фактор.

Таблица 2

Специфические женские особенности

| Ослабить «женский фактор» | Усилить «женский фактор» |
|---|---|
| Своеобразное понимание рабочего времени | |
| Задача: предотвратить опоздания, провести нормирование рабочего дня. Ввести электронную систему присутствия. Моральные и материальные поощрения. ПРИМЕР. Бесплатный утренний кофе / сок, предлагаемый сотрудницам за 15 минут до начала рабочего дня | Задача: позволить женщине свободно оперировать определенными временными интервалами. Разрешить брать работу на дом, установив промежуточный контроль. Ввести гибкий график рабочего времени (начало и окончание рабочего дня) |

VIII региональная научно-практическая конференция

| | |
|---|---|
| Сложность восприятия логической информации, приукрашивание | |
| <p>Задача: установить фильтр, повысить объективность. Нужно раскрыть задачу: показать перспективу, дольше расписывать, как будет замечательно, получается дольше, но результат можно получить более эффективный, женщина может сделать работу более квалифицированно. Объяснять индивидуально, причем вызывая эмоции, не важно, положительные или отрицательные, важно использовать желание женщины понравиться</p> | <p>Задача: развивать творческий подход, креатив. Учитывать способы и суть приукрашивания реальности для усовершенствования работы компании. Переводить приукрашивание реальности в поиск плюсов в той или иной ситуации. Отдельные методы представления реальности могут быть взяты на вооружение рекламистами и продавцами (например, работа с возражениями, описание преимуществ)</p> |
| Страсть к мелочам, заикливание на второстепенном | |
| <p>Задача: сконцентрировать внимание на главном. Четко проговаривать, что именно в задаче является главным: «Будем считать задачу выполненной, если сделано А, В, С. Если это не сделано, остальное не имеет значения»</p> | <p>Задача: обращать внимание на мелочи, учитывать их влияние на всю работу. Дробить процесс выполнения работы с целью привлечения внимания к деталям. Выделять трудоемкую работу с мелочами в отдельную задачу</p> |
| Склонность к последовательности, нежелание рисковать | |
| <p>Задача: научить рисковать в разумных пределах. Поддерживать, убеждать: «Ты сможешь, ты справишься». Приводить вдохновляющие примеры. Декларировать право сотрудницы на ошибку, разъяснив последствия для нее и для компании</p> | <p>Задача: повысить эффективность работы, минимизировать риски. Поручать выстраивать цепочки, процедуры, отлаживать процесс, наводить порядок там, где серьезные решения уже приняты. Поручать выявление зон риска в работе, составление перечня типовых ошибок</p> |
| Сложность принятия решений, страх решительных действий | |

| | |
|--|--|
| <p>Задача: освободить от рефлексии, упростить выбор между альтернативами. Сужать рамки неопределенности: по возможности автоматизировать принятие решений, задать алгоритм. Нужно поддерживать, убеждать, говорить: «Ты сможешь!»</p> | <p>Задача: развивать вариативность в решениях. Ставить в ситуацию неопределенности, выбора. Поручать подготовить сразу несколько вариантов решений с указанием плюсов и минусов каждого. Привлекать сотрудниц к анализу предлагаемых альтернатив (в т. ч. не их) с целью выявления недостатков и потенциальных рисков.</p> |
| <p>Раздвоение между работой и домом</p> | |
| <p>Задача: отвлечь женщин от семейных проблем на работе. 1. В некоторых компаниях существует такое понятие, как «женский день»: один дополнительный оплаченный выходной, который женщина использует на свои «личные дела», чтобы потом не отпрашиваться. 2. На Западе распространены корпоративные детские сады и няни, с тем чтобы сотрудницы могли, не торопясь, доделывать свою работу по вечерам</p> | <p>Задача: вовлечь семью в рабочие процессы. Развивать «вирусный маркетинг»: готовить темы и речевые модули для общения в семье. Поощрять участие в корпоративных мероприятиях членов семьи. ПРИМЕР. Компания практикует экскурсии в выходные дни для сотрудников и членов их семей. Награждать за хорошую работу подарком, который порадует членов семьи сотрудника</p> |

Если учесть все рекомендации и попытаться придерживаться их, то женщине в своей работе не найти равных. Ведь каждая хочет чувствовать себя «как рыба в воде», иметь свое комфортное пространство для работы. Тенденции современного общества все больше и больше диктуют новые правила, и именно «слабый пол» решает многие самые важные задачи в организациях. Дайте женщине ту самую малость, в которой она нуждается, и она покорит мир⁴.

Примечания

¹ Грошев, И. В. Как принимают решения женщины и мужчины-руководители // Экономика и организация. 2010. № 4. С. 18.

² Деражне, Ю. Профессиональная карьера женщин. Комплексный подход // Человек и труд. 2011. № 11. С. 13.

³ Егорова, Л. С. Гендерные стереотипы в управлении // *Женщина в рос. о-ве*. 2010. № 4. С. 32.

⁴ Марат, И. К. Социально-психологические особенности управления персоналом изолированных коллективов // *Журн. ун-та вод. коммуникаций*. 2012. № 2. С. 154.

Н. И. Корзенко

ст. преподаватель

Челябинский государственный университет

К. В. Светличная

студент

Челябинский государственный университет

ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ В ЗАРУБЕЖНОЙ И ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ПРАКТИКЕ: СХОДСТВА И РАЗЛИЧИЯ

Рассуждая о методах мотивации персонала, руководители многих фирмы попадают «в тупик», с одной стороны, вроде все просто и ясно, нужно всего лишь удовлетворить потребности своего персонала, но с другой стороны, как удовлетворить потребности коллектива?

Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы, формы и степень активности деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Мотивация в современной организации играет огромную роль, а значит и факторов мотивации великое множество. Проанализируем, какие факторы мотивации востребованы в российских организациях, а какие – в зарубежных [1. С. 54].

В журнале «Forbes» были опубликованы интересные результаты исследования на тему мотивации персонала в разных странах. Так, по выводам экспертов, в Америке основной мотиватор – это деньги, в Европе – карьерный рост, дающий возможность получить статус, а статус уже притягивает деньги, в России, как это ни удивительно, – творческая самореализация. Стиль управления в Европе – это демократия, стиль управления в России – тоже как бы демократия, но если в Европе это демократия с четким уровнем подчинения, то для России большая проблема именно в процессе подчинения: у каждого есть свое мнение, и он вправе считать, что может спокойно опровергнуть то или иное задание, которое дает руководитель. Это очень

четко связано с возможностью самореализации человека [1. С. 23].

В настоящее время менеджеры разных стран имеют проблемы с системой мотивации персонала.

В практике таких американских фирм, как «Форд», «Дженерал Моторс», используются различные методы мотивации и гуманизации труда. Многие из них связаны с материальным поощрением.

В США в год затрачивается на совершенствование каждого своего специалиста от 25 до 40 дней. В Японии фирмы через каждые 1,5–2 года производят ротацию кадров: каждого работника стараются развить всесторонне, в него «вкладывают» деньги, обучают новой профессии и обеспечивают горизонтальный рост. Также особенностью методов мотивации в японских компаниях является то, что работники имеют пожизненную гарантированную работу, в отличие от американских организаций, где в кризисный период резко сокращается штат работников. При этом заработная плата японских рабочих на 30 % зависит от прибыли фирмы, поэтому в каждом техническом новшестве работники видят свой успех. Что касается американских и российских рабочих, то их заработная плата в большинстве случаев зависит не от конечных результатов, а от отработанного времени [2. С. 58].

В современных российских и зарубежных компаниях применяются, по крайней мере, 8 способов мотивирования.

Первый способ: деньги. Стимулирующая роль денег особенно эффективна, когда предприятия вознаграждают своих сотрудников в зависимости от выполнения работы и получения конкретных результатов, а не за отсиженное на рабочем месте время. Генри Форд придавал деньгам доминирующее значение в стимулировании [4. С. 17].

В 2010 г. всем нам известная компания Google страдала от последствий мирового финансового кризиса и от растущей конкуренции со стороны других компаний. И поэтому было решено, что всем сотрудникам необходимо увеличить вознаграждение. Специалисты выбрали два пути решения проблемы: сделать прибавку в размере 1000 долларов к базовой зарплате или 2000 долларов к опциональному бонусу? Было проведено анкетирование среди персонала, после чего выяснилось, что долгосрочная перспектива и уверенность были важнее для персонала. В итоге, когда специалистам в 2010 г. объявили, что зарплату поднимут на 10 %, они были вне себя от радости, и многие называют это одним из самых счастливых моментов в Google. В итоге сотрудники стали работать с большей отдачей, и скоро конкуренция со стороны других компаний перестала быть таковой пугающей [3. С. 64].

Второй способ: одобрение. Одобрение является еще более мощным способом вознаграждения, чем деньги, которые, конечно, всегда будут много значить. Почти все люди положительно реагируют, если чувствуют, что их ценят и уважают. По мнению Мэри Кэй Эш, владелицы преуспевающей американской фирмы «Мэри Кэй Косметикс», есть только две вещи, которые люди хотят больше, чем денег, – это одобрение и похвала [5. С. 42]. Для российской ментальности характерно стремление к коллективному труду, признанию и уважению коллег.

Третий способ: действие. Служащие, которые приобретают акции и становятся совладельцами, ведут себя как владельцы. Но для того, чтобы использовать этот способ вознаграждения, предприятие должно использовать групповое принятие управленческого решения вместо авторитарного и производить конкурентоспособный товар. Исследования Университета штата Мичиган показали, что использование этого способа вознаграждения может в 1,5 раза повысить доход западноевропейских фирм. Рассмотренная система стимулирования не слишком многим отличается от применяемых в России [4. С. 59].

Четвертый способ: вознаграждение свободным временем. Это поможет удержать сотрудников от формирования привычки транжирить время попусту и позволит сотруднику больше тратить времени на себя и свою семью, если он будет справляться с работой раньше отведенного срока. Одной из форм мотивации, нашедшей широкое применение в практике зарубежных и отечественных предприятий, стало внедрение гибких графиков работы. В государственных учреждениях графства Оксфордшир (Великобритания) в начале 90-х гг. в экспериментальном порядке введена новая форма организации труда, дающая служащим значительную степень свободы – возможность трудиться как на рабочем месте, так и дома, в зависимости от конкретных обязанностей сотрудника и договоренности между ним и его руководителем. Эксперимент оправдал ожидания и был подхвачен другими компаниями. Фирма «Бритиш Телеком» прогнозирует, что будет получен колоссальный эффект: количество автомобилей на дорогах сократится на 1,6 млн единиц, а бензина будет сожжено на 7,5 млрд л меньше, фирмы сэкономят около 33 тыс. долларов в год на каждом сотруднике, а сами сотрудники будут в среднем экономить по 750 фунтов стерлингов в год на бензине и дорожных расходах. В российских дистрибьюторских компаниях также используют скользящий график, неполную рабочую неделю, возможность трудиться как на рабочем месте, так и дома.

В компании Google возникла ситуация, когда многие женщины стали покидать компанию, отдел кадров выяснил: компанию покидали женщины, у которых недавно родился ребенок. Тогда в Google (конкретно в офисе в Маунтин-Вью) матерям предлагали стандартные для США условия: 12 недель оплачиваемого отпуска после рождения ребенка. А новоиспеченные отцы тоже могли взять отпуск на семь недель, но это распространялось не на все офисы. В 2007 г. программу изменили. Теперь женщинам предоставляются 5 месяцев оплачиваемого отпуска, которые она может «разделить» по своему усмотрению – например, уйти в отпуск непосредственно перед предполагаемой датой рождения ребенка, через некоторое время выйти на работу, а потом взять еще часть отпуска. Кроме того, 7-недельный отпуск для отцов стал привилегией работников Google по всему миру [3. С. 36].

Пятый способ: взаимопонимание и проявление интереса к работнику. Способ вознаграждения наиболее значим для эффективных сотрудников-профессионалов. Каждый человек стремится к успеху.

Успех – это реализованные цели, для достижения которых работник приложил максимум усилий. Успех без признания приводит к разочарованию, убивает инициативу. Этого не случится, если подчиненным, добившимся успеха, делегировать дополнительные права и полномочия, продвигать их по служебной лестнице.

Еще одним важным выводом HR-специалистов Google была важность выбора «среднего» менеджмента. Проанализировав, мнения о миддл-менеджерах, их навыках и компетенциях, сотрудники по человеческим ресурсам оценили точку зрения подчиненных и точку зрения руководства. Разница между хорошими и плохими руководителями среднего звена: сотрудники первых на порядок реже уходили из компании и работали значительно эффективнее.

После сбора достаточного количества данных HR-специалисты поняли, что больше всего ценят сотрудники в руководителях (они, как правило, хорошие коучи, обладают высокими коммуникативными навыками и не пытаются контролировать все даже на микроуровне), и вывели универсальную «формулу» хорошего руководителя, которая включает в себя восемь компетенций. И их менеджеры должны в обязательном порядке развивать, чтобы работать в Google.

Шестой способ: продвижение по служебной лестнице и личный рост. Этот способ вознаграждения требует серьезных финансовых затрат высшего руководства, но именно он позволяет в настоящее время таким компаниям, как «IBM», «Digital equipment corp.»,

«General Motors»), сохранять лидирующее положение на рынке в США.

Седьмой способ: предоставление самостоятельности и любимой работы. Этот способ особенно хорош, когда работники стремятся стать профессионалами, но ощущают над собой пресс контроля или чувствуют, что другую работу они выполняли бы гораздо профессиональнее, с большей отдачей и лучшими результатами [2. С. 44].

Восьмой способ: призы. Этот способ вознаграждения зависит от воображения менеджера. Наиболее эффективно вручение приза в присутствии работников фирмы. Так, в компании «British Telecom» награждают ценными подарками и туристическими путёвками. Процедура награждения проводится в соответствии с достигнутыми успехами: на рабочих местах, на публичных мероприятиях и празднованиях [5. С. 97].

Как в российских, так и в зарубежных организациях для дополнительной мотивации персонала используется так называемый социальный пакет, куда входят бесплатные услуги врачей разных специальностей, абонементы в тренажерный зал и фитнес, услуги парикмахера и т. д. Однако зарубежные компании продумывают все до последней мелочи, возможно, это связано с тем, что в Европе продолжительность рабочего дня значительно больше, чем в России, поэтому руководители организаций пытаются сделать пребывание на работе как можно приятней для персонала. Например, эйчары Google не упускают никаких мелочей – даже таких, как время ожидания обеда в корпоративной столовой. Согласно результатам их исследования, оптимальный интервал – 3–4 минуты. Сотрудников не утомляет ожидание, у них не создается ощущения, что они понапрасну теряют много времени, но при этом они успевают познакомиться и пообщаться с соседями, а это важно. Кроме того, HR-специалисты нашли и тарелки идеального размера – посуда 12-дюймового диаметра в кафетериях была заменена на посуду диаметром 8 дюймов. Сотрудники стали питаться более сбалансировано [3. С. 47].

Для российской ментальности характерно стремление к коллективному труду, признанию и уважению коллег и так далее. Сегодня менеджерам российских организаций, особое внимание следует уделять нематериальному стимулированию, создавая гибкую систему льгот для работников, гуманизируя труд.

Таким образом, факторы мотивации на российских и зарубежных предприятиях похожи, но при этом не одинаковы, это определяется не только разным уровнем экономического развития, индивидуаль-

ными культурными особенностями каждой страны и своеобразным видением мотивации как системы взаимосвязанных факторов, но и российским менталитетом. Хочется надеяться, что, адаптируя опыт зарубежных коллег и применяя собственные навыки, менеджеры отечественных организаций добьются эффективной мотивации сотрудников.

Список литературы

1. Акимова, О. В Америке основной мотиватор – деньги, в Европе – карьерный рост, в России – творческая самореализация // Управление персоналом. 2010. № 14. С. 19–25.
2. Берн, Э. И. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы. М. : Прогресс, 2010. 158 с.
3. Герасимова, К. А. Как Google стал лучшим местом для работы [Электронный ресурс]. URL : <http://www.rb.ru/article/kak-google-stala-luchshim-mestom-dlya-raboty/7091647.html>.
4. Герчикова, И. И. Менеджмент : учебник. М. : Банки и биржи : ЮНИТИ, 2010. 220 с.
5. Явдаченко, А. С. О влиянии системы мотивации торговых представителей на эффективность работы отдела продаж дистрибьюторской компании // Менеджмент в России и за рубежом. 2010. № 3. С. 97–102.

Н. И. Корзенко

ст. преподаватель

Челябинский государственный университет

В. П. Тонкушина

студент

Челябинский государственный университет

ОПЫТ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ЗАРУБЕЖНЫХ КОМПАНИЯХ

Мотивация – обязательный инструмент управления персоналом. Она является одним из главных моментов, определяющих отношения между сотрудниками и компанией. В России принято считать, что лучшая награда за труд – деньги. Но лучшие западные практики показывают, что такой подход не является единственно верным [1. С. 143].

Помимо финансовой стороны, за рубежом заметная роль отводится нематериальным способам мотивации. Западные менеджеры по управлению персоналом давно пришли к выводу о том, что сотрудники – главная ценность компании, их нужно холить и лелеять, ведь от трудоспособности коллектива зависит успех фирмы.

Соединенные Штаты Америки – идеологи современных методов ведения бизнеса. Они являются родоначальниками таких понятий, как 'HR' и 'внутрикорпоративная культура'. В 60-е гг. XX в. в США были разработаны основные принципы работы с человеческими ресурсами, система материальной и нематериальной мотивации, способы повышения лояльности сотрудников.

Практически все американские компании, помимо системы вознаграждений, предоставляют своим сотрудникам медицинское страхование за счет фирмы, программы повышения квалификации, корпоративные обеды и многое другое. Например, корпорации «IBM» и «AT&T» в ответ на изменения демографической ситуации в стране разработали и успешно реализовали так называемые семейные программы. Большая часть сотрудников этих компаний – люди в возрасте до 40 лет, у многих из которых есть маленькие дети. Руководство корпораций предоставляет этим работникам возможность работать по гибкому графику, оказывает помощь в подборе нянь, организует корпоративные детские сады и ясли, а также праздники для сотрудников с малышами.

Большое внимание американцы уделяют и повышению квалификации своих работников. В каждой из вышеупомянутых корпораций затраты на все виды обучения составляют практически 800 млн долларов в год. Обучение, по мнению американцев, способствует повышению индивидуальной трудовой отдачи и увеличению прибыли компании.

В компании «Walt Disney Co.» применяется следующая практика: на центральной улице парка «Disneyland» окна кафе посвящают наиболее ценным работникам, а в компании «Southwest Airlines» выпущен специальный самолет в честь сотрудников компании (внутри аэробуса увековечены их имена). В результате успехи «Walt Disney Co.» общеизвестны, «Southwest Airlines» отличается самой низкой текучестью кадров среди подобных компаний.

Французы не то чтобы не любят работать – они просто предпочитают не перерабатывать. Об этом свидетельствует 35-часовая рабочая неделя, утвержденная в большинстве французских компаний. И это несмотря на то, что во многих странах Евросоюза рабочая неделя составляет 40 часов.

К дополнительному вниманию к своей персоне со стороны компании французы относятся как к чему-то само собой разумеющемуся.

Практически 69 % жителей Франции считают лучшей нематериальной мотивацией скользящий или гибкий график работы, вплоть до фриланса.

Не менее важными французы считают медицинское и социальное страхование за счет компании, а также помощь в выплате кредитов. Широкое распространение во Франции получило и корпоративное питание.

Дополнительное образование и повышение квалификации за счет работодателя французам вовсе не интересно, хотя многие фирмы и стараются внедрять многочисленные обучающие программы. Этим славятся автомобильные компании «Renault» и «Peugeot».

В Японии человек устраивается на работу на всю жизнь. Будучи однажды принятым в компанию, японец остается там вплоть до официального выхода на пенсию. Фирма, в которой работает специалист, становится практически второй семьей. Следовательно, нематериальная мотивация сотрудников осуществляется по психологической схеме 'отец-сын', где отцом выступает компания, а сыном – сотрудник [1. С. 165].

«В первую очередь служи императору и стране, во вторую – своей компании, в третью – своей семье, потом можешь уделить внимание себе самому», – этот основной принцип психологии японского общества идет еще из эпохи феодализма. Данный посыл находит отражение и в современной корпоративной культуре Страны восходящего солнца.

Компания способствует получению кредита, а нередко и сама беспроцентно кредитует своих сотрудников. Также фирма берет на себя все расходы в случае дорогостоящей учебы работника и его детей. Многие японские компании финансируют семейные торжества своих сотрудников – свадьбы и юбилеи, а также организуют спортивные мероприятия. Некоторые предприятия предоставляют жилье своим сотрудникам.

Любопытно, что в некоторых японских корпорациях приветствуются браки между сотрудниками. Таким образом, корпорация еще сильнее привязывает специалиста к своему рабочему месту – в этом случае работа становится практически домом.

Обеспечивают высокую мотивацию к труду широкие возможности карьерного и профессионального роста. Повышения могут быть незначительными, но их регулярность отлично мотивирует сотрудников.

В Нидерландах основная роль, которая определяет заинтересованность и трудовую активность работников, отводится льготам и компенсациям. Если у сотрудника возникла необходимость в консультации врача, то компания предоставляет своему сотруднику два оплачиваемых часа – в течение них он может спокойно отправиться в больницу. А если подчиненный в течение трех месяцев отсутствовал на работе, например, по болезни, то он получает один дополнительный оплаченный день отдыха.

В Швеции первостепенными ценностями являются дружба, партнерство и коллектив. На втором месте в рейтинге приоритетов у шведов стоит интересная работа, и лишь на седьмой позиции – размер заработной платы. На сегодняшний день многие шведские компании разрешают своим сотрудникам работать дома [2. С. 35].

Зарубежный опыт повышения качества жизни персонала предприятий достаточно полно изучался в отечественной практике. В конце 70-х – начале 80-х гг. прошлого века много внимания уделялось анализу системы человеческих отношений, человеческого фактора, особенно на опыте «Дженерал Моторс». Для повышения квалификации сотрудников компании использовались учебные программы, которые предусматривали, что мотивация должна повышать базовую производительность труда, а изменение отношения работников к труду увеличивать прибыльность компании. Также предлагалось рассматривать 17 способов повышения мотивации и улучшения качества работы для руководителей, которые хорошо рекомендовали себя на практике [1. С. 65].

1. Признайте, что подчиненные могут быть мотивированы чем-то, напрямую не связанным с их работой.

Динамичные сотрудники, обладающие значительным потенциалом роста, как правило, увлечены спортом, хобби или другим делом, не имеющим отношения к работе. Выясните, что движет ими. Помогите своим сотрудникам в их занятиях и интересуйтесь их достижениями. Ваше позитивное отношение к увлечениям подчиненного обязательно скажется на его работе. Чем больших успехов добивается работник в жизни, тем выше качество и производительность его труда.

2. Научите подчиненных измерять степень успешности проделанной работы. Сотрудники, которые постоянно следят за своей деятельностью, способны замечать и документировать рост собственного профессионализма. Они создают для себя таблицы оценок и лучше самого руководителя отмечают свои победы и поражения.

3. Отслеживайте уровень мотивации. Если вы начнете измерять мотивацию, то, вероятнее всего, вскоре научитесь ею управлять. Не имея данных об уровне мотивации, вы никогда не сможете улучшить этот показатель. Периодически проводите измерения мотивации сотрудников.

4. Узнайте у подчиненных, чего бы им хотелось.

Чтобы повысить мотивацию, необходимо найти индивидуальный подход к каждому подчиненному. Один из способов это сделать – делегирование полномочий, целей и задач каждому сотруднику при разработке общего плана или проекта. Другой способ – предоставить подчиненным возможность самостоятельно вырабатывать собственные стратегические задачи и планы.

5. Спрашивайте сотрудников о результатах их работы.

Задайте подчиненному вопросы, нацеленные на то, чтобы заставить его задуматься о проделанной работе и отчитаться о конкретных результатах. Вопросы, каких результатов вчера достигла ваша команда, или сколько звонков вы смогли обслужить за последний час, стимулируют повышение уровня самоинформированности сотрудника. А владение информацией способствует внутренней мотивации.

6. Объясните подчиненным принятую вами систему вознаграждений. Проявляйте уважение к сотрудникам и при необходимости подробно разъясните сотрудникам суть новой программы поощрений; ее цели и задачи.

7. Усиьте взаимодействие. Организуйте работу в офисе таким образом, чтобы менеджеры чаще пересекались с рядовыми сотрудниками. Вы не сможете повысить мотивацию человека, с которым редко видите.

8. Создайте банк идей. Самый простой способ – завести специальный блокнот, папку, файл, почтовый ящик на стене и т. п. и заносить в него идеи подчиненных.

9. Мотивируйте знаниями. Направляйте на дополнительное обучение, конференции и тренинги тех сотрудников, которые добились значительных результатов в работе и чьи успехи получили признание сослуживцев. Предложите подчиненному самому выбрать учебный курс и предоставьте ему возможность бесплатного обучения. Знание – это мощный мотивирующий фактор; оно обходится удивительно дешево по сравнению со своей истинной ценой.

10. Награждайте отдельных людей за совокупный вклад группы. Стремитесь к тому, чтобы непосредственные руководители и коллеги отмечали вклад отдельных сотрудников в общее дело.

11. Поддержите позитивный обмен информацией между подчиненными. Личные позитивные оценки работы сотрудников – действенный мотивирующий фактор. Корпоративная культура, которая поддерживает стремление давать друг другу положительные оценки по результатам каждого выполненного задания, повышает уровень мотивации и производительности труда.

12. Узнайте, подходит ли подчиненному его работа. Попытки мотивировать сотрудника, которому не нравится его работа, не дадут результата. Прежде всего убедитесь, что задания соответствуют квалификации сотрудника.

13. Ищите людей с внутренней мотивацией.

Нанимайте людей, которые ранее продемонстрировали высокий уровень оптимизма, энтузиазма, мотивации к труду и стремление к росту. Чтобы выявить подобное отношение, вы можете использовать собеседование или рекомендации с предыдущего места работы.

14. Награждайте подчиненных в меньших объемах, но чаще.

15. Мотивация контролем.

Позвольте персоналу самостоятельно вносить изменения в любые аспекты своей рабочей среды, которые не несут угрозу безопасности и имиджу организации. К примеру, служащим службы доставки компании «Amazon.com» разрешено ходить во время работы в наушниках и слушать музыку по собственному выбору. Во многих фирмах разрешено украшать рабочее место. Предоставив сотруднику больше независимости (в разумных пределах), вы можете достичь роста мотивации.

16. Задавайте вопросы, предполагающие развернутые ответы.

Попробуйте задавать вопросы, начинающиеся со слов «Почему?», «Как?», «Не могли бы вы рассказать мне о...», «Что вы имели в виду, когда...». И не забудьте выслушать ответ.

17. Сделайте задания более ясными. Подчиненному должно быть ясно, что он делает, почему он это делает и насколько хорошо он выполняет свою работу [1. С. 68].

Во второй половине 80-х – начале 90-х гг. привлекли внимание статьи по анализу концепции ESOP – Employee Stock Ownership Plan, или План участия работников в акционерной собственности. Различные формы таких планов стали распространяться в Великобритании с 1989 г., когда они впервые были разрекламированы. В 1990 г. государство в целях поощрения распространения таких планов предоставило владельцам компаний, осуществляющим продажу акций в рамках плана приобретения акций служащими компании, переходя-

щую налоговую льготу (roll-over relief) на реализованный прирост рыночной стоимости капитала. Данная концепция позволяет влиять на мотивацию сотрудников, благодаря тому, что работники чувствуют себя владельцами предприятия или компании [3. С. 28].

Сейчас в экономике России обозначился существенный перелом в этой сфере. Государственные, частные, корпоративные предприятия на практике почувствовали, что развитие и успех рыночных отношений невозможен без интеграции в «глобальные лихорадочные усилия» по поиску новых современных форм мотивации и стимулирования труда. В то же время во многих странах Западной Европы и в США мотивационные аспекты управления персоналом компаний и фирм приобрели большое значение, и эти методы и опыт мотивации могут быть с успехом перенесены на российскую почву.

Список литературы

1. Петрова, Н. Особенности управления персоналом на предприятии // *Кадры предприятия*. 2010. № 3. С. 18–25.
2. Проблемы управления персоналом в период инноваций [Электронный ресурс]. URL : www.eqspb.ru.
3. Психофизиология профессиональной деятельности / под ред. О. Н. Рыбникова. М. : Бизнес-школа, 2010. 112 с.
4. Управление персоналом : в вопросах и ответах / под ред. И. А. Чеховских. М. : МГИУ, 2009. 187 с.

И. Д. Колмакова

профессор, д-р экон. наук

Челябинский государственный университет

Е. М. Колмакова

преподаватель

Южно-Уральский государственный университет

РОЛЬ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ В СТАНОВЛЕНИИ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Переход к инновационной экономике предполагает разработку необходимой стратегии и тактики, принятие законодательных мер, направленных на стимулирование инновационных процессов. В Российской Федерации разработана и реализуется Стратегия инновационного развития на период до 2020 г. Основная цель, определяемая данной Стратегией, – переход к 2020 г. экономики РФ к

инновационному развитию. Реализация этой цели характеризуется достижением к 2020 г. следующих значений показателей:

– 40–50 % предприятий промышленности от общего количества предприятий промышленного производства должны осуществлять технологические инновации (в настоящее время, согласно статданным, только одна из пяти отечественных компаний вводит инновации);

– доля инновационной продукции должна составлять 25–35 % в общем объеме промышленной продукции (в 2010 г. – 4,9 %);

– на внутренние затраты на исследования и разработки будет направляться до 2,5–3 % ВВП (в 2010 г. – 1,3 %), из них больше половины – за счет частного сектора;

– количество патентов, ежегодно регистрируемых российскими физическими и юридическими лицами в патентных ведомствах Европейского союза, США и Японии составит до 2,5–3 тыс. патентов (в 2009 г. – 63 патента);

– доля средств, получаемых за счет выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, в структуре средств, поступающих в ведущие российские университеты за счет всех источников финансирования, составит до 25 %¹.

Сравнение инновационного и инерционного сценариев развития российской экономики позволяет сделать вывод о том, что в первом варианте ежегодно 0,8 процентных пункта роста экономики будет обеспечиваться за счет инноваций с 2015 г.¹

Увеличение темпов экономического роста расширяет возможности предприятий с точки зрения создания новых продуктов и технологий, что, в свою очередь, позволяет государству увеличивать инвестиции в сферу образования и науки, определяющую развитие человеческого капитала, а также в поддержку инноваций. Это должно привести к возникновению эффекта мультиплицирующего воздействия инноваций в экономике.

Переход на инновационное развитие предусматривается и в разрабатываемых стратегиях социально-экономического развития на уровне федеральных округов и субъектов РФ. Например, в Стратегии социально-экономического развития Уральского федерального округа на период до 2020 г. определена основная цель развития УрФО – максимально возможное повышение уровня и качества жизни, стабилизация и рост численности населения на основе устойчивого инновационного развития, диверсификации и модернизации экономики. В качестве задач развития определены: приоритетное ускоренное развитие научно-инновационной сферы, системно-ин-

новационное преобразование всего производственного комплекса.

На уровне регионов также принимаются законы и целевые программы поддержки инновационных проектов региональными и муниципальными органами власти (например, Закон «Об инновационной политике органов государственной власти Московской области», областная целевая программа «Развитие инновационной деятельности в Челябинской области» на 2013–2015 годы» и др.).

Для достижения основной цели стратегий – переходу к 2020 г. к инновационному развитию – необходима максимальная активизация всех факторов инновационного экономического роста, в первую очередь, повышение эффективности труда и связанных с ним трудовых и социально-трудовых отношений.

Закономерности современного этапа экономического развития состоят в кардинальном преобразовании, как всей экономики, так и социально-трудовой сферы. Инновационный тип развития экономики требует создания стимулов для разработки, освоения и внедрения инноваций, что предполагает изменение трудовых и социально-трудовых отношений. К факторам и условиям инновационной деятельности относятся наличие квалифицированного персонала, заинтересованного в инновациях; система организации труда, поощряющая личную инициативу, генерацию новых идей и способов их реализации; изменения в механизме регулирования инновационной деятельности со стороны органов государственной и муниципальной власти и т. д.

Учитывая данное обстоятельство, в настоящее время стратегией социально-экономического развития регионов должно стать увеличение инновационного потенциала трудовых ресурсов. В данной стратегии заинтересован и частный бизнес, которому в связи с интеллектуализацией производства требуется человеческий капитал с новыми качествами. Соответственно повышение в национальном богатстве доли человеческого капитала становится целью социально-экономического развития современного общества, а величина расходов государства, бизнеса, населения на накопление человеческого капитала выступает критерием эффективности общественного развития. Интеллектуальный потенциал трудовых ресурсов является одним из основных источников экономического роста и развития региона. Однако сегодня он, по мнению специалистов, используется не более чем на 10–15 %, то есть уровень использования самого эффективного ресурса является очень низким². Инновационная активность трудовых ресурсов региона – это реализация их интеллекту-

ального потенциала, проявляющаяся в создании и использовании инноваций.

Несформированность и недостаточный уровень развития компонентов региональной социально-трудовой сферы ограничивают возможности инновационного роста экономики. В таком контексте региональная социально-трудовая сфера может рассматриваться как необходимый ресурс для инновационного развития экономики.

Примечания

¹ Стратегия инновационного развития России на период до 2020 г. (утв. распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р. / Информационная система Гарант Эксперт.

² Белкин, В. Н. Теория человеческого капитала предприятия. Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, 2012. С. 234.

Е. М. Колмакова

аспирант

Челябинский государственный университет

ОСОБЕННОСТИ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПРОЦЕССА В СУБЪЕКТАХ УРФО В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Привлечение инвестиций в экономику региона – важнейшая составляющая социально-экономической политики регионов в современных условиях. Осуществление модернизации экономики в условиях недостатка средств муниципальных и региональных бюджетов возможно лишь в условиях повышения их инвестиционной привлекательности.

В настоящее время Уральский федеральный округ (УрФО) занимает второе место (15,9 %) по общему объему инвестиций после Центрального федерального округа (21,4 %). На долю трех федеральных округов (Центрального, Уральского и Приволжского) в 2012 г. приходилось примерно 53 % общего объема инвестиций в экономику РФ (табл. 1)¹.

Анализ динамики инвестиций показал, что во всех субъектах УрФО в 2009 г. (за исключением Курганской области, в которой отрицательная динамика проявилась в следующем году) наблюдалась отрицательная динамика инвестиций, что было связано с экономическим кризисом. Наибольшее влияние кризиса на динамику инвестиций проявилось в Челябинской и Свердловской областях, где

было наибольшее падение объема инвестиций. Сократились масштабы инвестиционного проектирования предприятий, снизились собственные инвестиционные ресурсы организаций. В 2011 г. наибольший прирост инвестиций наблюдался в Свердловской области, Ханты-Мансийском автономном округе – Югра, Челябинской области. В 2012 г. в сравнении с 2011 г. сократился объем инвестиций в Челябинской области и увеличился в других субъектах УрФО (наибольший прирост – в Ямало-Ненецком АО, Тюменской и Свердловской областях).

Таблица 1

Инвестиции в основной капитал
(в фактически действовавших ценах; млн р)

| Федеральный округ | 2007 г. | 2012 г. | Темп роста, %* | В общем объеме инвестиций по РФ в 2012 г. | Место, занимаемое в РФ в 2012 г.* |
|----------------------|---------|---------|----------------|---|-----------------------------------|
| Центральный ФО | 1779599 | 2689587 | 51,1 | 21,4 | 1 |
| Северо-Западный ФО | 832478 | 1449190 | 74,1 | 11,5 | 4 |
| Южный ФО | 496911 | 1232201 | 147,9 | 9,8 | 6 |
| Северо-Кавказский ФО | 199888 | 397180 | 98,7 | 3,2 | 8 |
| Приволжский ФО | 1148397 | 1980652 | 72,4 | 15,6 | 3 |
| Уральский ФО | 1113151 | 1998646 | 79,5 | 15,9 | 2 |
| Сибирский ФО | 708951 | 1416604 | 99,8 | 11,3 | 5 |
| Дальневосточный ФО | 436849 | 940142 | 115,2 | 7,5 | 7 |

* – определено автором

Отличительной особенностью инвестиционного процесса в субъектах Уральского федерального округа является в целом снижение инвестиций, финансируемых за счет бюджетных средств (в 2012 г. по сравнению с 2000 г. в среднем на 37 %); при этом увеличился удельный вес инвестиций, финансируемых за счет федерального бюджета в 3 субъектах и снизился в регионах сырьевой специализации (табл. 2)².

Основным источником финансирования инвестиций в основной капитал для большинства организаций субъектов УрФО, за исключением Курганской области и Ямало-Ненецкого АО, в 2012 г. являлись собственные средства (табл. 3)³.

Таблица 2

Удельный вес инвестиций, финансируемых за счет бюджета в субъектах УрФО

| Субъекты УрФО | Удельный вес инвестиций, финансируемых за счет бюджета | | В том числе за счет федерального бюджета | |
|--|--|---------|--|---------|
| | 2000 г. | 2012 г. | 2000 г. | 2012 г. |
| Курганская область | 28,8 | 20,5 | 11,9 | 14,5 |
| Свердловская область | 23,9 | 14,7 | 5,7 | 9,1 |
| Тюменская область в том числе: | 14,5 | 9,3 | 1,6 | 0,4 |
| Ханты-Мансийский автономный округ – Югра | 17,5 | 5,1 | 1,1 | 0,2 |
| Ямало-Ненецкий автономный округ | 8,4 | 7,9 | 1,9 | 0,1 |
| Челябинская область | 26,1 | 14,9 | 5,4 | 6,7 |

Таблица 3

Структура инвестиций по источникам финансирования в 2012 г, %

| Субъекты УрФО | Собственные средства | Привлеченные средства |
|--|----------------------|-----------------------|
| Курганская область | 40,2 | 59,8 |
| Свердловская область | 54,1 | 45,9 |
| Тюменская область в том числе: | 53,4 | 46,6 |
| Ханты-Мансийский автономный округ – Югра | 81,6 | 18,4 |
| Ямало-Ненецкий автономный округ | 23,6 | 76,4 |
| Челябинская область | 50,7 | 49,3 |

Основным фактором, сдерживающим инвестиционную активность в 2013 г. во всех субъектах УрФО, явился недостаток собственных финансовых средств. По данным выборочного обследования инвестиционной активности организаций, проведенного Росстатом в 80 субъектах РФ, к факторам, сдерживающим инвестиционную активность, также могут быть отнесены: низкая прибыльность инвестиций в основной капитал, высокий процент коммерческого кредита, недостаточный спрос на продукцию, сложный механизм

получения кредита для реализации инвестиционных проектов, неудовлетворительное состояние инфраструктуры³. Для субъектов УрФО наиболее значимыми факторами являются неопределенность экономической ситуации и инвестиционные риски.

Основной целью инвестирования в основной капитал в субъектах УрФО в 2013 г., как и в предыдущие годы, являлась замена изношенной техники и оборудования. Инвестиции осуществлялись также с целью внедрения новых производственных технологий, снижения себестоимости продукции, экономии энергоресурсов.

Инвестиционный процесс как катализатор функционирования и роста экономики региона определяет уровень технологической основы и эффективности материального производства. Поэтому требуется комплексный подход при управлении инвестиционным процессом, учитывающий особенности его протекания в конкретных регионах.

Примечания

¹ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2013 : стат. сб. / Росстат. М., 2013. С. 928–929.

² Инвестиции в России. 2013 : стат. сб. / Росстат. М., 2013. С. 73.

³ Инвестиционная активность организаций [Электронный ресурс]. URL : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/investment/nonfinancial.

Л. С. Киселева

доцент, канд. экон. наук

Тюменский государственный нефтегазовый университет

С. Е. Конева

студент

Тюменский государственный нефтегазовый университет

МОДЕЛИ ПЛАНИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Инновационный потенциал организации может быть реализован только при условии создания инновационной среды. К базовым инструментам управления человеческими ресурсами для формирования и поддержки инновационной среды относятся механизмы мотивации, механизмы вовлечения, подготовка персонала, управление знаниями.

В настоящее время большое значение придается стратегическому предвидению изменений в человеческих ресурсах с помощью планирования. Существует несколько устойчивых моделей планирования человеческих ресурсов, сложившихся в ведущих компаниях мира, которые уделяют особое внимание эффективности производства и оптимальному использованию человеческих ресурсов.

Планирование человеческих ресурсов представляет собой непрерывный процесс выявления совокупности ресурсов и их потенциальных возможностей для достижения целей организации и разработки такой стратегии, которая бы удовлетворяла потребности, необходимые для достижения этих целей.

Планирование человеческих ресурсов отвечает следующим характеристикам:

- комплексный, методический (регулярный), непрерывный процесс;
- определение числа работников и объема умений и навыков, которые потребуются в нужное время в нужном месте;
- определение необходимых действий, которые привлекут и сохранят количественный и качественный состав требуемых работников;
- организационное сотрудничество;
- обучение персонала этике поведения и отношению к клиентам организации.

Планирование человеческих ресурсов позволяет организации создавать и формировать совокупность ресурсов, подготовленных к достижению целей, что обеспечивает организацию большим количеством преимуществ. В частности, возможность более эффективного и рационального использования ресурсов; обеспечение реалистичными кадровыми прогнозами для бюджетирования целей; наличие точных взаимосвязей между достижениями персонала и расходами на их подготовку и переподготовку, развитие и профориентацию.

По материалам зарубежных публикаций мы выделили 3 модели планирования человеческих ресурсов:

1. Обычная совокупность ресурсов.
2. Модель уникального комплекса навыков.
3. Гибридная модель.

Первая модель представлена группой людей, из которых производится набор в штат организации. Совокупность ресурсов является носителем опыта, навыков и ролей человеческого капитала, которые актуальны в настоящее время и приведены в соответствие с потреб-

ностями бизнеса. Данная модель сводит к минимуму дублирование ресурсов, помогает выявить навыки, которые недостаточно развиты, и которым необходимо уделять больше внимания и времени. Включает в себя не только штатных сотрудников, но и сотрудников, работающих неполный рабочий день, а также фрилансеров.

Модель уникального комплекса навыков представляет собой модель, в которой персонал *обладает уникальными навыками, в том числе и навыками бизнес-направленности*. Такая команда очень эффективна и не испытывает необходимости в кросс-функциональном тренинге (взаимодействии). Менеджеры пользуются передовыми идеями, что обеспечивает гибкость всему бизнесу. Персонал способен распознать процессы, которые он выполняет, а также действия, которые необходимо предпринять и их порядок.

В данном подходе возникает задача сохранения ценных ресурсов. Очень трудно управлять сокращающейся командой высококвалифицированных специалистов. Процесс управления требует больших административных затрат и времени для действий/согласований.

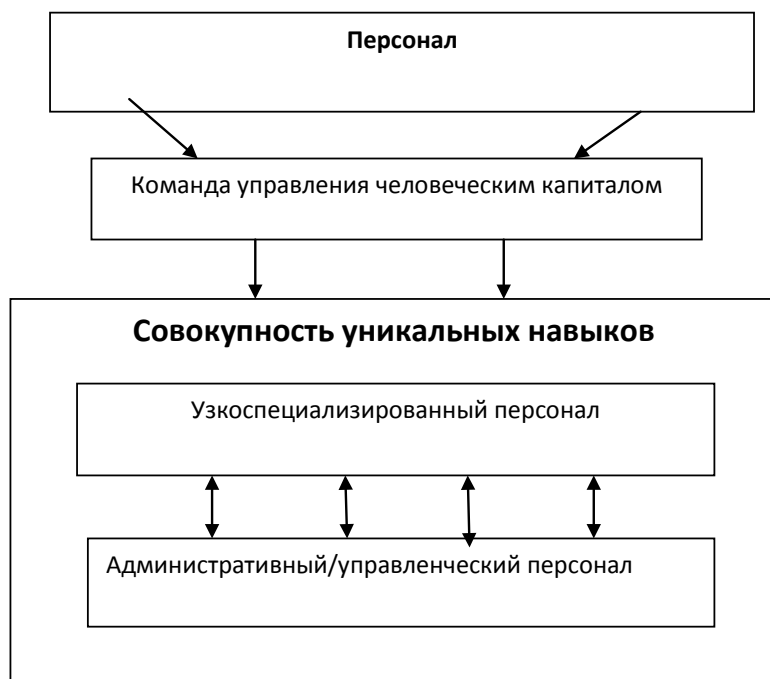


Рис.2 Модель уникального комплекса навыков

| Достоинства | Недостатки |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Эффективная рабочая сила • Нет необходимости в подготовке (обучении) • Использование передовых идей, обеспечивающих гибкость бизнеса • Персонал способен распознать процессы, в которые он выполняет, а также действия, которые необходимо предпринять и их порядок | <ul style="list-style-type: none"> • Высокие административные затраты и затраты времени для действий/согласований • Сокращение команды высококвалифицированных специалистов • Старение рабочей силы • Сохранение ценных сотрудников с уменьшением капитальных ресурсов • Фиксированное число вызовов, которое возможно обработать • Несоответствие между предъявляемыми требованиями и способностями персонала |

В гибридной модели ресурсы широкоспециализированны и способны на нововведения. Персонал частично соответствует модели обычной совокупности ресурсов, но в то же время обладает свойствами модели уникального комплекса навыков. Необходимо выделить (распознать) группы сотрудников, которые обладают схожими навыками, и организовать для них легкую тренировку (тренинг).

Этапы создания гибридной модели:

- определить знания, навыки и поведенческие компетенции, которыми располагает организация, и выявить ее слабые места;
- определить навыки и знания людей, которые пользуются высоким спросом, но низким предложением;
- оценить профессиональный уровень каждого сотрудника в основных сферах. Обратит внимание не только на технические навыки, но также на навыки в области бизнеса, менеджмента и поведенческих компетенций;
- поговорить с руководством и сотрудниками о гибридном подходе, выяснить проблемы и возможности;
- оценить стратегическую значимость знаний, навыков и компетенций, которыми обладает организация;
- спрогнозировать знания, навыки и компетенции, которые, возможно, понадобятся организации в ближайшие полгода, год и на более длительное время;

- подготовиться к процессам рекрутинга, найма и ротации кадров (переназначению сотрудников);
- определить программное обеспечение и инструменты, которые помогут профконсультантам и руководителям отследить требуемые навыки; определить, какие должности занимают люди, которые ими обладают, определить их профпригодность и квалификацию в установленные сроки.



Многие организации уже разработали модели планирования на основе гибридного подхода. Все модели очень похожи, отличия заключаются только в применяемой терминологии и порядке процессов.

Основные преимущества использования гибридной модели:

- централизация определенных функций и стандартизация процессов;
- сохранение опыта людей, их навыков и ролей (функций) в актуальном состоянии;
- согласование с потребностями бизнеса;

- минимизация дублирования ресурсов;
- помощь в определении навыков, которые плохо развиты и для которых должна быть увеличена поддержка;
- сопоставление плана и факта;
- определение практических (эксплуатационных) затрат до начала работ;
- простота использования и освоения;
- эффективное взаимодействие руководства и работников;
- повышение гибкости в операциях (процессах);
- объединение резервных (излишних) процессов.

Таким образом, гибридная модель является самым надежным способом для организации, чтобы достичь значительных практических улучшений. Реализация системы по управлению человеческими ресурсами совместно с управлением бизнес-процессами позволяет увеличить эффективность организации. Самого процесса автоматизации недостаточно для обеспечения абсолютной гибкости бизнеса. Также организация должна увеличить свою эффективность за счет увеличения эффективности ресурсов в деятельности, зависящей от человеческой интерпретации, суждений, образа принятия решений и совместной работы.

В. В. Липихин

магистрант

Челябинский государственный университет

В. Ф. Горшенин

доцент, канд. физ.-мат. наук

Челябинский государственный университет

УПРАВЛЕНИЕ ЦИКЛИЧНОСТЬЮ В УСЛОВИЯХ НЕЛИНЕЙНОГО РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

Вопрос поиска оптимальных путей развития социально-экономических систем сегодня актуален как никогда. Современная рыночная конъюнктура становится всё более жесткой и динамичной средой, в которой трудно выжить, не достигая определенных точек повышения конкурентоспособности и не обеспечивая относительно стабильных темпов роста для своей организации. В то время как доминирующая часть предприятий разных масштабов деятельности сосредоточена на выживании в условиях жесткой конкуренции,

флагманы экономики всего мира ориентированы на развитие, в том числе связанное с определенной долей риска, поскольку движение вперед для организаций нового времени неразрывно связано с инновационной экономикой.

Потребность в поиске принципиально новых схем роста, стратегий развития, управленческих решений, безусловно, продиктована изменением и развитием экономики в целом – появлением новых технологий, возникновением новых рыночных механизмов, повышением значимости человека и его роли в развитии экономических систем и т. д. В таком бешеном темпе чрезвычайно важно не потерять нить следования, сфокусироваться на вопросах постоянного «наката волны» экономических кризисов – как пиковых ситуаций – для одних социально-экономических систем означающих начало нового витка в развитии, для других же означающих конечный этап их жизненного цикла.

Вопросы цикличности экономического развития затрагивались многими исследователями, которые заложили фундаментальные основы современных представлений о природе циклических процессов. Так, в работах Й. Шумпетера¹ достаточно полно описаны процессы развития экономики, процессы нарушения баланса системы за счёт нововведений, природа изменений темпов роста, а также окончания цикла деловой активности. Исследователи дают циклам различную классификацию, но зачастую выделяются три основных вида экономических циклов: циклы Кондратьева, циклы Жуглара и циклы Китчина. Принципиальная разница между ними – временная частота колебаний, и самые длинные из них – волны Кондратьева, достигающие временного промежутка в 55 лет, затем идут десятилетние циклы Жуглара и циклы Китчина, временной промежуток между которыми – 2 года и 4 месяца.

Одно из основных достижений Й. Шумпетера в вопросе изучения экономических циклов – это тезис о системности изменений, происходящих в экономике в целом, и влиянии на это общее изменение изменения отдельных элементов системы, когда рост более мелкой по масштабу социально-экономической системы становится частью общего восходящего витка. И всюду восходящий вектор движения циклов связывается с определенными структурными сдвигами – внедрением достижений науки и техники, обеспечивающих мощнейший потенциал для развития социально-экономических систем.

В более ранних работах этот инновационный характер развития был описан Н. Д. Кондратьевым в его исследованиях 1919–1920 гг.

Согласно его теории, начиная со времени научно-технической революции XVII в. н. э. (т. е. после изобретения паровой машины) и до нашего времени, по прогнозу Кондратьева (в основном подтвердившемуся), в истории экономического развития и сопутствующих явлений в Голландии, Англии, Франции, Германии, Соединенных Штатах наблюдается закономерное чередование циклов подъема и упадка с интервалами примерно в 25 лет (более точный расчет получается по формуле Кондратьева, допускающей изменение интервалов в пределах 5–7 лет). По объяснению, предложенному Кондратьевым, цикл подъема начинается благодаря использованию и широкому внедрению сделанного (как правило, в период упадка) открытия (скажем, паровой машины в самом начале научно-технической революции).

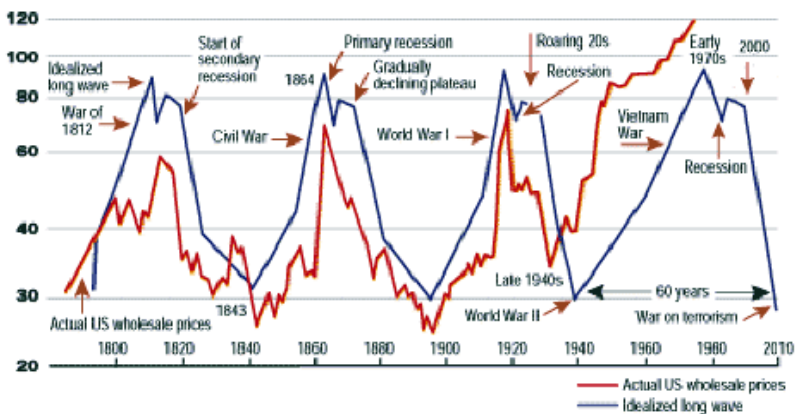


Рис. 1. Изображение «волн Кондратьева» во временном промежутке с 1800 по 2010 г.²

Возможности, заложенные такой периодичностью, исчерпываются в первые десятилетия цикла. Этим вызывается спад, во время которого создается революционная инновация, внедрение которой ведет к выходу из спада. Расстояние порядка 25 лет, фигурирующее в расчетах Кондратьева, он сам истолковывал как период, нужный для смены поколений: принятие и освоение нового открытия требует прихода совсем новых молодых специалистов, предшествующее поколение, как правило, не в состоянии оценить нового².

Исследование общих закономерностей протекания циклов в своё время дало принципиальное понимание общности движения эконо-

мик различных стран, всё более и более интегрирующихся друг в друга. Понимание системности этого процесса – движения в развитии от малого элемента к движению всей системы – даёт понимание взаимосвязанности принятия управленческих решений – как конечного этапа в вопросе определения будущего социально-экономической системы – с их влиянием на развитие рыночной конъюнктуры и поведение других социально-экономических систем. Такой инструмент в руках менеджмента предприятий является средством для достижения возможностей новых порядков и действия в условиях постоянно растущей динамики в развитии экономики. Что же касается инновационного характера изменений, ведущих к возникновению новых циклов, то сам факт прямой зависимости развития экономики от внедрения новшеств технологического или иного характера позволяет говорить о возможности управления таким явлением, как цикличность развития социально-экономической системы.

При этом стоит отметить недостаточность изучения цикличности экономической деятельности на уровне микроэкономики. Изучение микроэкономической среды позволит предпринимателям, менеджерам, руководителям высшего звена организаций выработать стратегические направления для различных этапов цикла, внести оперативные корректирующие решения, понять характер движения внутри цикла, разработать методику усиления своей конкурентоспособности.

Проблемы поведения менеджмента предприятий в институциональных и социально-экономических условиях, возникающих в той или иной фазе экономического цикла (ЭЦ), изучены недостаточно. Недостаточность изучения во многом может быть связана с тем, что последние методы и стили управления в условиях определенных фаз экономического цикла выделены и описаны достаточно давно, в то время как мы говорим о постоянном изменении экономической ситуации. В то же время от решения этой проблемы во многом зависит успех (или неудача) развития экономики, так как обладание динамичными конкурентными преимуществами простых и комплексных единиц позволяет достигать положительных результатов или преодолевать отрицательные последствия, возникающие в разных фазах экономического цикла³.

Говоря об уровне развития секторов малого и среднего бизнеса в России в последнее время, исследователи всё чаще отмечают стабильность роста определенных отраслей, связанных с предпринимателями и производителями, ориентированными на внедрение в масштабах своей деятельности синтез западного и отечественного

подходов в менеджменте. Что это подразумевает? Это подразумевает, что в условиях складывающейся рыночной сферы в России социально-экономическая система имеет *возможность выбора пути своего развития*, и такой выбор даётся ей сравнительно легче, чем социально-экономической системе, действующей в условиях западного понимания рыночной экономики, где уже давно сложились определенные законы развития, тенденции и различные неписанные правила. Возможность выбора для социально-экономической системы может выражаться, к примеру, в возможности *быстрого перехода от одной модели развития к другой*. Достигший определенной стабильности, российский рынок полон рыночных ниш и позволяет множеству старт-апов, при определенном уровне начального капитала или же без него, развить коммерческую идею до бизнес-направления, способного приносить прибыль. Но стоит отметить, что и давно существующие на рынке игроки – производители товаров различных сфер, предпринимательства по предоставлению услуг, относительно молодая индустрия развлечений – также подстраиваются под стремительно изменяющуюся конъюнктуру рынка, готовясь к конкурентной борьбе, которая неминуема в условиях развивающегося и относительно свободного рынка.

Для современного руководителя, в руках которого находится будущее его развивающегося или уже стабильно работающего бизнеса, важно определиться с выработкой стратегии, которая учитывала бы и динамичность среды, в которой находится организация, и экономическую нестабильность последних лет, и рост силы потребителя в отношениях с покупателем и многие другие факторы, которые становятся определяющими в вопросе выживания предприятий рынка России, напрямую влияя на длительность жизненного цикла организации. Учёт влияния этих факторов, оценка степени различных рисков, выработка качественных управленческих решений, направленных на повышение конкурентоспособности предприятия, знание предпочтений потребителя и уровень его возможностей – это необходимые на сегодняшний день регулярные по частоте решения вопросы для руководителей любого уровня, любых предприятий. И в таких условиях, связанных с постоянной динамикой микро- и макросред экономики, линейный принцип развития организаций (рис. 2) не даёт достаточного уровня гибкости и оперативности для руководства, а значит и для деятельности всего предприятия, отрицательно влияя на их конкурентоспособность.

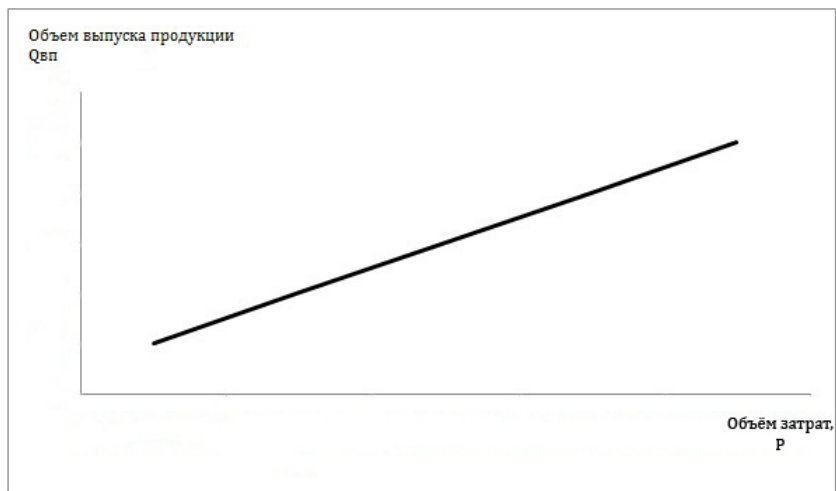


Рис. 2. Линейное развитие социально-экономических систем

Для данной ситуации необходим выбор других путей развития. В работах череды исследователей модель, описанная выше, противопоставляется другой модели – модели нелинейности развития социально-экономических систем, основанной на проявлении свойств нелинейности в человеческом потенциале. Проявляющий свои нелинейные качества человек в организации, то есть достигающий за счёт взаимодействия с другими людьми эффекта синергии, в свою очередь способен придать свойство нелинейности тем элементам организации, которые сами по себе их проявить не в состоянии⁴.

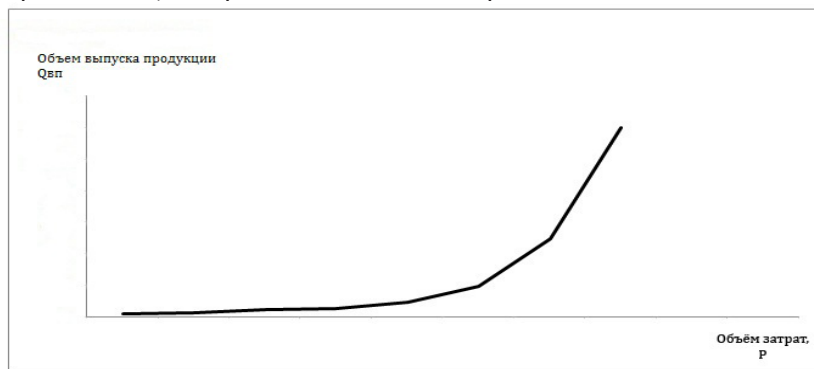


Рис. 3. Нелинейное развитие социально-экономических систем

В социально-экономических системах с нелинейным характером развития в наибольшей степени проявляются синергетические эффекты. Равновесие и устойчивость для данной модели можно определить как эпизодические положения, в то время как превалирующую роль здесь играют постоянные изменения, где даже самые малые из них приобретают значительную роль.

В таких системах можно выделить динамические аттракторы, то есть процессы самоорганизации системы и возникновения новых параметров порядка, а также точки бифуркации. Именно в точках бифуркации решающее значение имеют флуктуации как стохастические процессы⁵. Флуктуации – случайные отклонения параметров развития от их среднего значения. Они играют важную роль в развитии каждой системы, так как периодически приводят ее к новому хаосу и, таким образом, способствуют ее развитию. С ростом числа флуктуаций система постепенно становится неустойчивой, происходит подготовка для дальнейшего развития системы. Когда значения флуктуирующих параметров превысят мощность действия стабилизирующих факторов, то сколь угодно малое изменение параметров приведет к скачкообразному (качественному) переходу экономики в новое состояние. Наступает точка бифуркации. Бифуркация – поле ветвящихся возможных путей развития системы. В точке бифуркации изменяется структура системы и определяется выбор аттрактора. Аттрактор – одна из возможных траекторий нового пути развития системы, отличающаяся относительной устойчивостью⁶. Траектория будущего развития системы определяется ее внутренними свойствами.

Достижение нелинейного роста в деятельности компании – это важная составляющая обеспечения её выживания в условиях рецессий макроэкономических циклов. Ведь чем больший финансовый задел создаётся компанией, чем большие результаты достигаются – тем увереннее она себя чувствует в кризисное для всех время.

Нелинейность роста отличается от линейности не только непропорциональной зависимостью получаемого финансового результата от вкладываемых затрат, но и ещё одним важным фактом – ориентацией на будущее, постоянным стремлением к интенсивному развитию.

Если рассматривать реализацию развития компании в рамках S-образной нелинейной модели на примере отечественной компании, также можно заметить, проследив динамику движения графика, моменты времени, когда от определенных управленческих решений в периоды рецессии мировой экономики зависел конечный

финансовый результат в гораздо большей степени, чем от общей тенденции экономики на спад.

Иллюстрацией цикличности развития служит опыт развития одной из производственных компаний г. Миасса⁷. Изучение динамики объемов выпуска продукции (рис. 4) показывает, что с момента основания предприятия в 1992 г. компании удалось добиться неплохих результатов уже к 1998 г. (к первой наиболее ощутимой рецессионной ситуации в период реструктуризации экономики нашей страны). Затем в 1998 г. предприятие внедрило на рынок России более современную версию бывшего продукта – изменения слабо коснулись внешнего вида продукта, но существенно изменили его эргономические параметры, пройдя все необходимые испытания и сертификации. Широкая реклама, вкупе с постоянно растущей базой клиентов, позволила к 2005 г. совершить предприятию мощный скачок в движении графика (далее по тексту – Момент-А). Данный виток темпов прироста произошел в силу нескольких причин: внедренный продукт являлся технологическим новшеством своего времени, продукт был правильно позиционирован и подан в нужных сегментах потребительского рынка, продукт имел оптимальное значение по соотношению «цена – качество». Важно отметить высокий уровень координации служб, отвечающих за разработку технологических новшеств, служб маркетинга и сбыта, служб производства в освоении нового товара и наладке быстрого и практичного механизма его реализации. Достижение положительных синергетических эффектов в работе служб предприятия позволило компании сохранить нелинейный вектор роста и удерживаться на нём до следующей точки бифуркации, которая наступила вследствие того, что потенциал прошлого нововведения был исчерпан, конкурентный рынок развился, и занятая рыночная ниша стала более насыщенной и менее привлекательной для потребителя.

В период начала рецессии экономики мира предприятие на три года вошло в состояние депрессии – темпы роста сократились в среднем на 12 %. В этот период руководство предприятия нашло ещё один способ для выхода из негативной ветки развития и изменения аттрактора по результатам 2008 г. на положительный (далее по тексту Момент-Б) – диверсификация производства. В период с 2005 по 2008 г. были проведены масштабные исследования экспертной группы внутренних специалистов по маркетингу, экономике и производству. Целью исследования стал поиск рыночной ниши для входа на рынок России новой товарной линейки, связанной с благо-

устройством строительных объектов и уже готовых к эксплуатации (или эксплуатируемых) сооружений. Была разработана и спланирована стратегия диверсификации, срок реализации которой был определен на 5 лет (и по сегодняшний день она постоянно корректируется). На момент выведения нового продукта для широкого сбыта на российский рынок (апрель 2008 г.) темпы роста продолжали падать, и только через четыре месяца движение графика изменилось.



Рис. 4. Динамика развития предприятия в период с 1992 по 2012 г.

Как можно заметить, скачкообразный рост финансовых результатов компании в отношении к затрачиваемым ресурсам происходил дважды в течение 20 лет – в период с 2001 г. по 2005 и в период с 2008 г. по 2012 г. Представленное графическое изображение этой динамики ярко отражает нелинейный характер произошедших изменений, природа которых была неоднократно описана в работах И. Ансоффа⁸, Э. Кэмпбелла⁹ и многих других исследователей в области синергетики и инновационного развития экономики.

Описанным выше периодам скачкообразного роста предшествовали периоды дестабилизации роста или спада/депрессии, продолжительность которых в среднем была 2,5–3 года. В эти периоды компания находилась на переломном этапе своего жизненного цикла, когда уже достигнутые результаты не наращивали потенциал компании к выживанию и усилению конкурентоспособности её

структур или системы в целом. Изменения во внутренней и внешней среде, такие как усиление конкуренции, рост цен на потребляемые в производстве материалы, общее технологическое устаревание некоторых производственных мощностей и т. п., складывались в единую картину,двигающую положение компании на рынке к неминуемому спаду, «зависанию». Именно на протяжении всего этапа дестабилизации роста должна реализовываться запланированная ранее стратегия поиска принципиально новых решений – инноваций бизнеса. Инновация в бизнесе может быть связана с технологией производства, с маркетинговыми механизмами, с системой контроля качества и т. п. Удачно внедренное новшество даже малых масштабов в сегодняшней рыночной ситуации может привести к огромным успехам предприятия в целом. Поэтому инновационная стратегия так важна. Обыденность и заикленность множества организаций на получении прибыли и выжимания максимума из имеющегося – самый главный враг перспектив их развития сегодня.

Отслеживая общую динамику графика в рассматриваемый общий период исследования, стоит отметить, что экстраполяция опыта развития компании в период с 1992 г. по 2012 г. позволяет ожидать следующий период дестабилизации роста уже во второй половине 2014 г.

И действительно, складывающаяся тенденция такова:

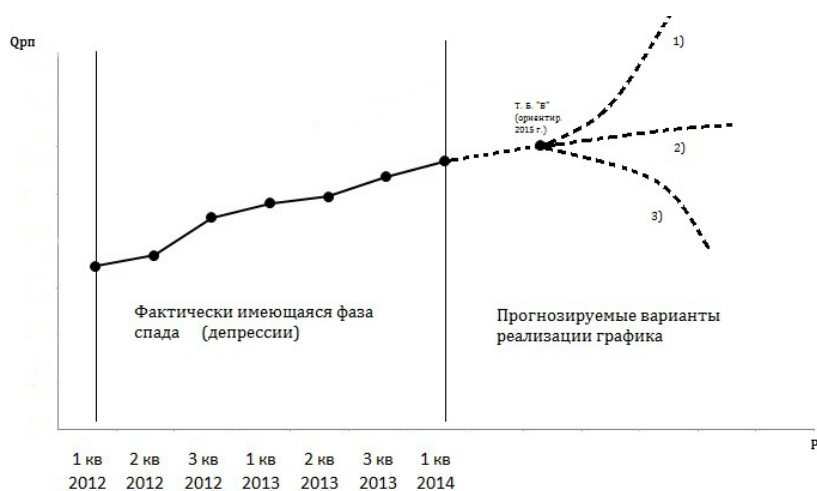


Рис. 5. Динамика развития предприятия в период с 2012 г. – февраль 2014 г., а также аттракторы развития в будущем

Достигнутая предприятием уже дважды точка бифуркации и реализация положительного нелинейного аттрактора позволяет говорить о сложившейся тенденции общего нелинейного роста. Анализ пройденных циклов в 1998 и 2005 гг. позволяет допустить возможность следующей точки бифуркации во второй половине 2014 г. (рис. 5). На этом этапе для руководства предприятия важно определиться с новой или откорректированной стратегией, возможно, пересмотреть бюджет средств, выделяемых на разработку технологических новшеств, принять необходимые в грядущей ситуации управленческие решения.

Подробнее рассматривая оба случая достижения точки бифуркации – условно в данной работе обозначенные как Моменты А и Б, – следует указать, что некоторые управленческие решения принимались руководством предприятия на чисто интуитивном уровне, но реализация модели нелинейного развития всё равно произошла. Каждый возникавший перед точкой бифуркации кратковременный спад был вовремя замечен и дважды реализован в положительный аттрактор, несмотря на другие возможные вариации развития. В обоих случаях рыночная конъюнктура на момент возникновения Моментов А и Б в отрасли, где работает исследуемое предприятие, была динамична, но недостаточно активна из-за малого числа игроков на рынке. Также, применительно к описанным выше ситуациям, следует добавить, что исследуемое предприятие на момент возникновения и первых 5–7 лет существования по сути своей являлось монополией в пределах внутреннего рынка РФ (имело около 70 % всей доли потребления выпускаемого продукта по данным на 1995 г.). Высокая доля рынка и слабая конкурентная среда позволили предприятию преодолеть возникший впервые структурный сдвиг с наименьшими потерями.

Ситуация с преодолением третьей точки бифуркации, которая вот-вот наступит, представляется куда более сложной, чем в первых двух случаях по нескольким причинам: по данным на второй квартал 2013 г. предприятие потеряло около 23 % своих потребителей вследствие увеличения числа конкурентоспособных предприятий на потребительском рынке с аналогичной продукцией; в 2014 г. наблюдается общее снижение спроса на продукцию предприятия – по отношению к 2010 г. на 17 %, по отношению к 2012 г. на 7 %; внутри предприятия вследствие некоторых внутренних проблем возросла текучесть кадров до 10 % в полгода.

В условиях сложной ситуации руководству предприятия необходимо пересмотр стратегии предприятия – корректировка существу-

ющей или реализация принципиально новой, более агрессивной. Одним из путей решения приближающейся кризисной ситуации мог бы стать системный анализ успехов предприятия в прошлом – плюсов и минусов принимаемых ранее стратегических управленческих решений, – пересмотр некоторых статей затрат, поиск новых технологических или маркетинговых решений и многих других шагов в сторону дальнейшего действия в рамках инновационного рынка, что, в свою очередь, позволило бы руководству управлять цикличностью развития своего предприятия, так как нелинейная модель развития предполагает достижение определенных результатов через постоянно реализующиеся синергетические эффекты.

Дальнейшая реализация нелинейной модели развития на примере исследуемого предприятия может стать выходом из складывающейся крайне неблагоприятной для роста ситуации. Несмотря на жесткое влияние многих внешних факторов, ориентация на введение новшеств в сферы деятельности предприятия – необходимые шаги для повышения их конкурентоспособности и для выбора позитивного вектора роста из множества предлагаемых цикличностью развития вариантов.

Подытоживая вышесказанное, хотелось бы выделить следующие основные моменты в работе по управлению цикличностью в рамках нелинейного развития социально-экономических систем:

1) нелинейные системы развиваются циклично – цикл нелинейного роста начинается и заканчивается в точках бифуркации, и график следует через определенные аттракторы, выбор которых зависит напрямую от качества управленческих решений на предприятии и косвенно от множества внешних и внутренних факторов;

2) нелинейные системы подвержены постоянным изменениям, состояние стабильности – частный случай для выхода системы на новые уровни изменений;

3) нелинейный рост достигается через преодоление точек бифуркации, нелинейность в развитии достигается за счёт структурных сдвигов;

4) управление цикличностью развития организации в условиях реализации нелинейной модели возможно с учётом предыдущего опыта в части нелинейного роста и при условии постоянного интенсивного роста в рамках инновационной деятельности в области технологий и науки.

Примечания

- ¹ Шумпетер, Й. *Marie Esprit Leon Walras* // *Zeitschrift für Volkswirtschaft, Sozialpolitik und Verwaltung*. 1910. Т. 19. С. 271–325.
- ² Кондратьев, Н. Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. Избранные труды. М. : Экономика, 2002.
- ³ Цикличность развития экономики и управление конкурентными преимуществами : монография / под ред. проф. А. П. Градова. СПб. : Полторак, 2011.
- ⁴ Горшенин, В. Ф. Нелинейные аспекты развития социально-экономических систем // *Материалы VI науч.-практ. конф.* Челябин. гос. ун-та. Челябинск : Энциклопедия, 2012. С. 38–45.
- ⁵ Кузнецова, С. Б. Управление корпоративным развитием в машиностроении на основе формирования синергетических эффектов : дис. ... канд. экон. наук. Казань, 2005.
- ⁶ Подлесных, В. И. Теория организации : учеб. для вузов. СПб. : Бизнес-пресса, 2003. 336 с.
- ⁷ Липихин, В. В. Управление организацией в условиях нелинейного развития / В. В. Липихин, В. Ф. Горшенин // *Материалы VII науч.-практ. конф.* Челябин. гос. ун-та. Челябинск : Энциклопедия, 2013. С. 194–201.
- ⁸ Ансофф, И. Новая корпоративная стратегия. СПб. : Питер-Пресс, 1999. 386 с.
- ⁹ Кэмпбелл, Э. Стратегический синергизм / Э. Кэмпбелл, К. Лачс Саммерс. СПб. : Питер, 2003. 416 с.

О. А. Лапаева

канд. экон. наук

старший научный сотрудник ООО «НИИОГР»

АКТУАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА ГОРНОДОБЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Актуальность совершенствования норм и нормативов на горнодобывающих предприятиях обусловлена следующими причинами:

– существующая нормативная база предприятий направлена, в основном, на сокращение затрат в производстве и практически не влияет на повышение результатов;

– применяемые методики нормирования основаны на принципах администрирования и не заинтересовывают персонал в повышении

эффективности использования ресурсов, которое является условием обеспечения конкурентоспособности предприятия;

– практически отсутствуют новые разработки по нормированию ресурсов в условиях освоения новой техники и технологии, появления новых расходных материалов и запасных частей к горному оборудованию, что приводит к несоответствию между используемыми технологиями и нормативной базой предприятия¹.

Процедуры расчета, корректировки и установления норм со времени начала формирования рыночных отношений практически не изменились. В результате трудовой потенциал операционного персонала используется менее чем наполовину, а потенциал руководителей и специалистов – менее чем на треть.

Исследование и анализ практики нормирования труда на горнодобывающих предприятиях позволили установить, что этот вид деятельности является областью возникновения трудовых конфликтов, источником которых являются не только величина, качество, процедуры обоснования норм, которые имеют формальный характер, но и способ доведения норм до рабочего – требование категорического соблюдения без уяснения им организационных условий выполнения нормы и создания менеджментом этих условий².

Анализ системы оплаты труда на разрезе «Сибиргинский» позволил установить, что она сформирована так, что при выполнении технологическим транспортом плана перевозок на 100–110 % среднее выполнение нормы выработки водителями составляет около 80 %. Для выполнения плана по экскавации требуется достижение от 50 до 70 % норматива производительности экскаватора. Фактические расценки за учетный человеко-час работы у водителей технологического транспорта различаются более чем в 5 раз, у машинистов экскаваторов – более чем в 3 раза. При выполнении норм выработки водителями на 80 % выполнение месячного плана по перевозкам горной массы составляет 107 %. При этом расценка одного человеко-часа водителя при средней норме выработки изменяется в 2,7 раза, а максимальное изменение расценки при сопоставимой норме выработки составляет 4,6 раза. Аналогичные изменения в расценках при выполнении плана зафиксированы у машинистов экскаваторов³.

В общем понимании одна из основных задач системы управления предприятием – формировать необходимый и поддерживать требуемый порядок в организации труда и производства.

Порядок – закон, по которому живет предприятие как социально-

экономическая система и который определяет свойства и характеристики этой системы.

Нормы отражают существующий порядок и являются инструментом для создания и поддержания требуемого порядка. Следовательно, можно определить интегральное свойство нормы труда – понижение неопределенности действий, поведения и результатов труда работника.

Существуют два представления менеджмента предприятий о норме:

- *норма* – параметр, количественная и качественная характеристика;
- *норма* – система принципов, правил и законов жизнедеятельности, предопределяющих и предписывающих границы и параметры функционирования и развития организации.

Одностороннее представление о норме не позволяет руководителю поддерживать требуемый порядок и тормозит развитие организации.

В контексте использования нормы как инструмента управления развитием предприятия, она должна обладать следующими свойствами:

- отражает текущее состояние объекта, субъекта, системы;
- нацеливает на достижение требуемого состояния, уровня результатов;
- обеспечена условиями выполнения;
- принята работниками, ее выполняющими;
- определяет уровень напряженности труда.

Потребность в нормах как средстве регулирования ресурсопотребления на уровне предприятия сохраняется. Функциями системы нормирования, наряду с планированием и контролем, становятся организация производства и мотивация персонала⁴. Однако реализуемые на предприятиях экономические механизмы совершенствования системы нормирования направлены, главным образом, на «ужесточение» норм, без создания организационных и технологических условий для снижения объема потребляемых ресурсов до необходимого уровня.

Систематизация проблем и факторов, определяющих современное состояние системы нормирования труда, позволило сформулировать основные положения концепции совершенствования системы нормирования труда горнодобывающего предприятия⁵:

1. *Норма* – параметр, присущий определенному состоянию процесса или системы.

2. *Норма труда* – это параметр трудового процесса, соответствующий (присущий) определенному состоянию организации труда. Норма труда – это критерий для оценки трудового процесса и разработки мер по достижению требуемых его параметров.

3. *Система нормирования труда ГДП* – часть системы управления предприятием, предназначенная для установления, поддержания и контроля параметров трудовых процессов, приемлемых для достижения целей и реализации стратегии развития предприятия.

4. *Система нормирования труда включает:*

– субъектов – первого руководителя, задающего и контролирующего параметры трудовых процессов; руководителей и специалистов, организующих и контролирующих трудовые процессы; специалистов, разрабатывающих, учитывающих и корректирующих нормы труда; работников всех категорий и уровней управления, включая первого руководителя, выполняющих нормы труда;

– объект нормирования – трудового процесса;

– методы разработки и корректировки норм труда; установления, поддержания и контроля параметров трудового процесса;

– документационное (информационного) обеспечение, адекватно отражающее параметры трудового процесса в текущем и прогнозируемом периоде времени.

5. *Структура системы нормирования труда* определяется целями предприятия и системой отношений, соответствующей им, и включает в себя:

– связи между субъектами системы нормирования труда;

– связи между параметрами трудового процесса и его результатами по каждому работнику.

6. *Нормы и нормативы* для эффективного их выполнения *должны отражать* прогрессивные изменения в технике и технологии производства, происходящие на рабочих местах под влиянием научно-технического прогресса, реагировать на мероприятия по совершенствованию организации труда, производства и управления, отражать достижения трудовых коллективов и передовых рабочих. Исходным является требование обеспечить наиболее полное соответствие действующих норм реальным затратам в существующих производственных условиях.

7. В современных экономических условиях функционирования угледобывающего предприятия *нормирование труда является неотъемлемой частью системы отношений субъектов предприятия*, регулирует их и тем самым формирует (задает) реальный уровень

безопасности и эффективности производственных процессов.

8. *Нормы и нормативы предназначены* для того, чтобы:

- быть основой разработки новых и пересмотра действующих норм численности работников ГДП;
- помогать работникам соответствующих служб планировать и оценивать использование труда на предприятии с учетом производственных условий и реализуемой стратегии развития;
- быть основой для принятия решений по вопросам снижения организационных, поведенческих и технико-технологических рисков нарушений работниками правил ОТ и ПБ.

9. В качестве критерия эффективности функционирования системы нормирования труда целесообразно использовать баланс интересов собственников труда и капитала, обеспечение которого позволяет достигать приемлемый уровень использования производственных ресурсов предприятия.

Оценку уровня баланса интересов ключевых субъектов угледобывающего предприятия и, соответственно, качества норм и нормативов, его обеспечивающих, целесообразно осуществлять в следующей последовательности:

1. Определение критериев, отражающих интересы собственника труда (работника) и собственника капитала (работодателя).

Показатели меры удовлетворения интересов собственника труда (работника) и собственника капитала (работодателя):

- *показатель, отражающий интерес персонала*, – темп роста (снижения) заработной платы, полученной за 1 ч отработанного (календарного) времени, разы.

- *показатели, отражающие интерес собственника капитала*:
 - темп роста (снижения) затрат средств на обеспечение 1 ч функционального времени работы персонала при заданных параметрах эффективности и безопасности производственного процесса, разы;
 - темп роста (снижения) заработной платы, выданной работнику за 1 ч функционального времени работы при заданных параметрах эффективности и безопасности производственного процесса, разы.

2. Разработка шкалы оценки удовлетворения интересов собственника труда (работника) и собственника капитала (работодателя).

3. Составление графических моделей, отражающих удовлетворенность интересов собственника труда (работника) и собственника капитала (работодателя) по основным производственным процессам предприятия/производственным подразделениям.

4. Разработка сводной графической модели состояния норматив-

ной базы по труду на предприятии и планируемые направления ее совершенствования.

5. Определение очередности корректировки и разработки норм труда по производственным процессам исходя из тенденций показателей баланса интересов за последние 12 месяцев.

Очередность корректировки и разработки норм труда определяется исходя из характера тенденций и ресурсоемкости процесса / операции:

– тенденция негативная – корректируем / разрабатываем нормы немедленно и одновременно улучшаем организацию труда;

– тенденция стабилизации – корректируем / разрабатываем во вторую очередь, организацию труда совершенствуем через разработку операционных улучшений;

– тенденция позитивная – корректируем нормы по мере необходимости или при изменении техники / технологии.

Таким образом, основными задачами совершенствования системы нормирования труда горнодобывающего предприятия являются:

– обеспечение реализации предназначения системы нормирования труда в системе управления предприятием – установление и поддержание требуемых параметров трудовых процессов, обеспечивающих реализацию целей, стратегии развития предприятия и баланс интересов работодателя и работника;

– обоснование в соответствии с предназначением критериев и показателей оценки эффективности системы нормирования труда;

– обоснование методов и выбор очередности разработки и корректировки норм и нормативов;

– расчет рентабельности производства при определении нормы труда для конкретного рабочего места.

Примечания

¹ Костарев, А. С. Резервы развития угледобывающего предприятия // Гор. информ.-аналит. бюл. : науч.-техн. журн. (спец. вып.). 2013. № 12. 176 с.

² Разработка норм выработки на горно-транспортное оборудование для открытых горных работ: Отчет о НИР (предварительный, этап 1) / Минэнерго РФ ; НТЦ-НИИОГР ; рук. А. М. Макаров. Контракт № 2002-02-1626. Челябинск, 2002. 28 с.

³ Жуков, А. Л. Развитие производственной системы разреза «Сибиргинский». Ключевой персонал : наблюдения и комментарии ОАО «НТЦ-НИИОГР» : препринт № 40 / А. Л. Жуков, С. И. Захаров,

В. А. Хажиев, Л. Л. Царегородцев / НТЦ-НИИОГР. Челябинск, 2006. 11 с.

⁴ Яблонских, Н. В. Система нормирования производственных ресурсов – инструмент управления угледобывающим предприятием : препринт № 39 / НТЦ-НИИОГР. Челябинск, 2007. 18 с.

⁵ Научно-методическое обеспечение развития системы нормирования производственных ресурсов : отчет ООО «НИИОГР». Челябинск : НТЦ-НИИОГР, 2013. 120 с.

Т. Ю. Лушникова

доцент, канд. экон. наук

Челябинский государственный университет

ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

В ходе экономических преобразований особое значение имеет преобразование отношений государственной собственности. Повышенный интерес к этой проблеме объясняется сложностью и важностью задач, решение которых затрагивает все сферы жизнедеятельности общества. Поэтому, вполне очевидно, что реформирование отношений государственной собственности требует четкого регулирования и поддержки со стороны государства. В то же самое время процесс преобразования отношений государственной собственности оказывает разностороннее воздействие на цели, формы и методы государственного регулирования экономики, поскольку предполагает формирование самостоятельной и особой сферы экономической политики государства.

Определение возможностей и пределов управления отношениями государственной собственности требует ответа на два вопроса: на что воздействовать и каким образом. Поэтому в рамках ответа на первый вопрос необходимо определиться с предметом управления, т. е. охарактеризовать структуру содержания собственности и выявить в ней ключевые пункты, воздействие на которые имеет определяющее значение в плане управления собственностью.

Проблема собственности всегда находилась в сфере пристального внимания отечественной экономической науки. В силу того, что собственность является многоплановой категорией, включающей в себя различные аспекты, существует многообразие подходов к ее определению. В результате анализа теоретических подходов к соб-

ственности можно выделить особенности каждого из них в плане преобразования отношений государственной формы присвоения.

Сегодня одним из основных подходов к управлению отношений собственности является экономический подход, рассматривающий данную категорию как отдельное, основное отношение экономического базиса. Односторонность данного подхода проявляется, с одной стороны, в узком понимании отношений собственности, в сведении всего их многообразия только к объектам присвоения, с другой стороны, взгляд на собственность как основное, главное отношение общественной системы ведет к усилению идеологической оценки эффективности функционирования государственной собственности, к преобладанию политических критериев управления над экономическими.

Следующий подход, который получил большое распространение в условиях радикальных преобразований социально-экономической системы, – это правовой подход. С позиции права содержание собственности рассматривается как волевое отношение между людьми по поводу вещей. В этом смысле собственность выражает только факт присвоения, соответствующий экономической форме присвоения. Выражение в правовых нормах экономического содержания собственности сводит принцип регулирования отношений присвоения исключительно к праву собственности, которое в силу своих свойств воспроизводит лишь особенности экономического содержания собственности, а именно материально-вещественные отношения. Поэтому с точки зрения правового подхода нельзя рассмотреть реальный процесс присвоения, происходящий в процессах образования благ, превращение их в имущество. Между тем управление собственностью на основе ее юридической трактовки позволяет активно воздействовать на динамику ее правовых, волевых отношений, которые постоянно возникают, реализуются, прекращаются в результате процессов воспроизводства. Изменения в этом движении собственности влияют на формирование производственных отношений, на оборот имущества, приводящий к смене собственников.

В единстве экономических и юридических отношений предстает содержание собственности с позиции институционального подхода.

Беря за основу специфику собственности как отношения исходящего от человека, отношения, сознательно выраженного и поэтому санкционированного обществом, данный подход вводит в микроэкономический анализ, помимо «физических» и «познавательных» ограничений, еще один их класс – институциональные ограничения, обусловленные институциональной структурой общества.

Исходя из специфики собственности как сознательно выраженного отношения теоретики институционального подхода анализируют не собственность саму по себе, как санкционированные отношения присвоения, а права собственности. Это – санкционированные поведенческие отношения между людьми, которые возникают в связи с существованием благ и касаются их использования. Система же прав собственности представляет собой сумму экономических и социальных отношений по поводу редких ресурсов, вступив в которые отдельные члены общества противостоят друг другу. Таким образом, в теории прав собственности термином ‘собственность’ обозначаются не какие-то материальные или нематериальные объекты (станки, земельные участки, научные открытия и т. д.), а определенные наборы прав, т. е. собственностью является не ресурс сам по себе, а пучок прав по его использованию. Отношения собственности при этом понимаются как отношения между людьми, а не как отношения ‘человек – вещь’.

Экономическая теория прав собственности опирается на англосаксонскую систему права, где право собственности определяется как набор допустимых экономических решений, или как «пучок частичных правомочий». Из понимания права собственности как набора допустимых экономических решений следует, что любой акт обмена есть обмен пучками правомочий. Это базовое представление для всего экономического анализа прав собственности. При этом необходимо учитывать, что право собственности – не просто арифметическая сумма правомочий, а система взаимосвязанных элементов. Чем шире набор правомочий, закрепленных за ресурсом, чем точнее они определены и надежнее защищены, тем выше его полезность. Но экономические агенты не могут передать в обмене больше правомочий, чем они имеют. Поэтому такой институциональный фактор, как изменения в законодательстве, будет вести к изменению условий и масштабов обмена.

Особое место в экономическом анализе прав собственности занимает проблема их спецификации и «размывания». Она выступает важнейшим условием эффективной работы экономики. Спецификация прав уменьшает неопределенность экономической среды и формирует у экономических агентов стабильные ожидания результатов собственных действий и в отношениях с другими агентами. Точность спецификации зависит от баланса ожидаемых выгод и затрат на их получение. Обратное явление носит название «размывания» прав собственности, которое имеет место, когда взаимосвязь выгод

и затрат нарушается. В свою очередь данная взаимосвязь зависит от таких факторов, как технический прогресс, рост населения, формирование новых рынков, появление новых видов продукции и т. д. Именно через проблему спецификации / **размывания прав собственности** вскрываются сложные обратные связи между экономической организацией права и собственностью.

Одно из важнейших достижений теории прав собственности в том, что она явно признала существование альтернативных систем собственности и сделала их предметом сравнительного анализа. Согласно теореме Коуза, будучи раз установленными, права собственности начинают определять сравнительную привлекательность возможных способов поведения, делают одни виды деятельности более дорогостоящими, чем другие. Альтернативные системы собственности предполагают разный уровень транзакционных издержек на один и тот же вид хозяйственной деятельности. Это связано и с различием затрат на содержание правового режима и защиту прав собственности.

Таким образом, исходя из основных положений институционального подхода, можно выделить следующие направления воздействия на отношения государственной собственности.

Во-первых, управление государственной собственностью должно осуществляться через «пучок» прав собственности, представляющий собой определенную комбинацию экономических и юридических правомочий собственности, необходимую для выгодной ее реализации. Ориентация субъектов собственности на принцип экономической эффективности потребует создания системы, обеспечивающей быстрое перераспределение средств на наиболее эффективные сферы производства. Политика государства, в свою очередь, должна поддерживать такую систему, создавая условия для ее функционирования, а именно способствовать укреплению макроэкономической стабильности, повышая институциональные механизмы ее управления и способствуя тем самым устранению неэффективных экономических структур. Управление собственностью должно осуществляться через «пучок» прав собственности, представляющий собой определенную комбинацию экономических и юридических правомочий собственности, необходимую для выгодной ее реализации.

Во-вторых, исходя, из того, что отношения собственности понимаются как отношения между людьми, следующим важным направлением регулирования отношений государственной собственности являются экономические субъекты. Именно через них идут прямые

и обратные связи управления на всех уровнях социально-экономических отношений. При этом субъекты отношений собственности оказываются не просто средой воздействия, а организующим звеном для общественно значимого воздействия. Действия государства в данном направлении опираются на весь набор его инструментов экономической политики.

И, наконец, третьим направлением воздействия на отношения государственной формы присвоения являются результаты экономической реализации собственности. Доход как результат экономической деятельности содержит в себе все необходимое для воспроизводства отношений собственности. Являясь конечной целью процесса присвоения, доходы отражают социально-экономический статус субъектов хозяйствования, их положение в социально-классовой структуре общества. Рост доходов как конечная цель процесса присвоения отвечает главному принципу экономической теории прав собственности – экономической эффективности.

Л. И. Мигранова

мл. науч. сотрудник

Институт социально-экономических исследований УНЦ РАН

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ СБАЛАНСИРОВАННЫМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ РЫНКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И ТРУДА НА ОСНОВЕ АГЕНТ-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА

Усиление дисбаланса между рынками образовательных услуг и труда, быстро изменяющимися внешними и внутренними факторами, необходимостью систематического обновления компетенций, требует использования новых инструментов – компенсаторов иррационального поведения участников региональных рынков образовательных услуг и труда.

На данном этапе развития технического образования на смену категории ‘профессионализм’ как главной производственной ценности приходит категория ‘компетентность’. Профессионализм – это наличие у специалистов профессиональных знаний и умений, обеспечивающих качество его деятельности по данной специальности. ‘Компетентность’ – более широкое понятие, включающее в себя качество профессионализма, обладание надпрофессиональными знаниями и умениями и способности применять их на практи-

ке. Основу понятия профессиональной компетентности составляет деятельностная сущность, готовность, способность личности к тому или иному виду деятельности.

Существенное влияние на систему профессионального образования оказывают демографические процессы. Волна демографического спада порождает проблему дефицита трудовых ресурсов. По состоянию на 1 января 2013 г. численность населения Республики Башкортостан (РБ) составила 4060957 человек. Численность постоянного населения РБ имеет тенденцию к снижению: по сравнению с началом 2012 г. наблюдается снижение на 3288 человек (на 0,1 %) [5]. Территориальное перераспределение трудовых ресурсов характеризуется негативной тенденцией. За 2009–2012 гг. статистическими органами фиксируется отрицательный прирост трудоспособного населения [5].

С 2000 г. численность обучающихся в общеобразовательных учреждениях Республики Башкортостан уменьшилась на 40 %. Согласно прогнозам, в период до 2015 г. в республике продолжится тенденция снижения количества выпускников 9-х классов, и по отношению к 2000 г. их число составит 56 %. Аналогичная ситуация с 11-классниками: в 2015 г. их количество ожидается на уровне 60 % выпуска 2000 г.

Решение проблем сбалансированного взаимодействия и эффективного регулирования системы РОУ-РТ предлагается на основе имитационного моделирования с применением агент-ориентированного подхода.

Имитационное моделирование (ИМ) представляет собой метод исследования, при котором исследуемая система заменяется более простым объектом, описывающим реальную систему и называемым моделью [4]. Имитационная модель, реализованная в виде компьютерной программы, описывает структуру и воспроизводит поведение реальной системы во времени, позволяя получать подробную статистику о различных аспектах функционирования системы в зависимости от входных данных.

Основные преимущества применения имитационного моделирования к социально-экономическим системам по сравнению с использованием других экономико-математических методов заключаются в следующем: затраты на разработку ИМ ниже, чем эксперименты в условиях реального состояния системы; имитационные эксперименты позволяют сэкономить время для выбора оптимальных изменений по сравнению с экспериментированием реальной системой; ИМ создает предпосылки к созданию унифицированной модели, легко адаптируемой к широкому кругу задач, и т. д. [1; 2; 4].

Как известно [2; 4], различают три подхода в имитационном моделировании: дискретно-событийный, системная динамика, агент-ориентированный подход. Агент-ориентированный подход является относительно новым подходом и может практически применяться на любом уровне абстракции и в любых масштабах.

Под агент-ориентированным подходом понимается метод имитационного моделирования, исследующий поведение децентрализованных агентов и то, как такое поведение определяет поведение всей системы в целом [1]. Агент-ориентированное моделирование представляет собой инструментарий, позволяющий отследить влияние флуктуаций агентов, действующих на микроуровне, на показатели макроуровня.

Концептуальная модель системы РОУ-РТ с применением агент-ориентированного подхода представлена на рис. 1.

Агент-человек является главным участником модели. Он рождается, получает дошкольное и основное общее образование, поступает на определенную специальность по одному из трех уровней образования, получив профессиональное образование, устраивается на работу. Совершая каждое из этих действий, агент меняет свое состояние в модели, переходя из одного состояния в другой: школьник, абитуриент, выпускник, трудоустроенный или безработный, работодатель. Каждый агент-человек наделяется определенным набором характеристик и уникальной комбинацией их значений: умственные способности, финансовые возможности, тип личности, система ценностей, набор компетенций и др. Набор свойств может меняться с изменением состояния агента. Свойства агента влияют на его выбор специальности при поступлении в образовательное учреждение согласно его системе ценностей, т. е. значимости критериев выбора [3].

Агентом рынка образовательных услуг является учебное заведение, исполняющее роль поставщика образовательной услуги абитуриенту. Агенты – учебные заведения – подразделяются согласно классификации предоставления образовательных услуг на дошкольные, школьные и профессиональные, которые в свою очередь делятся по уровням образования (высшее, среднее и начальное) и имеют определенный перечень специальностей, по которым предоставляют свои услуги. К характеристикам этого агента можно отнести следующие свойства: материально-технические ресурсы, профессорско-преподавательский кадровый состав, научные и учебно-методические ресурсы, ключевые компетенции и др.

Рынок труда представляет агент – работодатель – как совокупный производитель товаров и услуг, представленный организациями

региона в соответствии с общероссийским классификатором видов экономической деятельности (ОКВЭД). Агент-работодатель обладает следующим набором свойств: вид деятельности, средняя заработная плата, наличие вакансий, жизненный цикл организации и др.

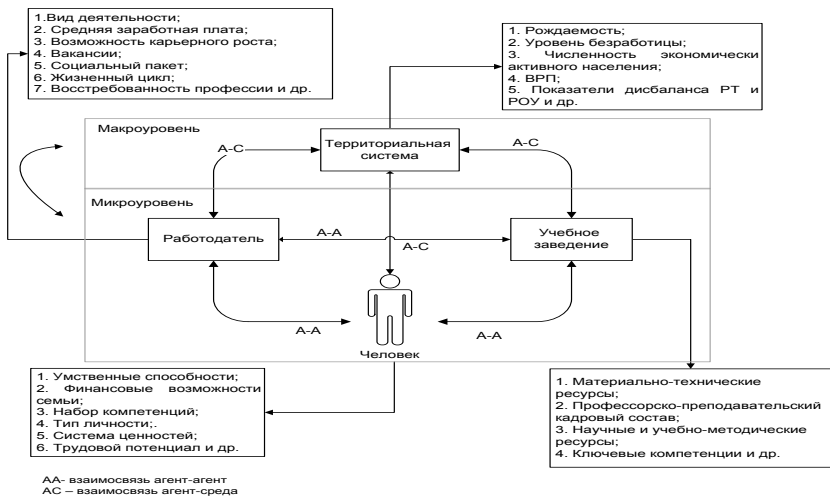


Рис. 1. Концептуальная модель системы 'Рынок образовательных услуг – Рынок труда'

Территориальная система формирует среду модели, представлена государством, экономикой и обществом и характеризуется демографическими и социально-экономическими показателями: численность экономически активного населения, рождаемость и смертность, валовой региональный продукт, уровень безработицы, показатели дисбаланса РОУ-РТ и др.

Распределение свойств агентов в модели осуществляется случайно, согласно статистическим данным и полученным на их основе вероятностным характеристикам, а оценка каждого свойства перемещает агентов в рейтинге.

Концептуальная модель предусматривает два вида связи между агентами: агент-агент и агент-среда (табл. 1).

Основные типы взаимодействий в модели

| Тип взаимодействия | | Параметры взаимодействия |
|--------------------|---|---|
| Агент – Агент | Человек – Учебное заведение | Профессиональная структура выпуска специалистов, компетенции, спрос на РОУ и др. |
| | Человек – Работодатель | Трудоустройство, оплата труда, покупательная способность заработной платы, предложение рабочей силы и др. |
| | Работодатель – Учебное заведение | Целевые места на обучение, предложение на РОУ (удовл. / неудовл.), спрос на РТ (удовл. / неудовл.), потребность в работниках заявленная организациями и др. |
| Агент – Среда | Человек – Территориальная система | Время поиска работы и др. |
| | Работодатель – Территориальная система | Уровень безработицы, напряженность на РТ, уровень гос. расходов на программы занятости, численность занятых и др. |
| | Учебное заведение – Территориальная система | Уровень безработицы, квалификационная структура занятых и др. |

Таким образом, концептуальная модель системы РОУ-РТ на основе агент-ориентированного подхода, учитывающая ограниченную рациональность в поведении и взаимодействии агентов, позволяет:

- с учетом поведения децентрализованных агентов системы РОУ-РТ определить поведение всей системы в целом,
- строить сценарии развития системы РОУ-РТ,
- регулировать структурный дисбаланс за счет выработки компенсаторов иррационального поведения потребителей образовательных услуг: упреждающих, контролирующих и регулирующих мер государственного управления.

Для адаптации кадровой подготовки перспективному спросу и кадрового обеспечения приоритетных видов экономической деятельности важным является участие государства как поставщика образовательных услуг, источника финансирования разнообразных образовательных программ и корректирующей силы развития рынков профессионального образования и труда, так как рынок образовательных услуг, подчиняясь стихийному спросу населения на ограниченное количество специальностей, не способен и не желает удовлетворять перспективные кадровые потребности экономики региона. Содержание регулирования состоит в том, чтобы согласовы-

вать по срокам, качеству, объемам, уровню и структуре компетенций предложение образовательных услуг учебными заведениями, а также спрос абитуриентов на ОУ в соответствии со структурой перспективных потребностей регионального рынка труда.

В статье предложен организационный механизм взаимодействия и согласования социально-значимых рынков образовательных услуг и труда посредством мер государственного регулирования потока абитуриентов и профессиональной ориентации его на наиболее дефицитные специальности согласно перспективному кадровому спросу (рис. 2).

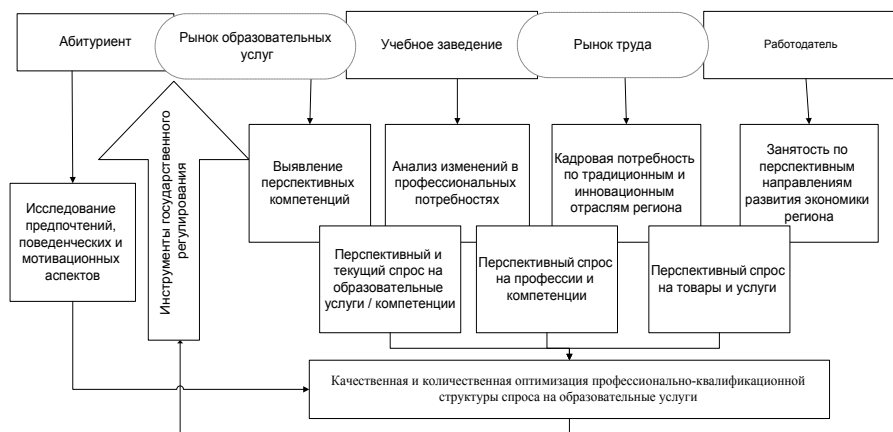


Рис. 2. Организационный механизм взаимодействия рынков образовательных услуг и труда

Очевидна необходимость дополнения (развития) методик количественного прогноза кадровой потребности региона качественными параметрами, характеризующими структуру перспективных компетенций (мировых, региональных, организационных, профессиональных, надпрофессиональных) и основанными на детализации профессий в разрезе отраслей, детализации компетенций в разрезе профессий, что позволяет:

- учесть тенденции изменения макроэкономических показателей развития региона в функционировании региональной системы РОУ-РТ;
- выявить потребности субъектов взаимодействия (агентов и среды системы);

– согласовать их интересы, обеспечить взаимную адаптацию и прогнозировать процессы формирования кадрового спроса и предложения, осуществляя эффективную взаимосвязь рынков труда и образовательных услуг.

Список литературы

1. Бахтизин, А. Р. Агент-ориентированные модели экономики. М. : Экономика, 2008. 279 с.
2. Борщёв, А. В. От системной динамики и традиционного ИМ – к практическим агентным моделям : причины, технология, инструменты [Электронный ресурс]. URL : <http://www.gpss.ru/paper/borshevarc.pdf>.
3. Гайнанов, Д. А. Агент-ориентированный подход к сбалансированному взаимодействию региональных рынков труда и образовательных услуг / Д. А. Гайнанов, Л. И. Мигранова // *Фундамент. исслед.* 2013. № 8, ч. 2. С. 394–398.
4. Карпов, Ю. Г. Имитационное моделирование систем. Введение в моделирование с Anylogic 5. СПб. : БХВ-Петербург, 2006. 400 с.
5. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012 : стат. сб. М. : Госкомстат России, 2013. 999 с.

Е. И. Никитина

аспирант

Челябинский государственный университет

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ РЕГИОНА КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СИСТЕМА, РОЛЬ И МЕСТО СЛУЖБЫ СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ В НЕМ

Система здравоохранения Челябинской области относится к социальным системам, поскольку ее основными элементами являются люди и их связи. Здравоохранение региона является открытой социально-экономической системой, функционирующей для удовлетворения потребности населения в медико-санитарной помощи, зависящей от энергии, информации, материалов, поступающих извне и приспособляющейся к изменениям во внешней среде.

Цели функционирования системы здравоохранения Челябинской области можно разграничить следующим образом:

– производственная: эффективное и действенное оказание медико-санитарной помощи населению региона;

– научно-техническая: ускорение внедрения новых медицинских технологий диагностики и лечения, повышение качества оказываемых медицинских услуг;

– организационно-экономическая: повышение эффективности деятельности системы здравоохранения.

Специфика производимых в системе здравоохранения услуг обусловлена тем, что они относятся к «общественным благам» и имеют нематериальный характер.

Региональная система здравоохранения включает отраслевой орган управления – Министерство здравоохранения Челябинской области, и субъекты управления – учреждения здравоохранения, находящиеся в его ведении. Министерство здравоохранения области реализует государственную политику здравоохранения, осуществляет контроль деятельности всех секторов региональной системы здравоохранения, проводит региональную кадровую политику, обеспечивает экономическое управление и стимулирование региональной системы здравоохранения.

Среди видов медицинской помощи, оказываемой населению Челябинской области, скорая медицинская помощь (СМП) имеет особое социальное значение. Уровень ее организации является одним из основных факторов, непосредственно влияющих на показатели статистики здоровья, в т. ч. и на такой демонстративный показатель, как уровень общей смертности населения.

СМП как вид медицинской помощи имеет свои особенности, к которым относятся: доступность (безотказный характер предоставления); определяющее значение фактора времени («золотой час»); диагностическая неопределенность (необходимость посиндромной диагностики и терапии); многопрофильность; этапность оказания; преемственность оказания помощи между этапами; высокая ресурсоемкость.

В Челябинской области функционируют 7 самостоятельных станций скорой медицинской помощи и 37 отделений скорой медицинской помощи при центральных районных и городских больницах. С 2013 г. вся служба перешла на финансирование в системе обязательного медицинского страхования. В отличие от амбулаторно-поликлинических и больничных учреждений, станции и отделения скорой медицинской помощи еще не адаптировали свою организационную схему работы к изменившимся условиям и осуществляют свою деятельность в соответствии с принципами, определенными при их создании в начале прошлого столетия.

Станции и отделения СМП оказывают экстренную помощь внезапно заболевшим и пострадавшим вне учреждения, и многообразие различных условий их работы значительно затрудняет сравнительную оценку. В силу этих причин отсутствуют единые сопоставимые показатели деятельности станций и отделений скорой медицинской помощи городов и населенных пунктов различного типа, подстанций, бригад и медицинского персонала, работающего в их составе, что затрудняет сравнительную оценку их работы, не позволяет определить оптимальное число бригад для станций и отделений в населенных пунктах различного типа, планировать необходимые объемы финансирования, а также осуществлять нормирование труда медицинских работников для дифференцированной оплаты их труда в зависимости от объемов выполняемой работы [4].

В организации СМП в Челябинской области имеется ряд недостатков и нерешенных задач. Плохо организована преемственность в работе между СМП и амбулаторно-поликлиническим звеном, что приводит к необоснованному увеличению нагрузки на СМП. Важным фактором, обуславливающим рост потребности в экстренной медицинской помощи, является ослабление профилактической направленности первичной медицинской помощи [3].

Увеличение доли экстренной помощи отрицательно сказывается на экономическом состоянии отрасли здравоохранения. СМП является самой дорогостоящей из всех видов медицинской помощи. Стоимость 1 вызова (согласно программе Государственных гарантий оказания бесплатной медицинской помощи на 2012 г.) составила 1710,1 р., в то время как 1 койко-день лечения в стационаре стоил 1380,6 р., 1 день пребывания в дневном стационаре – 478,0 р., 1 посещение амбулаторно-поликлинического учреждения – 218,1 р. Таким образом, стоимость одного вызова СМП в 1,2 раза выше, чем стоимость одного койко-дня лечения в круглосуточном стационаре, в 3,5 раза выше стоимости одного дня лечения в дневном стационаре и в 7,8 раза выше стоимости одного посещения амбулаторно-поликлинического учреждения.

В 2009 г. Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации была разработана Концепция развития скорой медицинской помощи, принят план мероприятий по ее реализации, который включает решение двух задач:

- 1) осуществление модернизации структуры допитального этапа СМП, изменение организации деятельности, повышение эффективности использования ресурсов, что позволит обеспечить сокраще-

ние времени ожидания прибытия бригады к больному или пострадавшему;

2) создание госпитального этапа СМП в виде приемно-сортировочных отделений стационаров, что позволит проводить рациональную сортировку больных и пострадавших по тяжести состояния, обеспечивать круглосуточную работу всех лечебно-диагностических служб. Возможность привлечения всех необходимых специалистов [1].

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2599-р утвержден план мероприятий («дорожная карта»), целью которого является повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности медицинских организаций и их работников.

Необходимым условием создания эффективной системы здравоохранения являются оптимизация ее структуры и высокая эффективность работы каждой медицинской организации.

Среди показателей структурных преобразований системы оказания медицинской помощи обращает на себя внимание, что в соответствии с утвержденным планом необходимо снизить долю расходов на оказание скорой медицинской помощи вне медицинских организаций с 6 % от всех расходов на программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в 2013 г. до 5,1 % в 2018 г. [2]

Результатом реализации мероприятий по повышению эффективности деятельности системы здравоохранения должны стать увеличение продолжительности жизни, снижение смертности от всех причин, в том числе и от болезней системы кровообращения и дорожно-транспортных происшествий, на которую, безусловно, существенное влияние в каждом регионе оказывает работа службы скорой медицинской помощи.

Основными факторами, оказывающими влияние на эффективность функционирования СМП в Челябинской области, являются:

- увеличение травматизма и других несчастных случаев, связанных с техногенной деятельностью человека;
- ухудшение экономических условий жизни населения, социальная нестабильность, увеличение стрессовых ситуаций;
- увеличение обращаемости и ухудшение оперативной обстановки;
- утяжеление и хронизация патологии среди населения;
- отсутствие системы организации оказания первой медицинской помощи на месте происшествия до приезда бригады СМП;

- подмена функций учреждений социальной защиты (оказание помощи лицам без определенного места жительства) и вытрезвителей после их ликвидации в системе МВД (доставка лиц, находящихся на улицах и в общественных местах в медицинские учреждения);
- физический и моральный износ оборудования, приобретенного в 2006–2008 гг. по Национальному приоритетному проекту «Здоровье»;
- социально-психологические проблемы самого персонала СМП и вызванные ими конфликты, текучесть кадров, увеличение заболеваемости среди работников службы.

Сложившаяся система организации скорой медицинской помощи населению Челябинской области не обеспечивает необходимой эффективности, являясь к тому же высокочатратной: зачастую учреждения скорой медицинской помощи подменяют собой функции амбулаторно-поликлинических учреждений; значительное количество выездов бригад скорой медицинской помощи к больным, нуждающимся в экстренном поддержании жизненных функций на места происшествия, выполняется несвоевременно; неэффективно используются специализированные бригады, выполняющие непрофильные вызовы.

В связи с этим необходимо решить вопросы разграничения содержания скорой и неотложной помощи, оптимизации деятельности амбулаторного звена, укомплектованности поликлиник медицинским персоналом, обеспечения их транспортом и другими возможностями для обслуживания больных с хронической патологией.

Необходима разработка системного комплексного подхода при совершенствовании нормативно-правовых, социально-экономических, финансовых, материально-технических, организационно-методических и управленческих механизмов, обуславливающих особенности организации и функционирования СМП в структуре первичной медико-санитарной помощи региона.

Состояние экстренной медицинской помощи на догоспитальном этапе в Челябинской области требует повышения эффективности управления бригадами скорой помощи, разработки методики и показателей оценки объемов выполняемой работы, как станций (отделений), так и бригад скорой помощи, а также медицинского персонала, работающего в их составе, персонала, осуществляющего управление бригадами и водителями санитарного автотранспорта. Наличие такой методики и показателей позволит проводить сравнительную оценку работы различных станций и отделений скорой медицинской помощи, оптимизировать распределение бригад по подстан-

циям, осуществлять дифференцированную оплату труда персонала на основе эффективного контракта в зависимости от количества и качества выполняемой работы, а, следовательно, повысить эффективность функционирования службы СМП и всей системы здравоохранения региона.

Список литературы

1. Багненко, С. Ф. Основные положения концепции развития скорой медицинской помощи в Российской Федерации // *Скорая мед. помощь*. 2009. № 2. С. 50–54.
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 2599-р [Электронный ресурс]. URL : <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 31.01.2013).
3. Стародубов, В. И. Первичная медицинская помощь : состояние и перспективы развития / В. И. Стародубов, А. А. Калининская, С. И. Шляфер. М. : Медицина, 2007. 264 с.
4. Шестаков, Г. С. Скорая медицинская помощь : состояние, проблемы, пути решения. М., 2003. 87 с.

Г. Г. Павлова

доцент, канд. юрид. наук

Челябинский государственный университет

ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛНЕНИЯ ТРЕТЬИМИ ЛИЦАМИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ДОЛЖНИКА В КОНКУРСНОМ ПРОИЗВОДСТВЕ

Кризисное состояние отдельных предприятий в условиях рынка естественно: не все оказываются способными выдержать конкуренцию. Как показывает практика, основными причинами рыночной несостоятельности являются грубейшие просчеты руководителей, низкий уровень управления (менеджмента), а также в ряде случаев стремление отдельных из них к личному обогащению за счет труда коллектива работников, за счет эксплуатации чужого имущества, собственности.

Экономика любого современного государства не может эффективно функционировать без действенных механизмов ликвидации предприятий, не имеющих перспектив развития и не соответствующих сложившейся системе экономических отношений. Одним из элементов механизма правового регулирования рыночных отноше-

ний, использование которого способствует исключению из рыночных отношений неконкурентоспособных предприятий, является институт несостоятельности (банкротства). Данный институт служит мощным стимулом эффективной работы предпринимательских структур, гарантируя экономические интересы кредиторов, а также государства как общего регулятора рынка, и охраняет экономический оборот от возможных нежелательных последствий действий его участников, проявляющихся в неисполнении ими принятых на себя обязательств, в их неплатежеспособности. Эффективная система несостоятельности является одним из важнейших факторов надежного экономического развития¹.

Вопросы правового регулирования института несостоятельности (банкротства) не теряют своей актуальности, несмотря на стремительно развивающееся законодательство о несостоятельности (банкротстве). Предпринятые в последние годы попытки реформирования законодательства о банкротстве, к сожалению, не разрешили многие проблемы процедур банкротства. Институт несостоятельности (банкротства) призван обеспечить стабильный гражданский оборот, однако несовершенство законодательства о банкротстве позволяет недобросовестным кредиторам использовать процедуры банкротства в целях «захвата бизнеса, перераспределения собственности», устранения конкурентов, должникам – неисполнения денежных обязательств.

В научной литературе процедуру конкурсного производства справедливо называют «основной», поскольку, как свидетельствует практика, конкурсное производство вводится практически по всем делам о несостоятельности (банкротстве). Однако практика применения норм, регулирующих конкурсное производство юридических лиц, свидетельствует о недостаточности теоретического уровня исследования процедуры конкурсного производства.

Как известно, главной целью законодательства о банкротстве является максимальное удовлетворение требований кредиторов, поскольку в условиях неплатежеспособности должника они теряют полностью или частично возможность осуществления принадлежащих им прав.

Одним из правовых инструментов, обеспечивающих достижение указанной цели, является исполнение обязательства должника учредителями (участниками) должника, собственником имущества должника-унитарного предприятия либо третьим лицом или третьими лицами. Практическая ценность указанного правового механиз-

ма сводится не только к обеспечению максимального удовлетворения требований кредиторов, но к восстановлению платежеспособности должника и сохранению его дальнейшего функционирования в гражданском обороте².

Однако законодательство о банкротстве не в полной мере регулирует вопросы, связанные с исполнением обязательства должника третьими лицами.

Во-первых, правовое положение третьих лиц оставляет желать лучшего. В Законе о банкротстве отсутствуют положения, которые позволили бы явно определить правовой статус указанных субъектов.

Статус третьих лиц в деле о банкротстве может быть квалифицирован как статус лиц, участвующих в арбитражном процессе по делу о банкротстве (ст. 35 Закона о банкротстве³. Считаем, что с целью совершенствования правового положения конкурсных кредиторов в ходе конкурсного производства было бы разумным наделить третьих лиц статусом лиц, участвующих в деле о банкротстве, поскольку они имеют материальный интерес в исходе дела.

Во-вторых, одной из проблем является то, что лицо, изъявившее желание удовлетворить требования кредиторов, стремится, прежде всего, к недопущению реализации имущества должника с целью сохранения его производственных средств. Законодательство о несостоятельности не регулирует вопрос о судьбе конкурсных мероприятий в период исполнения третьим лицом обязательств должника, что свидетельствует о недостатке Закона о банкротстве⁴. В связи с этим необходимо наделить третье лицо правом ходатайствовать о приостановлении мер по реализации имущества должника в течение срока, установленного законом для исполнения обязательств должника. То есть дополнить ст. 125 Закона о банкротстве пунктом следующего содержания: «Собственник имущества должника – унитарного предприятия, учредители (участники) должника либо третье лицо или третьи лица, имеющие намерение исполнить обязательства должника, вправе обратиться в арбитражный суд с ходатайством о приостановлении мер по реализации имущества должника». А также дополнить п. 5 ст. 113 Закона о банкротстве следующим: «В случае удовлетворения ходатайства о приостановлении мер по реализации имущества должника в определении также указывается срок, на который приостанавливаются действия по реализации имущества должника».

В-третьих, третье лицо, имеющее намерение исполнить обязательство должника, подает соответствующее заявление в арбитраж-

ный суд, которое должно быть рассмотрено в течение четырнадцати рабочих дней с даты его поступления. Между тем, установление указанного срока необоснованно увеличивает срок исполнения обязательств должника третьими лицами, что лишает их возможности оперативно использовать механизм удовлетворения требований кредиторов и восстановления платежеспособности должника, и в целом замедляет конкурсный процесс. В связи с этим п. 4 ст. 113 Закона о банкротстве необходимо изложить в следующей редакции: «Заявление о намерении должно быть рассмотрено в течение пяти рабочих дней с даты его поступления...».

В-четвертых, немаловажным вопросом, который также не урегулирован в законодательстве, является повышение правового обеспечения целевого использования предоставляемых денежных средств⁵.

С целью обеспечения правового статуса конкурсных кредиторов правовой механизм предоставления денежных средств должнику третьим лицом должен обеспечивать, с одной стороны, непосредственное использование указанных денежных средств на погашение требований кредиторов, с другой стороны, гарантировать права и законные интересы лиц, предоставляющих необходимые денежные средства.

Непосредственное использование предоставляемых денежных средств третьими лицами обеспечивается за счет возложения на должника обязанности удовлетворить требования кредиторов и уполномоченных органов за счет предоставленных ему средств.

Между тем, как свидетельствует судебная практика, указанная мера является недостаточной⁶.

Для этого необходимо предусмотреть в Законе о банкротстве правило о том, что денежные средства предоставляются должнику на условиях целевого займа. То есть п. 14 ст. 113 Закона о банкротстве необходимо изложить в следующей редакции: «Денежные средства, перечисленные на специальный банковский счет или в депозит нотариуса, считаются предоставленными должнику на условиях договора беспроцентного целевого займа, срок которого определен моментом востребования, но не ранее окончания срока, на который было введено внешнее управление...». Данное правило будет способствовать значительному улучшению правового положения третьего лица: конкурсный управляющий обязан будет обеспечить возможность осуществления третьим лицом контроля за целевым использованием суммы займа.

Примечания

- ¹ Карелина, С. А. Правовые проблемы несостоятельности (банкротства). М. : ИНФРА-М, 2011. С. 25.
- ² Сидорова, В. Н. Банкротство как экономико-правовой институт // Рос. юстиция. 2009. № 8. С. 41–44.
- ³ О несостоятельности (банкротстве). Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ (в ред. от 23 июля 2013 г.) // Рос. газ. 2002. 2 нояб.; Рос. газ. 2013. 30 дек. С. 89–92.
- ⁴ Кораев, К. Б. Исполнение обязательств несостоятельного должника третьими лицами в конкурсном процессе // Налоги. 2009. № 43. С. 21.
- ⁵ Телюкина, М. Исполнение третьими лицами обязательств должника в течение внешнего управления // Хозяйство и право. 2003. № 2. С. 32.
- ⁶ Постановление ФАС Уральского округа от 03.03.2005 г. № Ф09-334/05-ГК по делу № А60-8130/04 // СПС КонсультантПлюс.

О. А. Парфенюк

*преподаватель специальных дисциплин
Тюменский государственный нефтегазовый университет,
филиал в г. Ялуторовске*

ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПОЛИЦИИ И ОБЩЕСТВА

Взаимодействие правоохранительных органов государства с общественностью, различными ее формированиями всегда рассматривалось в качестве важнейшего и необходимого условия успешного противодействия преступности, обеспечения правопорядка и общественной безопасности. Отечественный и зарубежный опыт со всей очевидностью свидетельствует о том, что взаимодействие правоохранительных органов и, прежде всего, полиции с гражданским обществом повышает уровень правовой культуры и социальной активности граждан, способствует снижению уровня делинквентного поведения, делает более информационно открытой правоохранительную систему, повышает уровень доверия к ней, ее авторитет и престиж правоохранительной службы.

Начавшаяся в середине 90-х гг. прошлого века реформа органов внутренних дел была направлена на кардинальное повышение эффективности их работы как за счет правовой, организационно-

управленческой, профессиональной, так и социальной составляющей. Последняя выражалась не только в обеспечении достойной социальной защиты сотрудников, но и в воссоздании развития системы взаимодействия с гражданским обществом, разрушенной в процессе перехода страны к рыночным отношениям.

Потребовалось 15 лет, чтобы приблизиться к решению этой задачи и придать ходу реформы целенаправленный характер, чему способствовало принятие и начало реализации в 2011 г. Федерального закона «О полиции».

В настоящее время идет практическая реализация Федерального закона «О полиции», принятие которого имело большой общественный резонанс. Основной целью данного федерального закона стало постепенное создание эффективного высокопрофессионального органа обеспечения правопорядка, защиты общества и гражданина, адекватного реалиям сегодняшнего дня и ожиданиям граждан России. Полиция – чрезвычайно важный институт для любого общества, и четкие законодательные рамки её деятельности нужны не только для защиты прав и интересов наших граждан, но и для создания нормальных условий работы самой полиции.

Достаточно много в законе «О полиции» новшеств. Одно из ключевых – установление партнерских отношений полиции и общества. При такой системе полиция не стоит над обществом, а служит ему. «Полиция предназначена для защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства, для противодействия преступности, охраны общественного порядка, собственности и для обеспечения общественной безопасности».

Обратите внимание на порядок и состав слов: сначала – про граждан, про их права и свободы, а потом – про всё остальное. Именно это и указывает на партнёрскую модель взаимодействия общества и полиции, на демократическую и гуманистическую направленности вектора государственной политики. Открытость, гласность, взаимодействие со всеми институтами гражданского общества является основой новой модели деятельности полиции.

По проблеме взаимодействия полиции и населения был проведен социологический опрос среди жителей города Ялуторовска. Результаты опроса таковы: было опрошено 500 человек, из них 250 мужчин и 250 женщин. Среди ответивших на вопросы в возрасте до 18 лет – 25 человек (5 %), в возрасте от 18 до 30 лет – 350 человек (70 %) и от 30 лет – 125 человек (25 %). На вопрос, есть ли в городе Ялуторов-

ске проблема взаимодействия полиции и населения, ответили «да» – 300 человек (60 %), «нет» – 150 человек (30 %) и затруднились ответить – 50 человек (10 %).

200 человек (40 %) из опрошенных осуществляли помощь сотрудникам полиции (из них 120 человек – 60 % – люди старше 30 лет, из которых 70 % – женщины), а 300 человек (60 %) ни разу не взаимодействовали с полицейскими. А вот на вопрос, хотели ли бы вы оказывать помощь сотрудникам полиции, 220 человек (42 %) изъявили желание, а 280 человек (58 %) отказались. Из числа ответивших 180 человек (36 %) признались, что не знают, как осуществлять взаимодействие, и 320 человек (64 %) ответили, что знают. На вопрос про реформирование органов внутренних дел 230 человек (46 %) согласились, что реформа повлияла на взаимодействие полиции и общества, из них о положительных результатах реформы отозвались 38 %, отрицательно – 8 %.

В целом можно сделать вывод, что население города Ялуторовска видит проблему взаимодействия общества и полиции. При этом помощь в осуществлении полномочий сотрудникам полиции оказывают, в основном, женщины старше 30 лет. Большая часть опрошенных не имеет желания сотрудничать с полицейскими. Более половины считают, что реформа не повлияла на решение проблемы взаимодействия полиции и общества.

С целью выявления проблем взаимодействия общества и полиции и возможных путей их решения, с точки зрения полицейских, было проведено интервью с командиром отдельного взвода патрульно-постовой службы, капитаном полиции МО МВД России «Ялуторовский» Ю. Б. Перминовым, который сообщил о существующей проблеме, а также о возможных формах участия граждан в обеспечении правопорядка. Участие граждан в обеспечении правопорядка имеет индивидуальные и коллективные формы. К индивидуальным формам относятся: 1) непосредственная реализация гражданами своих прав на защиту от противоправных посягательств; 2) содействие полиции в правовой пропаганде; 3) проведение работы по профилактике преступлений и правонарушений; 4) внештатное сотрудничество; 5) участие в работе общественного пункта охраны правопорядка; 6) консультативная работа в области права. Коллективное участие может осуществляться в форме членства в добровольных общественных формированиях правоохранительной деятельности (добровольные народные дружины; добровольные казачьи дружины; советы профилактики, общественные советы).

В данный момент в городе Ялуторовске и Ялуторовском районе 16 добровольных народных дружин. 15 дружин в районе, общее количество 63 человека, и 1 дружина в городе численностью 17 человек.

Сотрудники ДНД (10–12 человек) несут службу на улицах города по 3 часа ежедневно совместно с участковым, с патрульно-постовой службой. Осуществляют работу под надзором ОВД, выявляют нарушения на улицах и в общественных местах, осуществляют порядок в общежитиях учебных заведений, культурных объектах общего пользования. Сотрудники ДНД участвуют в охране общественного порядка при проведении массовых публичных мероприятий, праздников.

Для того, чтобы стать сотрудником ДНД, нужно написать заявление на имя главы города (района) о желании вступить в ряды дружинников. Затем кандидатура рассматривается советом дружины, личность кандидата проверяется отделом внутренних дел на наличие или отсутствие судимостей, собирается характеризующий материал личности по месту проживания. Граждане, прошедшие проверку, имеющие позитивные отзывы, положительные ответы на запросы контрольных органов, имеют право вступить в ряды ДНД. По итогам прохождения кандидат вносится в распоряжение главы муниципального образования. Сотрудник получает удостоверение, ему разъясняются обязанности, ответственность, он несет службу совместно с сотрудником ОВД.

На данный момент сотрудниками ДНД являются работники социальной сферы, педагоги и редко люди других профессии. Это преимущественно женщины. Заработная плата дружинника города составляет 100 р. в час (район – 40 р.). На областном уровне решается вопрос о повышении оплаты до 300 р.

Состав Ялуторовского станичного казачьего общества Южно-Тобольского отделения казачьего общества Сибирского войскового казачества России (15 человек) – это потомки казаков. Принимают участие в обеспечении охраны порядка в спортивных, православных и военно-патриотических мероприятиях. На данный момент обустроивают базу для занятия с курсантами казачества.

Одним из перспективных путей повышения социальной эффективности взаимодействия полиции с населением через общественные формирования правоохранительной направленности должен стать путь создания специализированных подобных формирований, состоящих из ветеранов силовых структур, специалистов различных

отраслей науки и техники, усилия которых были бы направлены на оказание помощи полицейским в решении конкретных задач, например, органам следствия и дознания, дорожно-патрульной службы, ГИБДД, уголовного розыска, участковым уполномоченным полиции, инспекторам по делам несовершеннолетних.

По мере укрепления и развития институтов гражданского общества будут создаваться дополнительные позитивные условия для эффективной системы социальной поддержки органов охраны правопорядка в преодолении преступности и обеспечении правопорядка в стране.

Список литературы

1. Андреев, А. Л. Взаимоотношения граждан и милиции // Вестн. РАН. 2005. Т. 75, № 4.

2. Гирько, С. И. Научные основы оценки эффективности деятельности органов внутренних дел по обеспечению общественной безопасности / С. И. Гирько, Ю. В. Степаненко // Административ. право и процесс. 2007. № 5.

3. Миронов, А. Н. Административное право : учеб. для СПО. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2013.

3. Рябев, В. В. К вопросу о взаимодействии государства и гражданского общества в современной России // Журн. социологии и соц. антропологии. 2005. Т. 8, № 2.

4. Федеральный закон «О полиции» от 07.02.2011 № 3-ФЗ.

Ф. В. Проценко

старший преподаватель

*Уфимский государственный авиационный
технический университет*

Д. Г. Надеждин

сотрудник ООО «Управляющая компания Аркада»

DIGITAL-МАРКЕТИНГ – НОВЫЙ ИНСТРУМЕНТ МАРКЕТОЛОГА

Сейчас каждая крупная компания желает иметь в штате интернет-маркетолога, способного эффективно организовывать рекламные акции, анализировать деятельность конкурентов и способствовать улучшению имиджа компании в сети. О быстроте перемен свидетельствует тот факт, что владельцы предприятий часто сами не

понимают, зачем им нужен такой специалист, но уверены, что это критически важно для их компании. В настоящее время в арсенале маркетолога появился новый инструмент – digital-маркетинг.

Digital-маркетинг (цифровой или интерактивный маркетинг) – это использование всех возможных форм цифровых каналов для продвижения бренда. В наше время сюда входят: телевидение, радио, социальные сети и другие средства Интернета. Digital-маркетинг тесно переплетается с интернет-маркетингом, но также включает ряд техник, позволяющих достигать целевую аудиторию даже в оффлайн-среде (использование приложений в телефонах, sms/mms, рекламные дисплеи на улицах, торговых центрах и т. д.).

Неправильно считать, что digital является эволюцией развития интернет-маркетинга, как минимум потому, что его частью является мобильный маркетинг и выставочные LCD-стенды. По сути, это комплексная дисциплина (на основе цифровых технологий), использующая разные виды маркетинга для продвижения продукта. Сегодня digital маркетинг начинает широко использовать и традиционные виды рекламы, основная задача которой «захватить» внимание аудитории и перетянуть ее в виртуальный мир. Самый наглядный пример – QR-коды в рекламных плакатах и журналах.

Отдельное направление в digital маркетинге – это возможность мгновенно использовать результаты работы цифровых CRM-систем и строить эффективные стратегии, опираясь на требования, определяемые реальным потребителем, а не предполагаемой фокус-группой.

Самыми популярными каналами digital-маркетинга являются:

– Интернет как основное средство для получения информации, для общения и самореализации человека. Сегодня идет расширение спектра технических устройств с возможностями подключения к Интернету: компьютеры, планшетики, тачскрины, ридеры, смартфоны, телевизоры с функцией выхода в Интернет и т. д.;

– *локальные сети* – внутренние компьютерные сети компаний или городских районов, которые являются самодостаточными информационными системами, где пользователи могут общаться, играть, обмениваться необходимой информацией. В данный момент постепенно происходит интеграция локальных сетей с Интернет;

– *сотовая телефонная связь*, через которую и раньше, и сейчас бренды доносят послания через SMS сообщения, специальные брендированные приложения или организация wow-звонков на телефон;

– *цифровое телевидение*, которое с каждым годом все увереннее теснит аналоговое и постепенно интегрируется с интернет-приложением;

ями. Уже сейчас можно с помощью телевизора зайти на свою страницу в Facebook, посмотреть ролик на vimeo или узнать свежие новости;

– *интерактивные экраны и POS-терминалы* – это вид digital-media, который постепенно вытесняет стандартную наружную рекламу, ведь позволяет гораздо теснее взаимодействовать с потребителем и зацепить его сообщением или, как POS-терминалы, помочь в совершении покупок. Потребители часто сталкиваются с ними в магазине, в торговых центрах, на остановках.

Работа с digital-средой требует целого ряда компетенций и навыков, и не всегда компания готова справиться с этими задачами самостоятельно. Поэтому на сегодняшний день востребован целый комплекс услуг в digital-сфере. Самые основные из них:

- стандартные услуги (создание сайтов, медийное и контекстное продвижение, дизайн, продакшн);
- разработка комплексной стратегии развития компании в цифровом окружении (экспертиза и продвижение);
- работа с онлайн-сообществами (группы и страницы в социальных сетях, блогах, форумах, специализированных площадках);
- организация event-мероприятий, конкурсов (стратегия, креатив, исполнение, анализ результативности) в комбинациях онлайн и оффлайн-продвижение;
- перевод потребителя с онлайн в оффлайн-сферу и обратно (акции, активности и т. д.);
- экспериментальный маркетинг, QR-коды, геолокационные сервисы, RFD, wow-звонки, дополненная реальность и т. д.

По мнению специалистов, тенденции в маркетинге будут определяться еще более интенсивным развитием digital-сферы и созданием новых видов взаимодействия с аудиторией. Адресное взаимодействие с каждым отдельным потребителем является ключевым в понимании сути digital-маркетинга. С одной стороны, впервые в истории маркетинга появилась такая возможность взаимодействия, когда сами потребители могут создавать такой продукт, какой они хотят получить, говорить то, что думают, и быть уверенными, что их услышат. Теперь даже маленькая компания с уникальным и интересным продуктом без огромных рекламных бюджетов может за считанные минуты донести свое сообщение до миллионов потенциальных потребителей. Но, с другой стороны, один негативный отзыв о продукции может критически повлиять на уровень продаж компании. Умение оперативно реагировать на изменения настроений потребителя становится критическим фактором выживания на рынке.

В настоящее время состояние digital-маркетинга в России имеет свои особенности. Несмотря на очевидную необходимость в современных условиях использовать комплекс возможностей digital в маркетинге, в регионах, за редким исключением, используются лишь отдельные инструменты, и то, скорее, как средства массового оповещения несегментированной аудитории о тех или иных предложениях. Практически не используются комплексные стратегии в digital и специализированные решения при производстве рекламных материалов для digital-среды.

Основной проблемой развития digital-маркетинга в Республике Башкортостан является в первую очередь непонимание того, что подход к маркетингу сегодня уже изменился, и теперь digital-среда стала определяющим ядром в построении медиамикса, а не одной из его составляющих (как наружная реклама или радио). Серьезной проблемой является низкий уровень проникновения использования комплексных CRM-систем при взаимодействии с клиентом. До сих пор преобладает непонимание, зачем разбирать каждого клиента в отдельности, и многие сохраняют курс на работу по старинке, «стреляя по площадям», ориентируются не на конкретного клиента, а на условные целевые аудитории.

Отдельная проблема – общий низкий уровень технической грамотности маркетологов, непонимание основных принципов работы в digital-среде, что в принципе не позволяет построить эффективную стратегию продвижения, применяя инструменты digital-маркетинга. Но, тем не менее, процесс идет, появляется новая волна маркетологов, и есть все основания полагать, что digital-маркетинг займет ответственное место и в стратегиях региональных компаний.

М. Н. Полещук

канд. экон. наук

научный сотрудник ООО «НИИОГР»

ОБ ОПЫТЕ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ ЦИКЛОВ РАЗВИТИЯ УГОЛЬНЫХ РАЗРЕЗОВ

Усиливающаяся конкуренция на рынках труда, угля и капитала приводит к необходимости существенного повышения эффективности и безопасности производства. Поэтому на разрезах ОАО «СУ-ЭК-Красноярск» с 2011 г. организована работа по развитию производства инновационными циклами.

В течение первого инновационного цикла (июнь 2011 г. – март 2012 г.) на разрезах осуществлена разработка и начата реализация программ развития производственных подразделений. В процесс улучшения производства на двух разрезах было вовлечено 16 участков, реализовано 114 мероприятий¹.

В период реализации второго инновационного цикла (апрель 2012 г. – март 2013 г.) продолжена работа начальников участков по программам развития, реализовано 84 мероприятия. На двух участках начато освоение системы учета «светофор» по производительному времени работы экскаваторов-драглайнов и экскаваторов-мехлопат, в АТЦ – по производительному времени работы автосамосвалов и водителей².

В результате проделанной работы стала меняться позиция начальников участков и цехов к способам повышения эффективности и безопасности производства. Результаты оценки персоналом факторов совершенствования производства показали, что организационные способы преобладают над технико-технологическими, их доля по сравнению с началом первого цикла увеличилась и составила в среднем 80 % в отношении эффективности и 90 % в отношении безопасности.

Во втором цикле доля реализованных мероприятий увеличилась на 12 %.

Изменение основных показателей инновационной деятельности представлено на рис. 1.

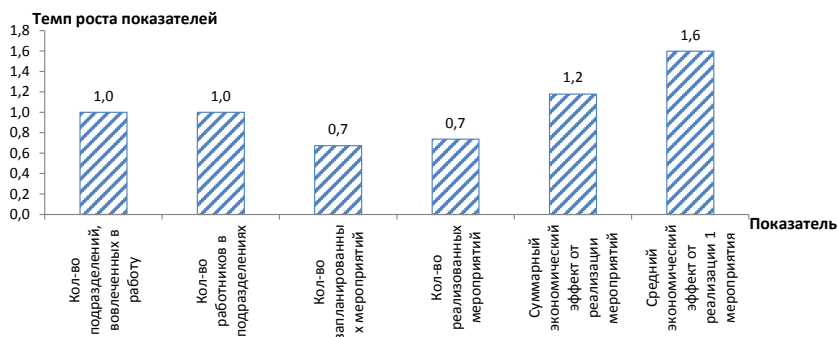


Рис. 1. Динамика показателей деятельности за второй инновационный цикл в ОАО «СУЭК-Красноярск»

В третий инновационный цикл (июль 2013 г. – июнь 2014 г.) в дополнение к освоению наработок первого и второго инновацион-

ных циклов запланированы подготовка и проведение развивающей аттестации. Развивающая аттестация – это оценка соответствия мотивационного и квалификационного потенциала работника задачам развития предприятия в зоне его ответственности, определение направлений развития и использования этого потенциала с взаимной выгодой для предприятия и работника³.

По итогам 2013 г. реализовано 87 мероприятий, процент выполнения плана по программам развития сопоставим с 2012 г. и составляет 84 %.

Анкетирование мастеров и механиков участков разрезов о понимании необходимости и возможности развития показало, что они демонстрируют свою заинтересованность в совершенствовании производства и оценивают ее на уровне «готовы меняться вместе с лидером». Анкетирование этой категории персонала о ценности их функционала показало, что минимальной важностью, по их мнению, обладают экономические составляющие их деятельности. В то же время, такие составляющие, как знания и умение определять экономическую эффективность деятельности, в условиях необходимости непрерывного совершенствования производства приобретают существенную значимость.

Сложившееся понимание персоналом своего функционала обуславливает его отношение к улучшению производственных процессов, характеризующееся восприятием инновационной деятельности как второстепенной.

Проведенный анализ показал, что возможными путями повышения эффективности инновационных циклов является усиление вовлечения работников в процесс совершенствования производства и повышение качества мероприятий. Для вовлечения персонала в развитие предприятия целесообразна работа с линейными руководителями подразделений по уяснению и освоению ими своих функционалов, разработка системы рейтингов работников по результатам их деятельности и мониторинг получаемых результатов. Повышение ценности мероприятий программ развития подразделений основано на анализе проблем при осуществлении производственных процессов, выявлении основных причин неэффективности или небезопасности процесса, разработке мероприятий по их устранению.

Примечания

¹ Федоров, А. В. Результаты реализации программ совершенствования производства в подразделениях угледобывающего предприятия

/ А. В. Федоров, А. В. Великосельский // Горн. информ.-аналит. бюл. М. : Гор. кн., 2012. 33 с.

² Федоров, А. В. Управление развитием производственного объединения на основе инновационных циклов (на примере ОАО «СУЭК-Красноярск») / А. В. Федоров, А. В. Великосельский. М. : Гор. кн., 2013. 56 с.

³ Добровольский, А. И. Развивающая аттестация управленческого персонала ОАО «Ургалуголь» / А. И. Добровольский, Г. Л. Феофанов, О. С. Шивырялкина // Уголь. 2013. № 3. С. 104–109.

Е. В. Путенихина

*доцент, канд. социол. наук
Уфимский государственный
авиационный технический университет*

М. Ф. Амирова

*студент
Уфимский государственный
авиационный технический университет*

ИННОВАЦИИ КАК ВЕКТОР РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Одним из ключевых факторов, обусловивших в последнее десятилетие радикальные структурные сдвиги в мировой экономике, стало повышение экономической роли инноваций. В первую очередь, это связано с усилением воздействия науки и техники на все стороны жизни общества, фундаментальными технологическими прорывами, ведущими к крупномасштабным социально-экономическим и институциональным изменениям. Незамедлительно меняется и набор основных факторов экономического роста. Важнейшими из них становятся научные знания и интеллектуальный капитал, которые признаются главными источниками создания конкурентных преимуществ и устойчивого развития социально-экономических систем.

Актуальность и важность данного вопроса подтверждается положением России в ежегодном рейтинге глобальной конкурентоспособности 2013–2014 (The Global Competitiveness Index 2013–2014), опубликованном аналитической группой Всемирного экономического форума, в котором наша страна занимает лишь 64 место. К сильным сторонам российской экономики авторы доклада относят высокую распространенность высшего образования, состояние ин-

фраструктуры и значительный объем внутреннего рынка. Однако воспользоваться своими конкурентными преимуществами России не удается, и главными препятствиями в данном вопросе выступают именно недостаточный инновационный потенциал (78) и низкий уровень конкуренции на рынках товаров и услуг (135).

В настоящее время в стране сложилась ситуация, когда есть «сырые» ингредиенты для успешного развития экономики – это природные ресурсы, технологии их использования и растущий внутренний интеллектуальный потенциал. Но нет связующего элемента в цепи научные разработки – готового коммерческого продукта. Иными словами, нет предпринимателей, формирующих инвестиционную инфраструктуру, благодаря которой взаимодействие науки и бизнеса может стать полноценным. И пока не запустится такая целостная система, основными потребителями российских разработок будут лишь зарубежные компании, практически оптом закупающие наши патенты.

Следует отметить, что проблема инновационного развития России расфокусирована на два направления: научно-технологическая часть и инвестиционно-внедренческая.

Что касается первого аспекта, то это не что иное, как утечка научного потенциала нашей страны. Россия действительно обладает ресурсной самодостаточностью в плане интеллекта и образования, однако ее реализация практически полностью отсутствует. В то же время все больше крупных иностранных корпораций создают в РФ собственные НИОКРы, но при этом бизнес-центры находятся за рубежом. Россия в данном случае становится интеллектуальным аутсорсингом для развитых стран, теряя не только научные разработки, но и их экономический эффект, который также уходит за границу. Совсем другая ситуация была в советское время, когда отечественный научно-технический ресурс не только активно развивался, но и использовался на благо страны. При этом все открытия и разработки не имели аналогов во всем мире, а значит и конкурентоспособность была неоспорима. В связи с этим подъем науки как инновационной основы отождествляется с возрождением былой успешной социально-экономической структуры. И здесь у России есть реальный риск инвестировать большие средства в воспроизводство интеллектуальной основы вчерашнего дня. Безусловно, поддерживать жизнеспособные традиции отечественного образования очень важно и нужно. Однако на данном этапе мы должны создавать лучшую принципиально новую научную базу эпохи глобального инновационного уклада. При этом инновации следует трактовать довольно в широком

смысле, в том числе и в свете структурных изменений самой основы. Казалось бы, проще и менее рискованно было бы не создавать принципиально новую научную базу, а использовать уже имеющуюся и постепенно наслаивать на нее актуальные изменения. Ведь, в конце концов, инкрементальные инновации системы образования и науки, носящие поступательный характер, лучше, чем ничего. Однако во все более нелинейном мире новое богатство для России способны создавать только нелинейные идеи. Такой совершенный и современный каркас будет обладать силой не только изменять отрасли экономики, но и увеличивать конкурентное преимущество. Последнее очень важно. Инновация научной базы нашей страны может быть радикальной в плане изменения подходов и принципов, но если она не создает защищенный источник конкурентного преимущества, она радикальна только поверхностно. Кроме того, насколько радикальна должна быть основа научного потенциала России, настолько и всеобъемлюща. Новшества, касающиеся конкретного продукта или процесса, должны впоследствии приводить к развитию бизнеса и отрасли в целом.

В контексте вопроса о второй – инвестиционно-внедренческой – части проблемы инновационного развития России можно говорить о недостатке привлеченных финансовых средств. Одной из существенных причин является колоссальный разрыв в понимании целей и задач ученых и инвесторов. Так, если для инвесторов приоритетными являются категории бизнес-плана, коммерческие выгоды и т. д., то для ученых, прежде всего, важен научный интерес. Кроме того, любые инновации чреватые определенной долей риска, что, бесспорно, отталкивает потенциальных вкладчиков. Особенно с учетом того, что реальная экономическая выгода может быть получена не ранее, чем через 10 лет. Ситуацию усугубляет и институциональная структура в нашей стране, которая не способствует развитию инновационного сектора, а лишь усложняет все процедуры. Этот факт подтверждает и позиция России в рейтинге Всемирного банка «Ведение бизнеса» (Doing Business). Так, по аналитическому докладу за 2014 г. по показателю благоприятных условий для ведения бизнеса среди 189 государств мира РФ заняла 92 место. Нужно заметить, что за минувший год нашей стране все-таки удалось значительно улучшить свои показатели по сравнению с 112 местом в 2013 г., и эти результаты являются лучшими за всю историю наблюдений. Тем не менее, впереди России по-прежнему находятся почти все хоть сколько-нибудь экономически развитые страны мира.

В целом в части финансирования и развития спроса на инновации первостепенное значение, безусловно, имеет позиция и действия государства, т. к. исключительно рыночные механизмы не способны вызвать масштабные сдвиги в инновационном развитии России. С другой стороны, высокая доля государства в экономике не лучшим образом сказывается на ее эффективности и ухудшает условия конкуренции, что в итоге сдерживает развитие инновации. В сложившейся ситуации необходимо создание тщательно проработанной системы сбалансированного государственного и бизнес-участия, при котором текущие инновации в деятельности российских предприятий финансируются за счет бизнеса, а глобальные – исключительный удел государства. Такой механизм предполагает, что государство задает приоритеты, а частный сектор предлагает спрос. Однако дело здесь не только в финансировании. Государственный тренд на обеспечение направленности развития инноваций является необходимым условием, т. к. это способствует повышению определенности в экономике.

Что касается реальных воплощений инновационных систем, то в качестве примера можно привести успешно функционирующий в России с сентября 2010 г. Инновационный Центр «Сколково», целью которого является развитие исследований, разработок и коммерциализация их результатов (ФЗ-244). На базе «Сколково» происходит формирование благоприятных условий для инновационного процесса: ученые, конструкторы, инженеры и бизнесмены совместно с участниками образовательных проектов работают над созданием конкурентоспособных наукоемких разработок мирового уровня в пяти приоритетных направлениях: энергоэффективность и энергосбережение (ЭЭТ), ядерные технологии (ЯТ), космические технологии и телекоммуникации (КТиТК), биомедицинские технологии (БМТ), стратегические компьютерные технологии и программное обеспечение (ИТ). Эффективность данного проекта подтверждается не только различными статистическими данными, но и тем фактом, что 1 августа 2013 г. на заседании Правительства Российской Федерации было принято решение о включении подпрограммы «Создание и развитие инновационного центра “Сколково”» в госпрограмму «Экономическое развитие и инновационная экономика».

Однако, несмотря на успешность и наличие реальных результатов, в частности этому проекту есть куда расти. Как отмечалось ранее, в рамках Экосистемы развиваются пять крупных приоритетных направлений, соответственно при подключении Государственной

программы за счет средств бюджета РФ финансируются лишь этот узкий круг инновационных векторов. Гораздо привлекательнее в экономическом плане и менее рискованно выглядела бы ситуация, в которой государственные средства расходовались большим веером по всем инновационным технологиям. Впоследствии можно было бы оценить эффект от каждого вложения и уже затем определять приоритетные направления. При таком подходе, помимо всего прочего, был бы возможен синергетический эффект, например, развитие транспортной инфраструктуры может дать импульс к развитию в секторе Космос и т. д. Именно исходя из данных соображений, целесообразно развивать инновации абсолютно во всех секторах экономики.

Также необходимо отметить, что неизбежные проблемы с недостатком финансирования не являются непреодолимым препятствием. Ведь государственная поддержка не должна ограничиваться исключительно субсидиями и дотациями. Возможен такой метод нематериального стимулирования, как конкурсный отбор наиболее перспективных инвестиционных проектов, по итогам которого победителям будет оказываться поддержка в части устранения административных барьеров, что к тому же будет способствовать повышению DB-рейтинга для всей РФ.

Кроме того, нельзя не отметить, что государство в данном вопросе выступает не только как источник средств и институт власти, но и как представитель отечественных инноваций на международной арене. Отсюда вытекает весьма важная задача лоббирования на мировом рынке интересов национального инновационного сектора. Конечно, в некоторых ситуациях заимствования становятся выгоднее собственных разработок. Но не следует забывать, что нам будут продавать преимущественно вчерашние технологии, а не те, что действительно сегодня обеспечивают конкурентоспособность на мировых рынках. Наша страна должна беспокоиться по поводу технологического суверенитета, иначе разрабатываемые изобретения будут неизбежно утекать за границу без ощутимого эффекта для российской экономики.

Таким образом, в рамках проекта национальной инновационной системы должны быть задействованы следующие важные компоненты:

- интеграция 'наука-образование-бизнес';
- консалтинговая информация (обзоры рынков, информационная поддержка потенциальных инвесторов, правовая помощь, в том числе в вопросах патентования и т. д.);

- усовершенствованная налоговая политика (налоговые льготы);
- снижение административных барьеров;
- расширение диапазона приоритетных инвестиционных направлений;
- лоббирование национальных интересов и сохранение инновационного суверенитета.

Это лишь наиболее важные и первостепенные шаги в сторону улучшения сложившейся ситуации. Для реализации инновационной модели экономического развития России необходимо глубокое понимание сущности инновационного развития. На повестке дня стоит вопрос определения стратегических целей формирования и развития всей системы инновационных циклов в стране, перестройки ее институциональной структуры, изменения механизмов взаимодействия научных и опытно-внедренческих организаций с потребителями их продукции, необходимости адаптации научно-технического развития к требованиям рыночной экономики. У России сегодня действительно есть все необходимое, чтобы стать интеллектуальным центром для мировой инновационной экономики. Проблема в том, что в весьма сжатые исторические сроки придется наверстать работу не одного десятка лет.

Список литературы

1. URL : <http://www.gosprogrammy.gov.ru> (портал государственных программ Российской Федерации. Паспорт государственной программы «Экономическое развитие и инновационная экономика»).
2. URL : <http://russian.doingbusiness.org/about-us> (официальный сайт Группы компаний Всемирного Банка. Оценка бизнес регулирования Doing Business).
3. URL : <http://gtmarket.ru/ratings/global-competitiveness-index/info> (Центр Гуманитарных Технологий, экспертно-аналитический портал. Рейтинг стран мира по уровню глобальной конкурентоспособности по версии ВЭФ).

ТЕОРИЯ ПОКОЛЕНИЙ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СЕРВИСНОЙ СФЕРЫ

Проблема повышения эффективности функционирования сервисных организаций заключается в отсутствии адекватной рыночным условиям системы регулирования социально-трудовых отношений. Переход к рыночным отношениям изменил концепцию управления персоналом. Современное состояние экономики усиливает необходимость анализа путей перехода к действенной системе мотивации и стимулирования труда.

Отсутствие эффективных моделей мотивации персонала негативно сказывается на результатах деятельности организаций (например, трудовая пассивность, падение престижа труда в сервисной сфере, слабая заинтересованность работников в эффективных результатах и прочее). Преодоление указанных кризисных явлений возможно при условии совершенствования методов и принципов управления персоналом, включающих формирование эффективного мотивационного механизма.

В качестве объекта исследования были выбраны организации в сервисной сфере, так как они являются самыми гибкими и готовыми к изменениям компаниями на российском рынке.

Одной из современных концепций управления трудовыми ресурсами является «Теория поколений».

Теория поколений была создана в 1991 г. американскими учеными Нейлом Хоувом и Вильямом Штраусом. Они одновременно и независимо друг от друга решили подробно изучить такое понятие, как 'поколение'.

Поколение – это группа людей, рожденных в определенный возрастной период, испытавших влияние одних и тех же событий и особенностей воспитания, с похожими ценностями. Именно ценности и их сходство, а не возраст, формируют и определяют поколение. Так же они во многом определяют наше поведение: как мы общаемся, как решаем конфликты и строим команды, как развиваемся, что и как покупаем, что нас мотивирует, как ставим цели и управляем людьми [4]. Эти и многие другие факторы приводят к так называемому «конфликту поколений».

На сегодняшний день на российском трудовом рынке активны три поколения – «беби-бумеры», поколение X и поколение Y. Сегодняшние пенсионеры – это представители молчаливого поколения и поколения GI. Поэтому руководителю нужно учитывать особенности каждого поколения, их интересы, задачи и стремления, то есть представители различных поколений смогут лучше понимать и взаимодействовать друг с другом. Что, в первую очередь, положительно скажется на организации работы компании.

Новое поколение ценит гибкость. Они задают вопросы типа: «Если я задержусь сегодня, могу я прийти на работу завтра попозже?» Или «Можно я возьму работу на дом и уйду сегодня пораньше?» Задать такой вопрос может только поколение Y. Но не X с беби-бумерами, которые привыкли делать все и сразу. Поколение Y не терпит ответов типа «у нас рабочий день до 18-00», так как прекрасно знает, что любая система может быть изменена, поэтому требуют индивидуального подхода.

Современные молодые сотрудники компаний уже не понимают, как это – «оставить свою личную жизнь дома». Им нужна работа, где они смогут делать личные телефонные звонки, посылать письма по электронной почте, общаться в аське. Им даже нужно понимание руководством их личных проблем, которые могут возникнуть в рабочее время.

Однако «игреки» хорошо понимают, что обязательства выливаются в ответственность. Ситуация расхлябанности и безответственности заставляет этих людей уволиться как можно быстрее. Они готовы вкалывать и работать по-черному, если знают, что получают признание и вознаграждение за свои труды. В свою очередь, представители нового поколения предпочитают, чтобы им говорили, что делать, и затем оставляли делать эту работу самостоятельно.

Также, работая с «игреками», стоит учитывать, что в их представлении сотрудники не должны получать зарплату только за то, что они приходят вовремя на работу. Необходимо поощрять труд, повышать качество и скорость выполнения операций, а не гнаться за соблюдением стереотипов и условностей [2].

Таким образом, прогресс в ценностях и потребностях в зависимости от поколения представлен на рис. 1.



Рис. 1. Сдвиг в ценностях и потребностях поколений [3]

Итак, зная ценностные ориентиры того или иного поколения (см. таблицу), можно использовать их для решения определенных бизнес-задач, в том числе в формировании мотивационных механизмов.

Мотивация поколений X и Y [3]

| Поколение X | | | |
|--|--|--|--|
| Ценности | Удержание | Потребности | Мотивация |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ выбор ▪ прагматизм ▪ надежда на себя ▪ индивидуальность ▪ свобода ▪ баланс между работой и личной жизнью ▪ выживание, борьба | <ul style="list-style-type: none"> • ненормированный рабочий день • высокотехнологично оснащенное рабочее место • связь результата и дохода (оклад+%) • работа в любых условиях, риск • демократический стиль управления • предпринимательская оргкультура | <ul style="list-style-type: none"> ▪ достижение результатов ▪ признание заслуг ▪ вознаграждения ▪ карьерное продвижение ▪ постоянное обучение ▪ самовыражение ▪ индивидуализм | <ul style="list-style-type: none"> • сложные нестандартные проекты • амбициозные задачи • доп. условия (страхование, автомобиль, кредиты) • возможность заработка сверх оклада • конкуренция с коллегами • признание, обратная связь |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ глобальная информированность ▪ неформальность ▪ ценность эмоций | <ul style="list-style-type: none"> • индивидуальная работа • позиции с высокой степенью ответственностью и полномочий • свобода в принятии решений • friday casual | | <ul style="list-style-type: none"> • тренинги, обучение • карьерный рост • самореализация |
| Поколение Y | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ выбор ▪ индивидуальность ▪ свобода ▪ глобальная информированность ▪ неформальность ▪ внимание к брендам ▪ изменения ▪ немедленное вознаграждение ▪ социальная ответственность ▪ гибкость ▪ мораль ▪ оптимизм | <ul style="list-style-type: none"> • брендированная компания • рабочее место в стиле hi-teck • гибкий график работы • оплата за результат • от монотонной до экстремальной работы • демократический стиль управления • командная работа • стартовая позиция с большими перспективами • свободный стиль существования | <ul style="list-style-type: none"> ▪ поддержка, внимание ▪ общение ▪ быть в центре событий ▪ достижение, успех ▪ развитие ▪ креативность | <ul style="list-style-type: none"> • интересные инновационные проекты • нестандартные задачи • бонусы за креатив • льготы • коллектив – вторая семья • похвала, обратная связь, публикации на сайте и т. д. • стажировка, наставничество • личностный рост • саморазвитие |

Следовательно, мотивационный механизм на основе теории поколений в организациях сервисной сферы можно представить на рис. 2.

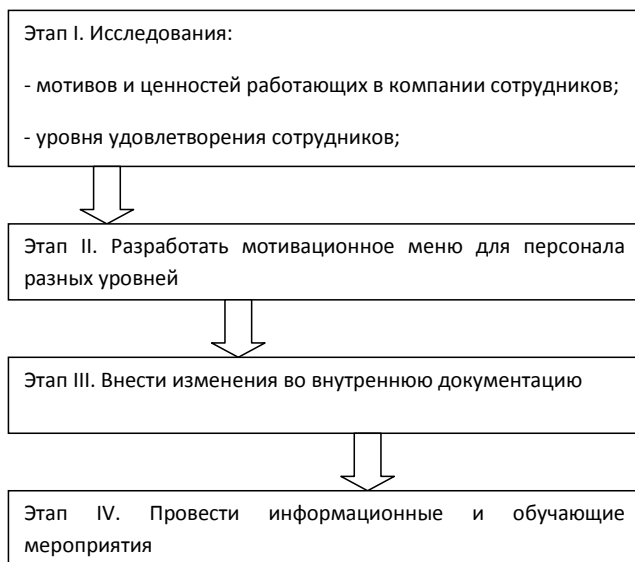


Рис. 2. Системный подход к мотивации персонала

Отметим, что для повышения эффективности формирования и реализации представленного механизма необходимо прибегать к помощи внутренних и внешних консультантов, в том числе коуч-тренеров и наставников.

В целом институт наставничества является эффективным инструментом управления в организациях сервисной сферы, так как, несмотря ни на что, «игреки» очень ценят, когда кто-то заинтересованно, детально, в личном общении разбирает и обсуждает их работу.

Обязательными атрибутами в таких компаниях являются внутренние соцсети, где человек может поделиться своими проблемами и радостями, «игровые» комнаты, где можно лепить, танцевать, заниматься настольным теннисом или йогой, «внеклассные занятия», вроде «Дня новичка» или игры «Что? Где? Когда?».

Однако значительное число компаний сочетает специфические способы мотивации для нового поколения с традиционными приемами менеджмента. С одной стороны, это связано с демографической ситуацией. «Рынок сейчас столкнулся с демографическим спадом в возрастной категории от 24 до 30 лет. Работодатель вынужден соревноваться за специалистов, особенно за хороших айтишников, учитывая специфику этой возрастной категории. Ему, если он хочет

удерживать зарплату на медиане, приходится окружать этих людей кучей примочек, создающих эмоциональную привязанность сотрудников этого возраста к работодателю». Так, например, в интернет-магазине Enter сформирована тотальная «игрековая» культура и благодаря налаженным корпоративным коммуникациям менеджеры работают более 80 часов в неделю, а рядовые сотрудники – более 60» [4].

Таким образом, теория поколений представляет собой удобное практическое руководство к формированию партнерства между руководителями и сотрудниками организации. Это хороший инструмент для планирования потребности компании в персонале, при выборе каналов донесения информации до представителей разных поколений и построения системы коммуникации и мотивации.

Список литературы

1. Матвеева, А. Амбициозные и бессмысленные [Электронный ресурс]. URL : <http://expert.ru/expert/2014/03/ambicioznyie-i-bessmyslennyye>.
2. Перминов, И. X, Y, Z – конфликт поколений: миф или реальность? [Электронный ресурс]. URL : <http://www.inside-pr.ru/korp-kultura/korporativnaya-kultura/610-28-09-10>.
3. По материалам бизнес-центра «Альф» Мотивация : «Поколение Y». М., 2012.
4. Теория поколений [Электронный ресурс]. URL : <http://www.trainings.ru/library/dictionary/teoriyapocoleniy/>.

Л. И. Спирина

старший преподаватель

*Уфимский государственный авиационный
технический университет*

А. Р. Исмаилов

студент

*Уфимский государственный авиационный
технический университет*

ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ГАЗОВОГО ТОПЛИВА В СФЕРЕ АВТОТРАНСПОРТА

С каждым годом цена на горюче-смазочные материалы (ГСМ) растёт большими темпами. Машин на дороге становится больше, и

автомобили давно перестают быть предметом роскоши, а, скорее, становятся необходимостью в каждой семье. Такое следствие вполне справедливо, потому как автомобиль даёт людям независимость и комфорт в передвижении, особенно ценить который люди начинают поздним вечером, возвращаясь домой в полной маршрутке. Однако вместе с увеличением количества машин на дорогах растёт и стоимость бензина – основного вида топлива, на котором работает большинство автомобилей. Согласно одному из несложных экономических законов, если спрос на автомобили растёт – вскоре возрастет цена и на бензин. Именно в связи с возникающей проблемой роста цен на бензиновое топливо тема данной статьи становится особенно актуальной. Речь будет идти о газовом топливе как об основном топливе в автотранспортных средствах. Газовое топливо – это природный газ, который может использоваться как топливо, имеет все шансы вытеснить бензиновое топливо и помочь тем самым справиться с проблемой роста цен на бензин, ведь если бензин начнёт покупать меньшее количество людей, то компаниям придётся снижать на него цену ради повышения уровня продаж. Газовое топливо, к которому в сфере автотранспорта относят, как правило, смесь пропан-бутана и метана, имеет массу преимуществ в сравнении с его аналогами – бензиновым и дизельным топливом, а главным преимуществом газа как топлива становится цена. Цена на газовое топливо сравнительно более низкая, чем цена на бензиновое топливо, а именно – практически в 2 раза в сравнении с газом смеси пропан-бутан (29 р. за 1 л бензина против 16 р. за кубометр газа пропан-бутан), при том, что средний расход (15 л. (кубометров) на 100 км) у них равен. А при сравнении бензина с ещё более экономичным видом газа – метаном – экономия возрастет не в 2, а даже в 3 раза, учитывая, что стоимость метана на сегодняшний день составляет всего около 9 р. за литр при том же расходе 15 л (кубометров) на 100 км расстояния. Но всё дело далеко не только в цене, потому как газ имеет и другие преимущества в сравнении с бензином и дизельным топливом:

- экологичность (автомобиль на газу производит гораздо меньший выброс вредных веществ в атмосферу, чем автомобиль на бензине или дизеле);
- больший срок службы автомобильных частей, в частности двигателя (установлено, что автомобили, которые работают на газовом топливе, обходятся без ремонта в два раза дольше, чем бензиновые автомобили);

– продолжительное время не происходит загрязнения свечей зажигания (потому как сгорание газовой смеси протекает медленнее, чем бензина, и при этом оно практически полностью перерабатывается без осадка);

– возможность переключения газового топлива на бензиновое и обратно (при установке газобаллонного оборудования нет необходимости в отключении механизмов подачи бензина, в морозы, например, особенно рекомендуют заводиться на бензине, а продолжать движение уже на газу).

Что касается недостатков использования газа как топлива, то к ним можно отнести лишь следующее:

– необходимость установки газобаллонного оборудования (ГБО) (от 40 тыс. р.);

– ГБО занимает около 1/3 части багажника в легковом автомобиле с кузовом типа «седан»;

– происходит снижение мощности двигателя примерно на 15 %, а, следовательно, автомобиль теряет возможность быстрого старта в случае необходимости обгона.

Вследствие того, что главным фактором приобретения газобаллонного оборудования становится экономия средств, необходимо провести расчёты для вычисления величины экономии, результаты которых для лучшей наглядности будут представлены в таблице.

Таким образом, газобаллонное оборудование (ГБО) стоимостью в 40 тыс. р. окупится через 30 тыс. км. Как отмечалось выше, к газовому топливу на автотранспорт относят смесь пропан-бутана и метан. Оба газа являются природными. Их разница состоит в том, что метан, в свою очередь, является более выгодным в связи с более низкой ценой (около 9 р. / л), то есть практически в 2 раза, однако, следует отметить, что и расход топлива у него больше на 50 %! В настоящее время газобаллонное оборудование активно использует люди, имеющие авто с большим расходом бензина, и преимущественно грузовые модели автотранспорта: автобусы, газели, минивэны.

Особенно заметно использование газобаллонного оборудования владельцами маршруток- автобусов: кто-то устанавливает баллоны прямо на крышу, а кто-то держит их в салоне. Владельцы грузовых и маршрутных автомобилей поступают вполне рационально: так как расход топлива у больших машин достаточно высок, для них экономия на топливе будет весьма ощутимой. Однако следует иметь в виду, что газовое топливо является выгодным вариантом только в том случае, если человек часто передвигается на большие расстоя-

ния на большой машине либо перевозит большое количество грузов на немалые расстояния.

Расчёт величины экономии и сроков окупаемости

| | Бензин | Газ (метан) |
|---|--------------------------|---|
| Цена | 30 р. / л | 9 р. / кубометр |
| Расход топлива | 15 л / 100 км | 15 кубометров / 100 км |
| Стоимость 100 км пробега | 15 л * 30 р. = 450 р. | 15 кубометров * 9 р. = 135 р. |
| Срок окупаемости газобаллонного оборудования (ч/з км пробега) | - | 40 тыс. р. (мин. цена ГБО) : (135 р. / 100 км) ~ 30 тыс. км |
| Величина экономии при прохождении каждых 100 км пробега | 450 р. - 135 р. = 315 р. | |

Рынок газового топлива в сфере автотранспорта в России набирает всё больший оборот, причём рынок растёт не только в России. Общемировой парк автомобилей, работающих на газовом топливе, растёт вместе с ростом вновь открывающихся автомобильных газовых заправочных станций (АГЗС). По состоянию на 2012 г. среднегодовой рост автопарка на газу в мире составлял 26 % в сравнении с 2002 г. На сегодняшний день более 18 млн автомобилей имеют газобаллонное оборудование, в свою очередь в России газобаллонное оборудование установлено лишь на 0,5 % всех автомобилей. Количество заводов, выпускающих автомобили, способных работать на газовом топливе, также растёт, и на сегодняшний день в России уже существует 5 таких заводов, в число которых входят такие известные российские заводы – ОАО «Автоваз», ОАО «Камаз», ОАО «Кировский завод», ООО «Волгабас», ООО «Группа Газ» [1].

Что касается рынка газового топлива в Республике Башкортостан, то в Уфе было проведено полевое исследование, в ходе которого было установлено, что в городе функционирует 2 автомобильные заправки, реализующие газ типа «Метан» (обе из которых принадлежат дочерней компании «ГазПром»), и 8 заправок, реализующих смесь пропана-бутана, владельцами которых являются компании: «Экосистемз», «Бизнес-Альянс» и «Уфанефтепродукт». Компании «Экосистемз» принадлежат 4 заправки, компании «Бизнес-Альянс» только 3 заправки, и 1 заправка принадлежит компании «Уфанефте-

продукт». Причём 8 заправок расположены приблизительно на равных расстояниях друг о друга, а 2 заправки, занимающиеся реализацией метана, расположены на двух совершенно противоположных окраинах города. Что касается спроса на газовое топливо в настоящее время, так оно также было подвергнуто исследованию, в котором анализировались все заправки, реализующее газовое топливо, а также их посещаемость владельцами автотранспортных средств. В ходе полевых исследований было подтверждено, что основными сегментами рынка стали владельцы грузовых автомобилей «Газель», «Волга» и «Паз». Все эти автомобили объединяла, во-первых, их большая масса, во-вторых, их «прожорливость» в плане расхода топлива, и, в-третьих, нацеленность их хозяев на прохождение больших расстояний, так как 80 % автотранспорта оказались маршрутными такси, в свою очередь остальные 20 % клиентов газовых заправок были владельцами обычных легковых автомобилей. Причиной их пребывания на заправке АГЗС была необходимость в экономичном топливе для больших поездок и дальних командировок. Значительное ограничение места в багажнике вследствие использования газобаллонного оборудования не доставляло больших неудобств в перспективе экономии средств на топливо. Использование газобаллонного оборудования не только на больших автомобилях, но и на легковых моделях приобретает всё большую популярность среди автовладельцев. Таким образом, подводя итог всему вышесказанному, можно сделать вывод о том, что ниша розничной торговли газовым топливом на территории Уфы в Республике Башкортостан является на сегодняшний день довольно-таки свободной, и на газовое топливо уже есть некоторый спрос. Однако единственной проблемой на сегодняшний день остаётся только проблема финансирования и правильного позиционирования газового топлива.

Список литературы

1. URL : <http://www.gazprom.ru/f/posts/22/538143/gazprom-infographic-ngv-fuel-ru.jpg> Инфографика газового топлива. Официальный сайт ОАО «Газпром».

Л. И. Спирина

*старший преподаватель
Уфимский государственный авиационный
технический университет*

О. В. Черепкова

*студент
Уфимский государственный авиационный
технический университет*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ООО «ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ УФА» НА ОСНОВЕ ВНЕДРЕНИЯ SAFETERIA-PLAN

Повышение социальной защищенности работников, улучшение условий их труда и отдыха является одним из главных приоритетов предприятия ООО «Газпром трансгаз Уфа».

Система управления персоналом в ООО «Газпром трансгаз Уфа» базируется на утвержденной ОАО «Газпром» в ноябре 2006 г. «Политике управления человеческими ресурсами» и «Концепции управляемого риска», разработанной в ООО «Газпром трансгаз Уфа». В соответствии с документами, главная цель этой работы – повышение эффективности деятельности предприятия, то есть увеличение производительности труда и снижение затрат, обеспечение надежности функционирования газотранспортной системы.

Основными направлениями и составляющими кадровой работы являются: создание системы формирования кадрового потенциала и оценки профессиональных качеств; полное удовлетворение потребностей предприятия в кадрах; максимальное использование интеллектуальных и личностных возможностей работников; создание системы пополнения, подготовки, переподготовки персонала, приспособленной к требованиям времени, изменившимся производственным, организационным условиям; создание системы производственной и социальной защиты.

Работа ведется согласно созданным на основе Положений об обучении рабочих, руководителей и специалистов ООО «Газпром трансгаз Уфа» ежегодным планам и сметам расходов, формируемым на основании заявок филиалов, отделов и служб.

Акцент на привлечение на работу молодых специалистов был сделан новым руководством ООО «Газпром трансгаз Уфа» в 2003 г. На работу принято 325 выпускников высших учебных заведений, в основном Уфимского государственного нефтяного технического

университета и Уфимского государственного авиационного технического университета.

Каждый молодой специалист в первый год работы проходит стажировку по индивидуальному плану, который разрабатывается на основе «Типового плана стажировки молодого специалиста в филиалах ООО «Газпром трансгаз Уфа»». В настоящее время «Газпром» отказался от узкой специализации своих работников, и в отрасли больше приветствуются разносторонне образованные и компетентные в различных областях люди.

Молодые специалисты должны не только знать свой участок работы, куда получают направление, но и иметь представление о полном цикле транспорта газа (технические специалисты) или о смежных профессиях (функциональные отделы).

Для этой цели отдел кадров ООО «Газпром трансгаз Уфа» совместно с коллегами из филиалов разрабатывает сетевые графики ротации молодых специалистов по службам в период прохождения ими стажировки.

Именно поэтому основное количество молодых специалистов принимается вначале на рабочую специальность в филиалы предприятия. И уже потом молодой специалист постепенно подводится к инженерной должности, но с учетом результатов прохождения стажировки. Это напоминает японскую концепцию «обучения посредством опыта», когда будущие руководители планомерно перемещаются по разным должностям и в результате досконально изучают свою фирму.

С 2006 г. внедрена система творческих паспортов на молодых специалистов. Он заполняется на каждого специалиста и ведется в течение трех лет с момента трудоустройства. Паспорт хранится в личном деле молодого специалиста, и все сведения, занесенные в него, учитываются в ходе проведения аттестации при выдвижении на вышестоящую должность. В ООО «Газпром трансгаз Уфа» создан собственный Центр подготовки кадров. Это не только престижно. Также система непрерывного обучения помогает оперативно готовить рабочих нужного профиля и квалификации в соответствии с потребностями предприятия.

Вся система социальной политики ООО «Газпром трансгаз Уфа» направлена на побуждение работника к творческому инициативному высокопроизводительному труду. Ведомственное здравоохранение, возможность получения образования за счет средств предприятия как самому, так и детям, широкий спектр санаторно-курортного ле-

чения и отдыха для работников и членов семей, решение жилищных вопросов – такой весомый социальный пакет в современных условиях предоставляет, наверное, только «Газпром».

Что же касается зарплаты, она ежегодно в зависимости от уровня инфляции индексируется. Так, в 2007 г. зарплата сотрудников ООО «Газпром трансгаз Уфа» выросла по сравнению с 2006 г. в среднем на 15,9 %, причем у рабочих рост составил 21,4 %, у специалистов – 8,4 %, у руководителей – 7,5 %.

Кроме заработной платы, руководством ООО «Газпром трансгаз Уфа», в соответствии с коллективным договором, установлены следующие виды материального стимулирования: доплаты рабочим, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда; за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; за работу в ночное время, сверхурочную работу; за работу в выходные и праздничные дни; за ненормированный рабочий день водителю в составе; за высокие достижения в труде; за высокое профессиональное мастерство и ряд других.

С 1 июля 2008 г. в ООО «Газпром трансгаз Уфа» утверждены положения « О сдельно-премиальной системе оплаты труда работников и «О повременно-премиальной системе оплаты труда рабочих, работающих по нормированным заданиям». Новые системы оплаты труда, внедряемые пока только в Управлении аварийно-восстановительных работ и Инженерно-техническом центре, ставят уровень заработной платы в прямую зависимость от результатов работы и позволяют уйти от уравнительной заработной платы.

Суть новой системы проста и логична: оплата труда каждого работника напрямую зависит от результатов его труда. Кроме того, разработано положение о премировании за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности. Для объективной оценки труда выработаны конкретные индивидуальные показатели, представляющие собой систему оценки профессиональных качеств. Теперь по новым положениям каждый работник материально заинтересован в снижении производственных затрат, в повышении эффективности производства, рациональном использовании всех видов ресурсов. Он несет персональную ответственность за выполнение всех порученных производственных заданий на основе установленных показателей, что повышает в итоге производительность труда и эффективность расходования фонда оплаты труда.

Главное достояние – комплексная программа воспроизводства человеческих ресурсов.

По-прежнему за всей глобальной деятельностью компании стоят люди. Работники газовой промышленности России, главное богатство и основной капитал отрасли.

В кадровой работе предприятия назрел ряд проблем – некомпетентность руководителей разного уровня, отсутствие полноценного кадрового резерва, недостаточный приток молодых специалистов и, как следствие, старение кадров.

Коллективный договор послужил базой для решения целого комплекса социальных проблем, были определены новые ориентиры социальной политики.

Чтобы исправить ситуацию, были выработаны принципиально новые подходы, которые легли в основу работы с кадрами. Разработаны концепции охраны трудовых ресурсов и кадровой политики предприятия, новые положения о порядке отбора, найма, перевода и увольнения персонала, о производственной практике студентов, о работе с молодыми специалистами, регламенты по организации обучения персонала и др.

Не последним средством решения социальных проблем предприятия стала гибкая система компенсаций (в российской терминологии – система кафетерия), позволяющая работнику самому выбирать, какие из дополнительных благ предоставит ему компания. Система направлена на удержание в организации работников различного уровня квалификации и различных категорий.

Система кафетерия, предоставленная Компанией, дает возможность работнику в зависимости от стажа работы, уровня должности и заслуг перед Компанией выбрать из положенных ему необходимое количество социальных льгот (сформировать свой собственный социальный пакет).

При наличии в Обществе более 3000 человек, наполняя статьи социальных льгот, можно столкнуться с проблемой удовлетворения потребностей сотрудников в связи с разными интересами, увлечениями, ценностями, потребностями, возрастом и т. п. Для определения наиболее важных интересов и пожеланий сотрудников по содержанию статей социального пакета в организации провели анкетирование, в ходе которого выявили основные ценности, на которые и сделали ставку при формировании пакета социальных услуг для той или иной категории сотрудников. Шаблон анкеты представлен в табл. 1.

Пример анкеты для опроса сотрудников

| | |
|---|--|
| ФИО | |
| Пол | |
| Полных лет | |
| Стаж работы в Обществе | |
| Название отдела | |
| Должность | |
| Расставьте приоритеты при выборе статей социального пакета от 1 до 10 (1 – очень интересен; 10 – не интересен вообще) | |
| 1. Дотация на питание (деньгами) | |
| 2. Оплата транспортных расходов | |
| 3. Оплата мобильного телефона | |
| 4. Предоставление оплачиваемых дней для восстановления здоровья | |
| 5. Оплата абонемента в спортивно-оздоровительные организации | |
| 6. Предоставление сотрудникам компании путевок на отдых | |
| 7. Оплата детских садов детям сотрудников компании | |
| 8. Организация культурно-развлекательной программы (театры, выставки, музеи, кино, экскурсии и т. п.) | |
| 9. Организация культурно-развлекательной программы для детей сотрудников на каникулы, выходные, праздники (лагеря, елки, музеи, театры и т. п.) | |
| 10. Оплата обучения курсов иностранных языков | |
| Внесите свои предложения по расширению «меню» | |
| | |
| | |

Бонусная программа строится по следующему принципу. У каждого сотрудника имеется определенный фонд бонусной программы (ФБП). Размер ФБП зависит от стажа (как определяющий показатель). Например, 1–2 года – 100 баллов (меню № 1), 2–5 лет – 150 баллов (меню № 2), более 5 лет – 200 баллов (меню № 3).

Пример оформления перечня статей для формирования индивидуального социального пакета для работников представлен в табл. 2.

Перечень статей для формирования индивидуального социального пакета работников

| «Меню»№1 | | «Меню»№2 | | «Меню»№3 | |
|---|-------------------------------|---|-------------------------------|---|-------------------------------|
| 1. Дотация на питание (деньгами) (1000 р.) | 10 баллов | 1. Дотация на питание (деньгами) (1500 р.) | 10 баллов | 1. Дотация на питание (деньгами) (1500 р.) | 5 баллов |
| 2. Оплата транспортных расходов (1000 р.) | 15 баллов | 2. Оплата транспортных расходов (1500 р.) | 10 баллов | 2. Оплата транспортных расходов (1500 р.) | 5 баллов |
| 3. Оплата мобильного телефона (1000 р.) | 5 баллов | 3. Оплата мобильного телефона (1500 р.) | 5 баллов | 3. Оплата мобильного телефона (1500 р.) | 5 баллов |
| 4. Предоставление оплачиваемых дней для восстановления здоровья (1 день) | 20 баллов | 4. Предоставление оплачиваемых дней для восстановления здоровья (2 дня) | 15 баллов | 4. Предоставление оплачиваемых дней для восстановления здоровья (3 дня) | 15 баллов |
| 5. Оплата абонемента в спортивно-оздоровительные организации (от 1000 до 2000 р.) | 20 баллов | 5. Оплата абонемента в спортивно-оздоровительные организации (от 2000 до 3000 р.) | 15 баллов | 5. Оплата абонемента в спортивно-оздоровительные организации (от 2000 до 3000 р.) | 10 баллов |
| 6. Предоставление сотрудникам компании путевок на отдых (до 10000 р. на 6 месяцев, эта статья выбирается 1 раз в полгода) | 90 баллов (15 баллов в месяц) | 6. Предоставление сотрудникам компании путевок на отдых (до 18000 р. на 6 месяцев, эта статья выбирается 1 раз в полгода) | 90 баллов (15 баллов в месяц) | 6. Предоставление сотрудникам компании путевок на отдых (до 20000 р. на 6 месяцев, эта статья выбирается 1 раз в полгода) | 60 баллов (10 баллов в месяц) |
| 7. Оплата детских садов детям сотрудников компании | 15 | 7. Оплата детских садов детям сотрудников компании | 15 | 7. Оплата детских садов детям сотрудников компании | 15 |

| | | | | | |
|---|----|---|----|---|----|
| 8. Организация культурно-развлекательной программы (театры, выставки, музеи, кино, экскурсии и т. п.) | 10 | 8. Организация культурно-развлекательной программы (театры, выставки, музеи, кино, экскурсии и т. п.) | 10 | 8. Организация культурно-развлекательной программы (театры, выставки, музеи, кино, экскурсии и т. п.) | 5 |
| 9. Организация культурно-развлекательной программы для детей сотрудников на каникулы, выходные, праздники (лагеря, елки, музеи, театры и т. п.) | 10 | 9. Организация культурно-развлекательной программы для детей сотрудников на каникулы, выходные, праздники (лагеря, елки, музеи, театры и т. п.) | 10 | 9. Организация культурно-развлекательной программы для детей сотрудников на каникулы, выходные, праздники (лагеря, елки, музеи, театры и т. п.) | 5 |
| 10. Оплата обучения курсов иностранных языков (до 10000 р.) | 20 | 10. Оплата обучения курсов иностранных языков (до 15000 р.) | 20 | 10. Оплата обучения курсов иностранных языков (до 20000 р.) | 20 |
| | | Бесплатные бонусы: | | Бесплатные бонусы: | |
| | | Вакцинация от гриппа | 0 | Вакцинация от гриппа | 0 |
| | | Консультационная помощь на базе ведущих НИИ и специализированных лечебных учреждений. | 0 | Консультационная помощь на базе ведущих НИИ и специализированных лечебных учреждений. | 0 |
| | | | | Стационар одного дня | 0 |
| <=100 баллов | | <=150 баллов | | <=200 баллов | |

Мы можем наглядно увидеть, что система напрямую зависит от стажа сотрудников. С увеличением стажа в меню кафетерия увеличивается «качество» продукции и уменьшается «цена».

Таким образом, предприятие, применяющее или хотя бы старающееся применять данную систему, создает явное преимущество на рынке труда, оно конкурентоспособно. Как уже упоминалось выше, вся система направлена на поддержание мотивации работников и улучшения условий труда.

Список литературы

1. Башкирские километры Газпрома. Уфа, 2003.
2. Пятьдесят плюс пять лет / под ред. И. Я. Зарипова. Уфа, 2008.
3. URL : <http://www.gazprom.ru/>.

Л. И. Спирина

старший преподаватель

*Уфимский государственный авиационный
технический университет*

АНАЛИЗ ТРЕБОВАНИЙ К КАЧЕСТВУ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНЫХ УСЛУГ

Любой коммерческой организации для того, чтобы оставаться конкурентоспособной на рынке товаров и услуг, необходимо особое внимание уделять качеству. При этом следует отметить, что наиболее заинтересованными субъектами в качестве являются компании, производящие товары и оказывающие услуги, и потребители этих товаров и услуг. Однако нельзя забывать, что к заинтересованным сторонам также относятся общество в целом, поставщиков ресурсов и персонал коммерческих организаций. Управляющие компании, предоставляющие жилищно-коммунальные услуги, тоже не являются исключением из общих правил, потому что качественное оказание услуг дает возможность:

- для новых управляющих компаний проникнуть на рынок, привлечь как можно больше домов к обслуживанию и увеличить объем оказания услуг;
- для управляющих компаний, давно работающих на рынке, удержать имеющихся потребителей;
- уменьшить риск получения убытков при возмещении ущерба из-за некачественного оказания жилищно-коммунальных услуг (ЖКУ);
- увеличить прибыль.

Потребители жилищно-коммунальных услуг заинтересованы получить:

- качественные жилищно-коммунальные услуги;
- ЖКУ, оказанные в установленный срок;
- соответствие тарифов характеристикам ЖКУ.

Общество и государство в целом заинтересованы:

- в уменьшении риска для общества и для каждого человека в отдельности в получении ЖКУ низкого качества;
- в минимальном загрязнении окружающей среды;
- в сбережении коммунальных ресурсов;
- в решении социальных вопросов;
- в повышении качества жизни через более высокий уровень предоставления ЖКУ;
- в государственном регулировании ЖКХ как стратегически важной и социально ориентированной сферы.

Поставщики коммунальных ресурсов заинтересованы в повышении качества своих услуг, так как это дает возможность:

- лучше удовлетворить потребности потребителей;
- удовлетворенные качеством коммунальных услуг потребители своевременно их будут оплачивать.

Удовлетворить интересы всех заинтересованных сторон – задача очень сложная. Однако стремиться к этому необходимо любой управляющей компании, так как бизнес будет стабильным только тогда, когда ни одна из сторон не окажется неудовлетворенной. Если сильно будут ущемлены права какой-нибудь из заинтересованных сторон, в бизнесе возникнут проблемы: увеличится текучесть кадров, или работники могут объявить забастовку; снизится уровень собираемости платежей, поскольку потребители не захотят оплачивать некачественные ЖКУ; государственные контролирующие органы могут выдать предписания или назначить штрафы; и, наконец, потребители могут просто обратиться к другой управляющей компании или создать ТСЖ.

Интересы заинтересованных сторон выражаются в требованиях к оказанию жилищно-коммунальных услуг. В совокупности все требования можно разделить на обязательные, добровольные и требования потребителей.

Обязательные требования являются основными для выполнения, а учитывая тот факт, что жилищно-коммунальные услуги являются социально-значимой сферой, они разрабатываются и утверждаются на уровне государства.

Нормативно-правовая база, определяющая обязательные требования, предъявляемые к жилищно-коммунальным услугам, определена в следующих источниках:

VIII региональная научно-практическая конференция

– Жилищный Кодекс РФ от 29 декабря 2004 г. № 188-ФЗ. С принятием Жилищного кодекса РФ фактически определена и закреплена правовая основа современной реформы жилищно-коммунального хозяйства. Дальнейшее совершенствование нормативно-правовой базы основано на развитии конкуренции в сфере управления многоквартирными домами и переводе коммунальной отрасли на рыночные отношения.

– Закон РФ от 4 июля 1991 г. № 1541-1 «О приватизации жилищного фонда в Российской Федерации». Данный Закон устанавливает основные принципы осуществления приватизации государственного и муниципального жилищного фонда социального использования на территории Российской Федерации, определяет правовые, социальные и экономические основы преобразования отношений собственности на жилище.

– Федеральный закон от 26 марта 2003 г. № 35-ФЗ «Об электроэнергетике» устанавливает правовые основы экономических отношений в сфере электроэнергетики, определяет полномочия органов государственной власти на регулирование этих отношений, основные права и обязанности субъектов электроэнергетики при осуществлении деятельности в сфере электроэнергетики (в том числе производства в режиме комбинированной выработки электрической и тепловой энергии) и потребителей электрической энергии.

– Федеральный закон от 30 декабря 2004 г. № 210-ФЗ «Об основах регулирования тарифов организаций коммунального комплекса» устанавливает основы регулирования тарифов организаций коммунального комплекса, обеспечивающих утилизацию (захоронение) твердых бытовых отходов, а также надбавок к ценам (тарифам) для потребителей и надбавок к тарифам на услуги организаций коммунального комплекса.

– Федеральный закон от 21 июля 2007 г. № 185-ФЗ «О фонде содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства». Данный Закон направлен на создание:

- безопасных и благоприятных условий проживания граждан;
- повышения качества реформирования жилищно-коммунального хозяйства;
- формирования эффективных механизмов управления жилищным фондом;
- внедрения ресурсосберегающих технологий;
- устанавливает правовые и организационные основы предоставления финансовой поддержки субъектам Российской Федерации и

муниципальным образованиям на проведение капитального ремонта многоквартирных домов, переселение граждан из аварийного жилищного фонда;

– модернизацию систем коммунальной инфраструктуры путем создания некоммерческой организации, осуществляющей функции по предоставлению такой финансовой поддержки, определяет компетенцию, порядок создания некоммерческой организации и ее деятельности, регулирует отношения между указанной некоммерческой организацией, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

– Федеральный закон от 23 ноября 2009 г. № 323-ФЗ «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности». Целью данного Закона является создание правовых, экономических и организационных основ стимулирования энергосбережения и повышения энергетической эффективности.

– Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 190-ФЗ «О теплоснабжении». Данный закон устанавливает правовые основы экономических отношений, возникающих в связи с производством, передачей, потреблением тепловой энергии, тепловой мощности, теплоносителя с использованием систем теплоснабжения, созданием, функционированием и развитием таких систем, а также определяет полномочия органов государственной власти, органов местного самоуправления поселений, городских округов по регулированию и контролю в сфере теплоснабжения, права и обязанности потребителей тепловой энергии, теплоснабжающих организаций, теплосетевых организаций.

– Федеральный закон от 7 декабря 2011 г. № 416-ФЗ «О водоснабжении и водоотведении» регулирует отношения в сфере водоснабжения и водоотведения.

– Постановление Правительства РФ от 28 января 2006 г. № 47 «Об утверждении Положения о признании помещения жилым помещением, жилого помещения непригодным для проживания и многоквартирного дома аварийным и подлежащим сносу или реконструкции».

– Постановление Правительства РФ от 21 января 2006 г. № 25 «Об утверждении Правил пользования жилыми помещениями».

– Постановление Правительства РФ от 23 мая 2006 г. № 307 «О порядке предоставления коммунальных услуг гражданам».

– Постановление Правительства РФ от 14 июля 2008 г. № 520 «Об основах ценообразования и порядке регулирования тарифов, надбавок и предельных индексов в сфере деятельности организаций коммунального комплекса».

– Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2013 г. № 290 «О минимальном перечне услуг и работ, необходимых для обеспечения надлежащего содержания общего имущества в многоквартирном доме, и порядке их оказания и выполнения».

Добровольные требования к жилищно-коммунальным услугам могут быть следующими:

– добровольная сертификация предприятий, оказывающих жилищные услуги с целью контроля надежности деятельности предприятий, оказывающих услуги в жилищной сфере; формирования единых, согласованных стандартов и правил по управлению многоквартирными домами; поддержания на должном уровне качества работы жилищного хозяйства;

– развитие комплексной системы обязательного страхования в сфере жилищного хозяйства путем страхования ответственности Управляющих компаний; страхования объектов жилого фонда;

– внедрение системы профессиональных стандартов и квалификационных характеристик должностей для кадрового состава работников, обслуживающих жилищный фонд;

– внедрения механизмов персонализации профессиональной ответственности.

Требования потребителей к качеству жилищно-коммунальных услуг предназначены для того, чтобы процесс повышения качества был ориентирован на потребителей. Для этого управляющим компаниям необходимо последовательно осуществлять следующие мероприятия:

- определить требования потребителей;
- преобразовать требования потребителей в технические условия оказания жилищно-коммунальных услуг;
- определить этапы в рабочем процессе;
- выбрать критерии эффективности процесса;
- оценить результаты;
- обеспечить удовлетворенность потребителя.

Для оценки уровня удовлетворенности потребителей рассматривают процесс удовлетворения запросов потребителей (включая этапы разработки жилищно-коммунальных услуг, оказания услуг потребителям, общение с потребителями после предоставления услуг и т. д.) и степень фактической удовлетворенности потребителей (услугами, обслуживанием и другими средствами, связанными с качеством). Определение степени удовлетворенности потребителей обычно проводится опросным (экспертным) методом.

Таким образом, для того, чтобы управляющие компании могли

успешно функционировать на рынке, им необходимо не только соответствовать обязательным требованиям, предъявляемым к качеству ЖКУ государством, но и стараться привносить в свою деятельность добровольные требования и постоянно выявлять требования потребителей. Только те управляющие компании, которые смогут соблюдать все три условия, будут конкурентоспособны на развивающемся конкурентном рынке жилищно-коммунальных услуг.

Список литературы

1. Беляев, С. Ю. Управление качеством / С. Ю. Беляев, Ю. Н. Забродин, В. Д. Шапиро. М. : Омега-Л, 2013. 381 с.
2. URL : <http://www.zhkh.su>.

Ю. Н. Старцев

доцент, канд. техн. наук

Челябинский государственный университет

СЕТЕВИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ КАК СПОСОБ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ТЕХНИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПЕРЕВООРУЖЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

На производственном предприятии распорядительная информация (приказы, распоряжения и др.), прежде чем попасть к исполнителям, проходит все уровни управления от первоисточника до непосредственного исполнителя. Информационная реакция на распорядительную информацию также проходит все уровни управления, но во встречном направлении. Именно такая схема движения характерна для линейно-функциональных структур управления, которая существует на большинстве современных производственных предприятий.

Описанная схема обладает, по крайней мере, двумя существенными недостатками:

- большое время принятия и доведения до исполнителей нужного управленческого решения;
- искажения, вносимые в управленческое решение различными уровнями управления, через которые оно проходит.

Эти недостатки формируют ряд демотивирующих факторов для операционного персонала:

- неинформированность персонала;

- неритмичность работы (сбои);
- деактуализация возникших вопросов;
- непрозрачность схемы принятия решений.

Борьба с подобными недостатками, как правило, проводится путём формирования разнообразных инструкций и регламентов, которые разрабатываются, утверждаются и внедряются вышестоящими уровнями управления. В подобных инструкциях и регламентах подробно расписываются алгоритмы действий, обеспечивающих функционирование производственного предприятия во всех типовых случаях. Подобный подход хорошо себя оправдывает в случаях работы предприятия в стационарном режиме, то есть когда основные параметры внутренней и внешней сред остаются неизменными во времени или меняются настолько медленно, что персонал успевает к ним адаптироваться.

Для операционного персонала, состоящего из производственных рабочих, основными мотивирующими факторами в случае стационарной работы предприятия будут:

- зарплата как таковая;
- прозрачность схемы начисления зарплаты (учёт выполненных объёмов, КТУ, однозначная система премирования и др.);
- удобство (комфортность) рабочего места;
- обстановка в рабочем коллективе (признание заслуг рядовых рабочих, поощрение индивидуальных и бригадных достижений и др.)¹.

Однако любое производственное предприятие не так уж редко попадает в нестационарные условия работы. Причинами этого могут быть изменения законодательства и государственной промышленной политики, процессы слияния и/или поглощения предприятий и встречные им процессы разделения производств и избавления от непрофильных активов и т. д. Но наиболее часто причинами нарушения стационарности становятся процессы технико-технологического перевооружения предприятия, обусловленные требованиями поддержания необходимого уровня конкурентоспособности. Тогда под давлением внедряемых новых техник и технологий начинают меняться основные параметры внутренней среды предприятия, от чего ситуация, в которой работает персонал, также в корне меняется. Можно назвать две причины таких изменений:

- отсутствие каких-либо инструкций, регламентирующих действия персонала в данном случае; инструкции ещё только предстоит написать и утвердить после некоторого периода эксплуатации и накопления достаточного опыта; кроме того, очевидно, что на на-

чальном этапе инструкции будут достаточно укрупнёнными и «сырыми»;

- недопустимо длительное время в условиях быстро меняющейся внутренней среды прохождения информации о рассогласовании с места его возникновения до уровня, на котором принимается соответствующее управленческое решение, и последующего возвращения информации на место возникновения рассогласования; при этом, как правило, происходит частичное или полное искажения информации или её потеря.

Эти две причины приводят к тому, что время освоения новых техник и технологий и вывода предприятия на запланированный режим производительности и, соответственно, запланированный уровень конкурентоспособности затягиваются, перекрывая все разумные сроки. Известны случаи, когда это время составляло многие месяцы и годы². Это чувствительно отражается на производительности предприятия и темпах возврата денежных средств, вложенных в технико-технологическое перевооружение.

В качестве одного из наиболее рациональных выходов в сложившейся ситуации можно предложить перенос центров принятия решений к местам рассогласования процессов, обусловленных внедрением и освоением новых техник и технологий. Это позволит операционному персоналу работать без инструкций в режиме оперативного управления (online управление). Иначе говоря, нужна децентрализация иерархической структуры управления и расширение полномочий персонала на нижних уровнях, включая операционный персонал. Тогда повышение эффективности действий персонала может достигаться за счёт формирования взаимообусловленных связей, возникающих между субъектами одного уровня управления на основе баланса интересов.

Подобное перераспределение управления, то есть горизонтирование связей и сетевизация производственных отношений, приведёт к ускорению принятия необходимых решений³. Это объясняется тем, что субъекты, принимающие решения, а это, как правило, сами операторы, находятся на одном уровне (горизонте) управления и им легче договориться, то есть согласовать свои интересы и необходимые действия, поскольку между ними уже сформирована система взаимообусловленных горизонтальных связей. Именно поэтому эти решения будут обладать высоким качеством и выполнимостью – принимающим решения придётся их самим выполнять. Соответственно операторы при этом должны обладать полномочиями по

взаимному согласованию своих интересов и действий и обладать психологией смежников, то есть считать, что «если я это не сделаю хорошо, то не будет и хорошего общего результата, за который мы все вместе получим хорошее вознаграждение».

Таким образом, в нестационарных условиях работы, обусловленных внедрением новых техник и технологий, при горизонтировании связей и сетевизации отношений для операционного персонала на первый план выходят новые мотивирующие факторы:

- возможность самостоятельно налаживать горизонтальные связи;
- возможность самостоятельно согласовывать свои интересы и действия на своём горизонте;
- возможность самостоятельно разрабатывать и принимать свои решения;
- возможность самостоятельно реализовывать свои решения;
- возможность самостоятельно оценивать качество принятых решений.

Перечисленные факторы позволяют интенсифицировать деятельность операционного персонала и ускорить выход новых техник и технологий на плановый уровень производительности.

Очевидно, что после завершения периода освоения новых техник и технологий, когда процессы на предприятии снова войдут в стационарный режим, вполне возможен отказ от горизонтирования связей и сетевизации отношений и переход к традиционной иерархической структуре управления. Таким образом, удаётся снизить производственные риски функционирования предприятия, то есть риски срыва производственных процессов, которые при преобладании горизонтальных связей достаточно велики.

Примечания

¹ См., например: Тараданов, А. А. Социологическое исследование трудовой мотивации в Челябинской области / А. А. Тараданов, О. Н. Горшкова, Н. И. Корзенко. Челябинск : Челяб. гос. ун-т, 2011. С. 15–17.

² Кукаренко, А. И. Роль организации производства при техническом перевооружении / А. И. Кукаренко, В. В. Ломовцев, А. В. Дьяконов, И. Г. Шестаков, В. А. Постоялкин, С. В. Косых, С. В. Ковшура, Е. Е. Соболева, В. А. Хажиев // Уголь. 2011. Июнь. С. 70–72.

³ Старцев, Ю. Н. Сети : состояние и возможности : монография. Челябинск : Энциклопедия, 2011. С. 43–47.

СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ

Помимо чисто научных подходов в изучении эффективности расходования бюджетных средств, существует, что немаловажно, немалая законотворческая практика на различных уровнях власти в Российской Федерации.

На федеральном уровне с 2007 г. действовал Указ Президента РФ «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ» [9]. Из совокупности показателей оценки ряд параметров описывал работу образовательной отрасли региона: удельный вес лиц, сдавших Единый государственный экзамен, от числа выпускников, участвовавших в Едином государственном экзамене; удовлетворенность населения качеством общего образования, начального и среднего профессионального образования (процент от числа опрошенных) и прочие. В 2012 был принят новый Указ Президента, а также уточняющее его Постановление Правительства РФ [10]. В документе учитывается в расчетах 44 показателя, каждый из которых ранжируется в зависимости от уровня своей эффективности.

В Республике Башкортостан разработан Проект методики оценки эффективности расходования бюджетных средств по направлению «Образование» [7]. Документ состоит из пяти разделов, в которых прописывается процедура проведения аудиторской проверки и выдачи заключения по оценке расходования средств в отрасли. Выделяются три группы показателей: качества управления бюджетными расходами, непосредственных результатов, конечных результатов, – которые содержат 56 абсолютных и относительных показателей: рост процента охвата детей программами общего среднего и дошкольного образования, доля общеобразовательных учреждений, имеющих материально-техническую базу для успешной реализации инновационных образовательных программ, позволяющих повысить качество образования, и прочее. Для каждого показателя орган власти разрабатывает и устанавливает целевое значение. В последующем по итогам аудиторской проверки вычисляется отклонение фактического значения показателя от целевого. Совокупность отклонений разбита по шкале с шагом в 5 %. Каждое деление имеет свой балл. Сумма произведений отклонений на соответствующий

вес представляет собой интегральный показатель оценки эффективности деятельности.

В Чувашской Республике в расчет принимается 12 показателей, которые проходят формализованную оценку для вычисления интегрального показателя эффективности расходования бюджетных средств [5]. Здесь представлены следующие индикаторы.

1. Выполнение производственных показателей, учтенных в расчетах к смете доходов и расходов бюджетного учреждения

$$\text{ФП} / \text{ПП} \times 100 \%,$$

где : ФП фактическое выполнение производственных показателей, ПП – показатели (плановые, нормативные), учтенные в расчете к смете.

2. Соответствие фонда оплаты труда (ФОТ) согласно тарификационным спискам и штатному расписанию утвержденной смете расходов

$$\text{Фу} / \text{Фф} \times 100 \%,$$

где: Фу – фонд оплаты труда, утвержденный в смете расходов, Фф – фактический фонд оплаты труда согласно тарификационным спискам и штатному расписанию.

3. Соблюдение лимитов потребления теплоэнергоресурсов

$$\text{Эн} / \text{Эф} \times 100 \%,$$

где: Эн – лимит потребления теплоэнергоресурсов, Эф – фактическое потребление теплоэнергоресурсов.

4. Соблюдение норм потребления и списания продуктов питания, горючесмазочных материалов (ГСМ), медикаментов, мягкого инвентаря и обмундирования и т. д.

$$\text{Сн} / \text{Сф} \times 100\%,$$

где: Сн – нормы потребления и списания, учтенные в расчетах к смете расходов,

Сф – фактически предоставлено и списано указанных предметов потребления.

5. Доля расходов на закупку товаров, работ и услуг, осуществленных через систему государственного заказа

$$\text{Гз} / \text{Ор} \times 100 \%,$$

где: Гз – объем расходов, осуществленных через систему госзаказа,

Ор – объем всех расходов на закупку товаров, работ и услуг.

6. Доля расходов на закупку товаров, работ и услуг, произведенных на основе конкурсов

$$\text{Гзк} / \text{Ор} \times 100 \%,$$

где: Гзк – объем госзакупок, произведенных на конкурсной основе,

Ор – объем всех расходов на закупку товаров, работ и услуг.

7. Доля дебиторской задолженности от объема выделенных бюджетных ассигнований

$$(Oa - Dz) / Oa \times 100 \%,$$

где: Oa – объем выделенных бюджетных ассигнований,

Dz – дебиторская задолженность.

8. Доля кредиторской задолженности от объема сметных назначений

$$(Cn - Kz) / Cn \times 100 \%,$$

где: Cn – годовые сметные назначения,

Kz – кредиторская задолженность.

9. Доля средств, использованных по целевому назначению

$$(Bc - Cni) / Bc \times 100 \%,$$

где: Bc – выделено бюджетных средств всего,

Cni – сумма целевого использования бюджетных средств, выявленная в ходе проверки.

10. Сохранность товарно-материальных ценностей (ТМЦ)

$$(Ct - Nt) / Ct \times 100 \%,$$

где: Ct – стоимость товарно-материальных ценностей на конец года,

Nt – сумма недостачи товарно-материальных ценностей, выявленная в ходе проверки (по балансовой стоимости).

11. Обеспеченность приборами учета и регулирования потребления коммунальных услуг

$$Kf / Kp \times 100 \%,$$

где: Kf – количество приборов учета и регулирования потребления коммунальных услуг фактически,

Kp – количество приборов учета и регулирования потребления коммунальных услуг по потребности.

12. Отношение общего количества поступивших жалоб от населения к количеству подтвердившихся жалоб

$$(Jo - Jp) / Jo \times 100 \%,$$

где: Jo – общее количество жалоб,

Jp – количество подтвердившихся жалоб.

Итоговая оценка результативности и эффективности произведенных расходов бюджета Чувашской Республики рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Эсв} = \text{SUM ИО} / 2400 \times 100 \%,$$

где: Эсв – сводный показатель результативности и эффективности произведенных расходов бюджета Чувашской Республики;

ИО – сумма итоговых оценок показателей;

2400 – максимально возможное значение показателей.

Сводная итоговая оценка результативности и эффективности произведенных расходов бюджета Чувашской Республики не может быть ниже 50 %. За неэффективное использование средств бюджета Чувашской Республики к главным распорядителям, распорядителям бюджетных средств и бюджетополучателям применяются меры ответственности в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации и действующим законодательством.

В Самарской области для оценивания бюджетных расходов утверждены основные индикаторы по каждому отдельному направлению планирования (объем предоставляемых услуг, затраты на реализацию и т. п.) [4]. Основные индикаторы:

– индикаторы объема, характеризующие объем оказанных бюджетных услуг в натуральном выражении;

– индикаторы затрат, указывающие общий объем расходов на реализацию отдельного направления расходов областного бюджета;

– индикаторы результативности, характеризующие качественные параметры достижения результатов в рамках отдельного направления расходов областного бюджета;

– индикаторы стоимости, показывающие объем бюджетных расходов на производство единицы бюджетных услуг;

– индикаторы эффективности, отражающие объем финансовых средств, затраченных на достижение полученных результатов.

Дополнительные индикаторы:

– индикаторы потенциальной общественной значимости отдельного направления расходов областного бюджета, рассчитываемые как отношение количества потенциальных получателей бюджетной услуги к общему числу граждан, проживающих на территории области;

– индикаторы общественной значимости отдельного направления расходов областного бюджета, рассчитываемые как отношение количества получателей бюджетной услуги к общему числу проживающих на территории области;

– индикаторы затрат на повышение качества бюджетных услуг, используемые в случае, когда набор качественных характеристик бюджетной услуги расширен в сравнении с предыдущим финансовым годом, и рассчитываемые как отношение затрат на предоставление бюджетной услуги с набором качественных характеристик про-

шлого года к затратам на предоставление услуги с набором характеристик текущего года (например, при увеличении рациона питания школьника Индикатор затрат на повышение качества бюджетной услуги будет рассчитываться как отношение стоимости рациона в прошлом году в ценах текущего финансового года к полной стоимости рациона питания);

– индикаторы софинансирования, указывающие долю затрат на оказание бюджетных услуг, профинансированных из альтернативных источников (доходов бюджетных учреждений от предпринимательской и иной деятельности, грантов, средств федерального и местных бюджетов и т. д.).

Реестр индикаторов формируется каждым ГРБС в индивидуальном порядке и рассчитывается как отношение фактических значений экономических явлений.

При возникновении существенных отклонений значений Индикаторов от запланированных главные распорядители бюджетных средств предпринимают необходимые меры по корректировке целей отдельной областной бюджетной программы, объемов финансирования, организации работы по оказанию бюджетной услуги. В случае необходимости департаментом управления финансами Администрации области совместно с главным распорядителем средств областного бюджета проводятся работы по аудиту результативности и эффективности деятельности по реализации соответствующего отдельного направления расходов областного бюджета.

В Астраханской области рассчитывается сводная оценка результативности расходов по данным всех направлений расходов [1]. Изучаются следующие показатели:

– коэффициент отношения фактических расходов областного бюджета к прогнозным (по функциональной классификации);

– отношение кредиторской задолженности к расходам областного бюджета;

– коэффициент отношения фактических расходов областного бюджета к прогнозным (по экономической классификации);

– отношение разности доходов и расходов областного бюджета к доходам областного бюджета;

– отношение текущих расходов к доходам областного бюджета и источникам финансирования его дефицита;

– отношение капитальных вложений в социально-инженерную инфраструктуру к доходам областного бюджета и источникам финансирования его дефицита;

- отношение капитальных расходов к доходам областного бюджета и источникам финансирования его дефицита;
- коэффициент выполнения приоритетных (защищенных) статей по сравнению с общим уровнем исполнения расходной части бюджета;
- доля расходов на закупку товаров, работ и услуг для государственных нужд за счет средств областного бюджета, осуществляемых посредством заключения государственных контрактов;
- доля расходов на закупку товаров, работ и услуг для государственных нужд за счет средств областного бюджета, распределяемых по конкурсу;
- уровень экономии бюджетных ресурсов, достигнутый посредством использования процедуры государственного заказа (рассчитанный в соответствии с Методическими рекомендациями Минэкономразвития России);
- уровень социальных выплат населению, распределяемых через систему адресной социальной поддержки;
- соотношение темпов роста расходов на социальные цели и общего темпа роста расходов областного бюджета.

Каждый рассчитанный коэффициент согласно шкале оценивается как: несоответствующий целевому уровню, частично соответствующий целевому уровню, соответствующий целевому уровню. Шкала представляет собой набор значений отклонений полученного показателя от единицы (идеального значения) в большую или меньшую сторону.

Эффективность расходования средств по результатам рассчитывают как среднеарифметическую отдельных переменных. По значению полученной сводной оценки делается заключение о влиянии системы управления расходами на финансовое состояние региона.

Если значение оценки близко к 1, тогда данный аспект можно характеризовать как отвечающий требованиям целевой модели. Если сводная оценка меньше 1, но больше 0,75, тогда состояние характеризуется как близкое к целевым параметрам, но нуждающееся в совершенствовании. Если сводная оценка меньше 0,75, тогда рекомендуется провести более глубокий анализ сферы управления расходами с привлечением независимых экспертов и предпринять шаги по ее улучшению.

Костромская область рассчитывает показатели из двух групп: общие индикаторы и специальные по ГРБС (главным распорядителям бюджетных средств) [2]. Общие индикаторы:

- соотношение величины дебиторской и кредиторской задолженности;
- удельный вес просроченной дебиторской задолженности в общем объеме дебиторской задолженности;
- эффективность работы ГРБС с дебиторами по погашению задолженности;
- удельный вес просроченной кредиторской задолженности в общем объеме кредиторской задолженности.

Специальные индикаторы по ГРБС:

- доля обучающихся в государственных областных средних специальных учебных заведениях на бесплатной основе в общем количестве обучающихся, %;
- количество выпускников государственных областных средних специальных учебных заведений, трудоустроившихся по специальности всего, человек;
- в том числе количество выпускников государственных областных средних специальных учебных заведений, трудоустроившихся по специальности в сельской местности, человек;
- величина расходов на питание и медикаменты в год в расчете на 1 воспитанника детских домов, рублей;
- величина расходов на питание и медикаменты в год в расчете на 1 воспитанника областных школ-интернатов, рублей;
- количество воспитанников детских домов и областных школ-интернатов, поступивших в анализируемом году на обучение в учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования, человек;
- количество обучающихся в областных учреждениях дополнительного образования, занявших в анализируемом году призовые места на межрегиональных и всероссийских олимпиадах, человек;
- удельный вес работников областных учреждений образования в общем числе занятых в экономике области, %;
- соблюдение лимитов потребления тепло-, энергоресурсов (фактическое потребление/лимит) $\times 100$ %, %;
- соотношение доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и объема бюджетного финансирования ГРБС (величина доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности за анализируемый период/объем бюджетного финансирования ГРБС за анализируемый период $\times 100$ %), %.

Интегрированная балльная оценка общих индикаторов рассчитывается как произведение итоговой балльной оценки общих инди-

каторов и коррекционного балла.

Итоговая балльная оценка общих индикаторов определяется как сумма локальных балльных оценок каждого из общих индикаторов.

Расчет локальной балльной оценки общего индикатора И производится, исходя из соотношения $D/K \rightarrow 1$, с учетом следующих условий:

а) если $D/K \geq 1$ (1), то для таких ГРБС локальная балльная оценка рассчитывается по формуле

$$И = (\text{Макс} - \text{Тек}) / (\text{Макс} - 1) \times 100,$$

где: Тек – значение индикатора И для оцениваемого ГРБС;

Макс – максимальное значение индикатора И среди рассматриваемых ГРБС.

Если условию удовлетворяет только один из оцениваемых ГРБС, то значение локальной балльной оценки общего индикатора И для этого ГРБС принимается равным 100.

б) если $D/K < 1$ (2), то для таких ГРБС локальная балльная оценка рассчитывается по формуле

$$И = (\text{Тек} - \text{Мин}) / (1 - \text{Мин}) \times 100,$$

где: Тек – значение индикатора И для оцениваемого ГРБС;

Мин – минимальное значение индикатора И среди рассматриваемых ГРБС.

Если условию удовлетворяет только один из оцениваемых ГРБС, то значение локальной балльной оценки общего индикатора И для этого ГРБС принимается равным 100.

Коррекционный балл введен в методику оценки эффективности и результативности бюджетных расходов в связи с отклонением фактических объемов финансирования расходов из областного бюджета.

$$K = 1 + (Aб - Aб) / Aб,$$

где: К – коррекционный балл;

Аб – плановый объем бюджетных ассигнований ГРБС, тыс. р.;

Аб – фактический объем выделенных бюджетных ассигнований ГРБС, тыс. р.

По каждому ГРБС определяется сводная балльная оценка индикаторов, наиболее объективно характеризующих ситуацию по основным направлениям бюджетных расходов, с учетом исполнения плановых бюджетных ассигнований и динамики объема финансирования из областного бюджета.

Сводная балльная оценка определяется как сумма интегрированных балльных оценок общих и индивидуальных индикаторов ГРБС

с учетом весовых коэффициентов (0,07 и 0,93 соответственно), обусловленных разной степенью влияния отражаемых индикаторами факторов на результативность бюджетных расходов.

На основе сопоставления рассчитанной сводной балльной оценки по ГРБС за отчетный период с аналогичным показателем предыдущего года могут быть сделаны следующие выводы:

– эффективность бюджетных расходов снизилась по сравнению с предыдущим годом (если сводная балльная оценка по ГРБС в анализируемом году уменьшилась более чем на 5 % по сравнению с предыдущим годом);

– эффективность бюджетных расходов находится на уровне предыдущего года (если сводная балльная оценка по ГРБС в анализируемом году уменьшилась или увеличилась не более чем на 5 % по сравнению с предыдущим годом);

– эффективность бюджетных расходов повысилась по сравнению с предыдущим годом (если сводная балльная оценка по ГРБС в анализируемом году увеличилась более чем на 5 % по сравнению с предыдущим годом).

В Кировской области и Республике Мордовия для бюджетополучателей устанавливается годовое задание, при выполнении которого утверждаются планируемые расходы на следующий год [3].

Так, в Кировской области используют следующие показатели:

– данные о контингенте потенциальных получателей государственных услуг (выполнения работ);

– данные (фактические и прогнозные) о натуральных объемах предоставляемых государственных услуг (выполняемых работ);

– данные (фактические и прогнозные) об оплате государственных услуг (выполнения работ) и структуре их стоимости;

– прогнозируемые темпы роста (сокращения) отдельных показателей структуры стоимости государственных услуг (выполнения работ).

Анализ качества проводится по типам услуг, предоставляемым ГРБС: для системы образования региона – услуги в области образования. Оценка соответствия качества фактически предоставляемых государственных услуг стандартам качества производится по следующим критериям:

– критерий оценки;

– весовая оценка;

– интерпретация оценки.

Отсутствие выявленных в ходе контрольных мероприятий нарушений требований стандартов качества услуги соответствуют стан-

дартам качества (вес 1,0). Выявленные в ходе контрольных мероприятий единичные нарушения требований стандартов качества услуги в целом соответствуют стандартам качества (вес 0,5). Выявленные в ходе контрольных мероприятий многочисленные нарушения требований стандартов качества услуги предоставляются с устранимыми нарушениями стандартов качества (вес 0,2). Выявленные в ходе контрольных мероприятий многочисленные нарушения требований стандартов качества и неустранение исполнителем услуг ранее выявленных нарушений услуги не соответствуют стандартам качества (вес 0).

Оценке подлежат государственные услуги (выполненные работы), указанные в перечне государственных услуг (выполнения работ), по которым должен производиться учет потребности в их предоставлении. Оценка производится в натуральных и стоимостных показателях в отношении каждой из услуг (работ).

Проведение оценки в стоимостном выражении производится на основе потребности в предоставлении государственных услуг (выполнении работ) в натуральном выражении. При оценке могут использоваться два варианта определения стоимости государственных услуг (выполнения работ):

1. Исходя из фактического предоставления государственных услуг (выполнения работ) и оплаты их стоимости.

2. Исходя из нормативной стоимости государственных услуг (выполнения работ). Расчет нормативной стоимости государственных услуг (выполнения работ) следует производить, исходя из стоимости необходимых для оказания услуги (работы) финансовых и материальных ресурсов. При расчете нормативов должны быть учтены:

– необходимые и обоснованные затраты на оплату труда персонала учреждения, оказывающего государственную услугу (выполнение работы);

– начисления на оплату труда персонала;

– требуемые и обоснованные материальные затраты, необходимые для оказания государственной услуги (выполнения работ).

В Республике Мордовия измеряется организация обучения жителей республики по программам начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования (количество выпускников). В расчете обеспечения требований к качеству услуг используется балльная оценка по системе индикаторов качества:

– в уставе учреждения, в иных локальных актах установлен порядок контроля за качеством оказания услуг, а обязанности по проведению контрольных действий закреплены за конкретным лицом;

- в учреждении налажен учет проверок качества оказания услуг, имеется книга (журнал) регистрации жалоб на качество услуг;
- преподавательский состав учреждения имеет высшее образование, а уровень профессионального образования мастеров производственного обучения не ниже среднего специального;
- в учреждении утвержден и выполняется план повышения квалификации;
- не менее 20 % учащихся обучаются на «хорошо» и «отлично»;
- средний балл по результатам ЕГЭ для выпускников учреждения составляет не менее 60 (при использовании 100 балльной шкалы);
- общее число учащихся, отчисленных по неуспеваемости, не превышает 1 человека на 100 учащихся;
- отсутствие случаев привлечения учащихся к административной или уголовной ответственности.

Каждому индикатору присваивается весовое значение. Таким образом, индикатор рассчитывается как произведение коэффициента и соответствующего весового значения. Список индикаторов по каждому ГРБС имеет совокупное весовое значение равное 100 %, или 1. Для стимулирования качества предоставления бюджетных услуг ежегодно при разработке проекта республиканского бюджета предусматриваются стимулирующие надбавки за качество предоставленных бюджетных услуг. Устанавливается следующая формула распределения стимулирующей надбавки за качество оказания услуг по учреждениям:

$$СН = ССН / (ОУ1 + ИК1) + (ОУ2 + ИК2) + \dots + (ОУn + ИКn) \times ОУn \times ИКn,$$

где: СН – планируемая сумма общей стимулирующей надбавки за качество оказания соответствующей услуги;

ОУ – планируемый объем предоставления услуг соответствующим учреждением;

ИК – совокупное значение индикаторов качества по соответствующему учреждению.

В Омской области попытались разграничить внешнюю и внутреннюю эффективность бюджетных услуг и оценить их отдельно. Расчет внешней эффективности составили из общих показателей развития региона, внутренней – из показателей непосредственного результата, характеризующих объем и качество деятельности бюджетополучателя [6]. В Краснодарском крае утверждена методика проведения оценки эффективности, которая включает расчет расходов на социально-культурную сферу, оценку эффективности рас-

ходов, расчет норматива подушевого финансирования, концепцию приоритетов расходования бюджета [8].

Среди множества существующих методик по степени разработанности можно выделить 3 группы: 1) наличие только индикаторов (Хабаровский край, Ленинградская область); 2) каждому из выбранных индикаторов присваивается целевое значение и вес (Краснодарский край); 3) индикаторы эффективности деятельности определяются через оценку результатов использования выделенного финансирования (Республика Мордовия, Кировская область).

Фактически ни одна из методик не формирует комплексной оценки показателей результата оказания услуг, тем более в системе общего образования. Соответственно, необходимо указать на необходимость создания полной методики, с учетом выделяемого финансирования, ориентированной только для системы образования.

Список литературы

1. Постановление Губернатора Астраханской области от 04.08.2003 г. № 369 «Об оценке эффективности расходов, осуществляемых из областного бюджета» [Электронный ресурс] // Консультант Плюс. Региональное законодательство. URL : <http://www.consultant.ru>.

2. Постановление Губернатора Костромской области от 26.04.2006 г. № 340 «Об утверждении оценки эффективности и результативности бюджетных расходов» [Электронный ресурс] // Консультант Плюс. Региональное законодательство. URL : <http://www.consultant.ru>.

3. Постановление Правительства Кировской области от 30.06.2005 г. № 37/157 «О внедрении методов бюджетирования, ориентированного на результат» [Электронный ресурс] // Консультант Плюс. Региональное законодательство. URL : <http://www.consultant.ru>; Постановление Правительства Республики Мордовия от 30.06.2006 г. № 279 «О вопросах результативности работы и повышения самостоятельности бюджетных учреждений Республики Мордовия» [Электронный ресурс] // Консультант Плюс. Региональное законодательство. URL : <http://www.consultant.ru>.

4. Постановление Губернатора Самарской области от 30.09.2002 г. № 323 «Об утверждении порядка оценки результативности и эффективности расходов областного бюджета» [Электронный ресурс] // Консультант Плюс. Региональное законодательство. URL : <http://www.consultant.ru>.

5. Постановление Кабинета Министров ЧР от 14.09.2001 г. № 206 «Об утверждении положения о методике оценки результативности и эффективности произведенных расходов республиканского бюджета Чувашской Республики» [Электронный ресурс] // Консультант Плюс. Региональное законодательство. URL : <http://www.consultant.ru>.

6. Постановление Правительства Омской области от 26.10.2005 г. № 115-п «О предоставлении бюджетных услуг населению Омской области» [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: Региональное законодательство. URL : <http://www.consultant.ru>.

7. Проект «Методика оценки эффективности расходования бюджетных средств по направлению «Образование» [Электронный ресурс]. URL : http://minfinrb.bashkortostan.ru/24/01/ocen_obrazov.htm.

8. Распоряжение Главы Администрации Краснодарского края от 29.08.2003 г. № 1181-Р «О разработке методических рекомендаций по планированию и эффективному использованию средств краевого бюджета на социально-культурную сферу» [Электронный ресурс] // Консультант Плюс. Региональное законодательство. URL : <http://www.consultant.ru>.

9. Указ Президента РФ от 28.06.2007 г. № 825 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ» [Электронный ресурс]. URL : <http://base.garant.ru/191419>.

10. Указ Президента РФ от 21.08.2012 г. № 1199 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ»; Постановление Правительства РФ от 3.11.2012 г. № 1142 «О мерах по реализации Указа Президента РФ от 21.08.2012 г. № 1199» [Электронный ресурс]. URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi>.

Д. Х. Саликов

доцент, канд. пед. наук

Челябинский государственный университет

«ЦВЕТНЫЕ» ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПЕРЕВОРОТЫ НА ПОСТСОВЕТСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ КАК УГРОЗА НАЦИОНАЛЬНЫМ ИНТЕРЕСАМ РФ

В современном мире сохраняется межгосударственное противоборство, его формы остаются неизменными на протяжении человеческой истории. В основном это выглядит как стремление тех или

иных держав установить «свои» режимы в том или ином регионе мира. В этом преуспели США, которым удалось во второй половине XX в. расширить сферу своего влияния до глобального масштаба. Так или иначе, они установили свой военно-политический и экономический контроль в разных странах и регионах. События в Венгрии в 1956 г., «Пражская весна» 1968 г., «красный май» 1968 г. в Париже и отставка де Голля в 1969 г., деятельность польской «Солидарности», не говоря о «бархатных революциях» в Восточной Европе и развале СССР – все это звенья цепи по установлению американской гегемонии в мире. Но особенностью этой борьбы является применение американцами против своих геополитических оппонентов «мягких форм» противоборства. В СССР не учли роль политических технологий, представлявших «организационное оружие», сутью которых является концепции трансформации стран, экспорт готовых идей и стратегий, распространяемых среди широких масс общества и «взрывающих» изнутри ситуацию. И потому СССР со всей своей военной мощью оказался проигравшей стороной. «Мозговые центры» на Западе, испытав на деле эффективность таких технологий, продолжают разработку подобных методов геополитического противоборства.

Сегодня по государственным и неправительственным каналам США готовы предоставлять «пакеты революционных услуг», в которых обобщен и доведен до совершенства полувековой опыт и которые можно применять в разных странах и регионах. Плоды этих «услуг» после окончания холодной войны мы видим в Югославии (бывшей), Грузии, на Украине (дважды), Киргизии. В 2011 г. с началом «арабской весны» мы видим новую модификацию подобных «революционных» технологий (Египет, Ливия, Сирия).

Наиболее выгодным временем для запуска «революционного пакета» и «коррекции» ситуации до недавнего времени являлись выборы. Это связано с тем, что выборы всегда сопровождаются обострением политической борьбы, возможностью в той или иной степени критиковать власть и даже призывать к свержению власти, если результаты выборов не будут удовлетворять оппозицию. (Кстати, особенностью «оранжевых» революций является то, что их осуществление возможно только в странах с демократическими режимами, пусть и слабо развитыми, так как в тоталитарной системе подобные акции пресекались бы жестко и на корню, делая их невозможными).

Технология проведения «цветных революций» изложена в книге Д. Шарпа «От диктатуры к демократии», одного из часто упомина-

емых ныне специалистов по социальной психологии. Так, в одной из своих статей «Теория ненасильственной борьбы» от 11 августа 2011 г., он пишет о таких «бархатных» технологиях государственных переворотов, в результате которых изменяется внутренняя и внешняя политика страны. Д. Шарп совершенно справедливо подчеркивает тот факт, что сила власти держится на общественном согласии в обществе относительно легитимности власти. «Часто упускается из виду тот факт, что сила, которой обладают отдельные индивиды и группы на высших уровнях политического руководства и управления в любом правительстве (т. е. те, кого мы для краткости называем “правителями”), не является чем-то изначально присутствующим. Эту силу они получают извне, из общества, которым они управляют. Главы правительств и политических систем не являются ни всемогущими, ни обладающими самовоспроизводящейся силой. Господство правителей и политической элиты зависит, в конечном счете, от сотрудничества населения и общественных институтов»¹. «Цветные революции» – это всегда донесение до широких масс идеи незаконности и несправедливости данного режима. Необходимо парализовать волю, деморализовать оппонента при помощи мощной пропагандистской компании, привлекая на свою сторону толпу, против которой бессильны репрессии. То есть необходимо внушить толпе нужные оппозиции мифы, заразить ее иллюзиями, которые бы подвигли ее на сопротивление власти.

Важную роль при проведении «цветной революции» играют «ненасильственные методы» свержения власти, что должно подчеркнуть справедливость борьбы и продемонстрировать нелегитимность режима, который ничего, кроме насилия, предпринять не может. Это вдохновляет людей, объединяет их. Причем по-настоящему тоталитарные режимы просто не допустили бы создания «центров», которые бы организовывали сопротивление, и не позволили бы выйти большим массам народа на акции протеста. Д. Шарп пишет об этом так: «Посредством ненасильственного принуждения можно достигнуть целей “притесняемой” группы и добиться успеха вопреки стремлениям оппонента. Ненасильственные действия становятся средством принуждения, когда борющиеся группы прямо или косвенно достигают успеха на основе существенного лишения оппонента источников силы. Ненасильственное принуждение может быть использовано тогда, когда воля оппонента блокирована. Это может произойти в следующих случаях: 1) когда открытое неповиновение становится настолько распространенным и массовым,

что уже не может контролироваться репрессивным аппаратом; 2) когда система парализована или 3) когда способность оппонента применять репрессии и полицию решительно пресечена благодаря повсеместным мятежам солдат и полицейских, широкомасштабному отказу от помощи со стороны бюрократии или массовому отступлению властей и поддержке населения. Но при этом у оппонента сохраняется некоторая сила, и он продолжает существовать в качестве органа, который может капитулировать или подвергнуться принудительным изменениям»¹. То есть суть технологии «цветной революции» заключается в том, чтобы после мощной идеологической антиправительственной компании в СМИ (отечественных и зарубежных), когда людей убеждают в несправедливости режима, вывести большое количество людей, «зараженных» антиправительственными лозунгами, на некую «площадь» (например, на Майдан незалежности), а поскольку власть дискредитирована в глазах общества и ее воля парализована, то как бы она ни поступила, она будет неправа в любом случае. Если она попытается применить силу и не доведет это до конца, то люди, почувствовав слабость власти, начнут тем более идти за организаторами мероприятий. И вот это самый удачный вариант развития событий для оппозиции. Потому что тогда наступает «паралич системы» или переход армии и полиции на сторону оппозиции (или прозвучат заявления о том, что «армия не будет стрелять в народ» – вспомним события августа 1991 г.). И тогда, как справедливо пишет Д. Шарп, власть будет нужна для того, чтобы все увидели ее капитуляцию перед оппозицией (вспомним существование президента де-факто уничтоженного СССР М. Горбачева после августа 1991 г., который был нужен, чтобы продемонстрировать бессилие Москвы перед центристскими шагами союзных республик). Такое унижение бывшей власти подчеркнет победу оппозиции и ее «правого дела».

Любопытно, что Д. Шарп пишет в своей книге «От диктатуры к демократии. Концептуальные основы освобождения» о том, что диктатура для него – это все не западно-ориентированные государства. То есть сама попытка развиваться неким иным путем, нежели Запад, – это уже отказ от «универсальной» модели развития и признак диктатуры. Тоталитарный диктат либеральных идеалов и объявление неполиткорректными консервативных и христианских суждений о морали, гуманитарные интервенции и вооруженное вмешательство во внутренние дела суверенных государств, поощрение серии «цветных революций» – все это говорит о том, что некие стра-

ны взяли на себя роль хозяев «нового мирового порядка», игнорируя мнения других стран и ООН. Проблема заключается в том, что в сложившейся геополитической ситуации после развала СССР лишь небольшое количество государств может себе позволить иметь собственное мнение по вопросам проведения внутренней и внешней политики. И именно эта самостоятельность и вера в свой суверенитет и становятся причиной того, что необходимо устранить эти государства для укрепления «нового мирового порядка». И важным средством для достижения этих целей и является организация «цветных революций», перерастающих в государственный переворот, как мы это видим на Украине.

Книга Д. Шарпа «От диктатуры к демократии» стала настольной книгой для «бархатных революционеров». Каковы характерные черты этих «революций». А) Как правило, они проходят после выборов, которые оппозиция заранее объявляет сфальсифицированными. После объявления итогов начинаются массовые митинги, договоренность о которых достигнута революционерами заранее. В результате проведения повторного голосования либо в результате силового захвата правительственных зданий оппозиция приходит к власти. Б) Революция проходит под лозунгами против коррупции власти, и тем она успешнее, чем больше уровень коррупции в стране. В) Во время революций (заметим, любой революции) всегда ключевой является идея народного суверенитета Ж. Ж. Руссо. А именно – народ является той силой, которая имеет право в любой момент оказать сопротивление власти, если власть в ее глазах несправедлива. И тогда народ напрямую начинает осуществлять свою власть непосредственно – на площади, в революционных комитетах и т. п. Кто поддерживает старую власть в этом случае – является контрреволюционной массой. Против такой массы допустимо не считаться с ее интересами во имя ее самой. Г) Всякая революция имеет свой штаб и политическую силу и организации, которые готовятся к захвату власти (РСДРП (б), молодежные организации «Пора», «Отпор» и т. п.). Эти структуры нацелены именно на захват власти, на дискредитацию старой власти всеми способами. Они не занимаются ничем, кроме пропаганды, и, кстати говоря, более мобильны, нежели старая элита, которая часто оказывается неадекватна вызовам, поскольку слышит от «верноподданных» СМИ и партий только о поддержке ее со стороны народа, а потом, сталкиваясь с реальной жизнью, оказывается парализованной перед напором какого-нибудь «Отпора». Д) Революции носят (по крайней мере, поначалу) бескровный характер.

Особенно, если получилось распропагандировать войска (вспомним февраль 1917 г.), которые переходят на сторону революции. К тому же важную роль играет то, что с началом событий часть правящего слоя начинает присягать новым властям (или остается нейтральной, выжидая, кто кого). Е) Важным элементом технологии революции является символ как средство общения и консолидации единомышленников и сторонников революции. В Сербии это – сжатый кулак, в Грузии – роза и т. п.). Ж) Революция по форме является массовой компанией неповиновения власти. Митинги (элемент «карнавала»), представление поддельных документов, блокирование транспорта, отказ от уплаты налогов и прочие «праздники непослушания», которые производят впечатление зрелищностью на обывателя.

Итак, можно выделить следующие этапы революционных технологий.

1) «Разогрев» ситуации. Основное – оседлать недовольство населения на фоне социально-экономических проблем. Необходимы скандалы, связанные с главой государства или его окружением. Скандал может иметь в основе реальные события, а может быть инсценировкой. (Так, например, понадобилась инсценировка гибели студента во время «бархатной революции» в ЧССР в 1989 г., роль которого исполнил полицейский. Дело было сделано: «смерть студента» показала «тоталитарную» сущность режима коммунистов, общественное мнение окончательно перешло на сторону оппозиции. Правда, никакой гибели студента не было, но «цель оправдывает средство»).

Затем наступает консолидация оппозиции, которая выдвигает «своего парня» как альтернативу власти. В Сербии 18 партий объединились в Демократическую оппозицию с единым кандидатом В. Коштуницей; в Грузии – это «Национальное движение» М. Саакашвили, к которому примкнули лидеры блока «Бурджанадзе-Демократы» и т. п.

Важную роль играет молодежь как самая максималистски настроенная часть общества, которой нужно «все и сразу». Молодежь чисто эмоционально и физически необходима лидерам оппозиции как грубая физическая сила против сил правопорядка. Хорошо, если молодежь объединена в организации типа «Отпор», «Кмара», «Пора», цель которых одна – свержение власти. Западные неправительственные организации (НПО) проводят предварительные семинары по обучению ненасильственным методам борьбы. Финансирование так же осуществляется через НПО. Так, в Югославии к 2000 г. количе-

ство участников «Отпора» насчитывало 100 тыс. человек. В Югославии финансированием «Отпора» занимались Национальный фонд поддержки демократии, Фонд Сороса, Международная амнистия и другие². Кстати, лидеры «Отпора» вели подготовку грузинской молодежи из «Кмары».

Единый лидер оппозиции преподносится как «свой парень», который живет чаяниями и проблемами радикальной молодежи. Он – трибун, который апеллирует ко всем слоям населения, «национальный» лидер, которого выдвинула «улица», «народ» и т. п. Это может сопровождаться определенными жестами и слоганами, цель которых – показать, что он «свой», человек из народа, который пришел, чтобы утешить и воодушевить на борьбу с режимом. Желательно, чтобы этот лидер прошел курсы подготовки за рубежом, где его научили способам влияния на толпу, чтобы она в нужный момент пошла громить правительственные здания и т. п. Также желательно, чтобы он сделал себе имя как разоблачитель коррупции, сочетал в себе и «прогрессивные», и «национальные» идеи, был поистине «вождем», за которым пойдут и левые, и правые, либералы и националисты (феномен А. Навального).

Массовые митинги и демонстрации сопровождаются атрибутикой, которая должна привлечь «креативные» слои населения, прежде всего, молодежь: рок-музыка, элементы одежды (белые на Болотной площади или «жовто-блакитные» ленты на Майдане), жесты ораторов и т. д.

2) Вмешательство в процесс выборов и голосования. Необходим параллельный подсчет голосов, который должен продемонстрировать фальсификацию выборов и доказать, что выход людей на улицу закономерен и спровоцирован властью. «Независимые» СМИ должны ежедневно убеждать, что выборы нечестные и создавать фон нервозности в обществе. «Независимые» международные наблюдатели также фиксируют нарушения на выборах (на выборах на Украине в 2005 г. таких было 12 тыс. человек!). Итог – избирателей убеждают в том, что выборы прошли с нарушениями и воля народа сфальсифицирована, и народ должен выйти на улицу, чтобы исправить это.

3) Фиксация нелегитимности власти и передача власти оппозиции. Пускаются в ход лозунги: «у нас украли победу» и т. п. Со стороны оппозиции и «цивилизованных» стран начинается давление на правительство (прежде всего, США и страны ЕС, как это было на Украине). В итоге ситуация разогрета настолько, что власти приходится корректировать результаты выборов в пользу оппозиции. И

– власть у оппозиции (не без помощи «пятой колонны» и массовых выступлений). Затем ситуация «охлаждается», так как оппозиции нужно свернуть эту «прямую демократию», которая привела их к власти.

Таким образом, говоря о «цветных революциях», можно отметить следующее. 1) Они – технологии «реорганизации» объективной реальности для смены политической элиты. Никакого отношения к «правам народа на самоопределение», «стремлению к свободе» и т. п. они не имеют. «Свобода» – это всего лишь информационная риторика в данном случае. 2) Целью «цветной революции» не является решение социально-экономических и политических проблем. Эти технологии лишь позволяют экспортировать нестабильность в странах, в результате чего устанавливается режим, подконтрольный и спонсируемый извне. 3) Безусловно, успех «цветной революции» обеспечен в тех странах, где есть острые социальные, экономические, политические проблемы, где власть многими воспринимается по разным причинам как сила, которая преследует свои корыстные интересы и не заботится о национальных интересах. Хотя, как показывают события в Ливии, «цветные революции» могут начаться и в странах, где стабильный политический режим, где правительство проводит социальную политику в интересах широких слоев населения, и тогда используются межплеменные и межклановые противоречия для свержения режима, наемники и международные террористы, которых западные страны идентифицируют как оппозицию, борющуюся за «свободу против диктатуры». При этом западные страны могут игнорировать подавление оппозиции, в том числе репрессии в отношении оппозиции в лице исламистов, как это было на протяжении 20 лет в Алжире. Правда, как показывают события «арабской весны», сейчас Запад делает ставку именно на исламистов и помогает им свергать светские режимы, как это случилось в Египте, Тунисе, Ливии. Сейчас это происходит в Сирии, в том числе при помощи Запада со стороны радикальных исламистов типа салафитов и боевиков из «Аль-Каеды». Западные страны принимают этих наемников за либеральную оппозицию и даже присылают им инструкторов, которые обучают исламских террористов, как это недавно делала Франция, не говоря уже о вооруженном вмешательстве во внутренние конфликты, инспирируемый извне, под предлогом защиты демократии.

«Цветные революции» приводят к обострению противостояния в мире. Но для США и их союзников они создают «плацдармы управ-

ляемой нестабильности», создающих проблемы для систем государственного управления и экономических субъектов тех стран, которые представляют, по мнению некоторых западных стран, угрозу. Есть и гекономическая подоплека событий. В результате сохраняется единое глобальное лидерство США. Поэтому неслучайна поддержка «цветных революций» США. Факты говорят о том, что при помощи якобы «неправительственных организаций» правительство и спецслужбы США имеют самое прямое отношение к «бархатным революциям». ЦРУ и Управление международного развития США потребовали, чтобы все НПО официально позиционировали себя как «помощники американской администрации». Вошло в практику контактировать американским послам с радикальной оппозицией (Р. Майлз в Югославии и в Грузии в период «цветных революций», С. Янг в Киргизии). Американские президенты У. Клинтон и Д. Буш открыто поддерживали оппозицию во время событий в Белграде, Тбилиси, Киеве.

Мы полагаем, что в настоящее время все сложнее противостоять «цветным революциям». Их технологии становятся все более циничными и изощренными. Государственный переворот на Украине 2013–2014 гг. наглядно это показал.

Социолог Г. Ле Бон, одним из первых обративших внимание на необходимость изучения манипулирования массами, писал следующее: «Мнения, не связанные ни с каким общим верованием или чувством расы и, следовательно, не имеющие прочности, находятся во власти всяких случайностей, другими словами, зависят от малейших изменений среды. Возникнув под влиянием внушения и заразы, мнения эти всегда имеют временный характер: они нарождаются и исчезают»³. В условиях отсутствия «общих верований» в обществе легко дезориентировать массу (толпу), предложив ей просто те лозунги и мнения, которые она хочет услышать, которые производят впечатление на эмоции толпы. Иначе говоря, речь идет о том, что масса как нечто унифицирующее и иррациональное беззащитна перед манипуляцией, и секрет управления обществом в этой ситуации заключается в том, чтобы использовать рекомендации социальных психологов и иных специалистов для манипулирования массой, и в случае, если вы «правитель», и в случае, если вы оппозиция. Кто воодушевит массу, кто произведет на ее воображение более сильное впечатление, тот и побеждает. Ошибка власти будет заключаться в том, если она вместо создания и распространения «коллективных грез» будет рассчитывать на разум людей, приводить рациональные доводы в момент, когда толпа хочет «зрелищ» и «спектакля».

Г. Ле Бон писал о причинах того, что «количество подвижных мнений толпы стало больше», а, следовательно, стала больше возможность влиять на нее. «1) Постепенное ослабление прежних верований, что предоставляет место массе частных мнений, не имеющих ни прошлого, ни будущего. 2) Все возрастающее могущество толпы, которая встречает все меньше и меньше противовеса, и вследствие этого необыкновенная подвижность идей, наблюдающаяся в толпе, может проявляться совершенно свободно, не встречая нигде помехи. 3) Печать, распространяющая самые противоречивые мнения и внушениями одного рода быстро сменяющая внушения другого рода. Таким образом, ни одно мнение не может утвердиться и осуждаться на гибель прежде, чем оно успеет распространиться настолько, чтобы сделаться общим. Все эти причины вызвали совершенно новое явление в истории мира и притом в высшей степени характерное для современной эпохи – это бессилие правительств руководить мнением толпы»³.

Таким образом, противостоять «цветным революциям» в современных условиях сложно, но возможно. Для этого власть 1) не должна давать повода для провоцирования беспорядков; 2) должна проводить работу по проведению альтернативных выступлений масс, где будет высказана поддержка властей и отрицание методов оппозиции; 3) должна быть проведена компания по дискредитации лидеров оппозиции в СМИ; 4) использовать патриотическую риторику и воздействовать на историческую память.

Однако есть «ловушка» для власти. Если общество увидит, что все это была только риторика и обещания не выполнены, то в следующий раз оппозиция может перехватить инициативу у власти, и тогда «оранжевая революция» станет неизбежна.

Примечания

¹ Шарп, Д. Теория ненасильственной борьбы [Электронный ресурс]. URL : <http://oko-planet.su>.

² Логунов, А. Б. Региональная и национальная безопасность. М. : Вуз. учеб., 2009. С. 403.

³ Психология масс : хрестоматия / под ред. Д. Я. Райгородского. Самара : БАХРАХ-М, 2001. С. 92.

Е. В. Синякова

аспирант

Тюменская академия мировой экономики, управления и права

ГОСУДАРСТВО КАК КЛЮЧЕВОЙ УЧАСТНИК РЫНКА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ЖИЛИЩНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

Жилищный вопрос в России – традиционно один из важнейших на политической повестке дня страны. Треть всего жилого фонда страны является ветхим, а многие семьи до сих пор живут в коммунальных квартирах и общежитиях. Приобретение отдельного жилья – важнейший вопрос для молодых людей, создающих семью и планирующих растить и воспитывать детей.

На рынке жилья (как на первичном, так и на вторичном) в настоящее время возникла ситуация, характеризующаяся определенными диспропорциями. Она носит объективный характер и определяется:

- высокими ценами на недвижимость;
- ростом конкуренции на рынке жилья;
- многократным увеличением показателя спроса над предложением;
- возможностью приобретения жилья в настоящее время только для слоев населения с высокими доходами.

Высокие растущие затраты на строительство панельных, блочных, кирпичных, монолитных жилых зданий становится труднопреодолимым препятствием на пути реализации программы обеспечения населения доступным и комфортным жильем. В связи с этим обретает актуальность проведение альтернативных исследований и разработок, ориентированных на строительство малоэтажного и индивидуального жилья с использованием индустриальных технологий и недорогих строительных материалов.

Идея «одноэтажной России», выраженная в Федеральной целевой программе «Жилье» и в подпрограмме малоэтажного домостроения «Свой дом», реализуется в недостаточной степени. Подготовлен законопроект «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации по вопросу развития малоэтажной жилищной застройки территорий», который призван оказать содействие малоэтажному домостроению.

В условиях развивающейся рыночной экономики основой реализации объектов рынка индивидуального жилищного строительства является спрос, формирующийся на основании комплекса факторов,

удовлетворение которого является основной задачей строительных компаний. При условии идеального развития данного процесса роль государства сводится к формированию благоприятного фона в регионе, не создавая преференций, которые могли бы нарушить действие рыночных механизмов и конкуренцию в отрасли.

Однако современный подход к строительству, особенно к жилищному строительству, предполагает тесное партнерство всех заинтересованных сторон, поскольку строительство каждого дома затрагивает массу разнообразных проблем, включая планирование, проектирование, строительство, доступность, экологичность, соблюдение стандартов, энергоресурсы, охрану водоемов и местных экосистем, транспортную инфраструктуру и т. д. Современный взгляд на строительство таков: можно соблюсти интересы всех сторон при строительстве и сделать жилье доступным, сохраняя при этом окружающую среду в полном соответствии с идеей устойчивого развития.

Также на рынке индивидуального жилищного строительства (ИЖС) сформировались и активно действуют различные структуры, способствующие повышению эффективности его оборота, а также вступающие в экономические связи в процессе владения, пользования и распоряжения недвижимым имуществом, что практически не представляется возможным без участия государства.

На рынке недвижимости государство выполняет следующие функции:

- идеологической и законодательной инициативы (концепции развития отдельных видов рынка и программы их реализации);
- инвестора в приоритетные отрасли материального производства, жилищное строительство и социально-культурную сферу;
- профессионального участника при торговле жилищными сертификатами, государственными зданиями и сооружениями и другими объектами недвижимости;
- верховного арбитра в спорах между участниками рынка недвижимости через систему судебных органов.

В организационном отношении государственное регулирование рынка недвижимости осуществляется в двух формах:

- путем прямого вмешательства, т. е. административным способом;
- косвенным воздействием или экономическими методами управления.

По мнению автора, государством должны решаться задачи следующего характера (см. таблицу).

В настоящее время российский жилищный рынок все еще остается неразвитым, и функционирование рынка на основании факторов формирования спроса и удовлетворения потребностей всех его участников возможно не в полной мере, что подтверждает важность участия государства в данном процессе. В большой степени это связано с низким качеством институтов в сфере законодательства, правоприменения, технического контроля, арбитражных разбирательств, страхования и т. д.; слабостью национальной финансовой системы; ограниченными производственными возможностями строительной отрасли. Дополнительной проблемой является необходимость окончательного демонтажа остатков государственного распределения жилья и земельной собственности: отставание в этой сфере представляет собой серьезную угрозу с точки зрения темпов развития эффективного и гибкого жилищного рынка.

*Задачи государственного регулирования рынка ИЖС
и их предпосылки*

| Задачи | Предпосылки |
|---|---|
| 1 | 2 |
| Нормативно-правовое обеспечение рынка индивидуально-жилищного строительства | Отсутствие единой терминологии, классификация, параметров качества и пр., не определен объект регулирования |
| | Отсутствие нормативного документа, регламентирующего требования к готовой продукции |
| | Отсутствие сертификации, лицензирования или СРО для строительных организаций, работающих на рынке ИЖС |
| | Отсутствие технических регламентов и работы по их созданию, взамен отмененным ГОСТ и СНиП |
| Обеспечение контроля за соблюдением законодательства, норм и правил, касающихся приобретения/продажи, строительства и ввода в эксплуатацию объектов строительства | Развитие теневых отношений по поводу приобретения и владения земель с/х назначения |
| | Несоответствие объектов строительства нормам качества и безопасности |
| | Увеличение бюрократических барьеров, не приводящих повышению качества строительства и законности правоотношений между продавцами и покупателями |
| | Отсутствие текущего контроля за ходом строительства |
| | Необходимость государственного согласования |

| | |
|---|---|
| Обеспечение инженерной, транспортно-дорожной и социальной инфраструктуры мест застройки | Обеспечение полной загрузки объектов социальной инфраструктуры |
| | Большая стоимость первичных капитальных вложений |
| | Обеспечение рабочими местами коренных жителей мест массовой застройки, а также обеспечение объектами социальной инфраструктуры для местных жителей (школы, детские сады, медучреждения) |
| | Хаотический характер возникновения объектов строительства |
| Зонирование территории, предназначенной для массовой застройки индивидуальным жильем | Отсутствие локализации строительства, как индивидуального отдельно стоящего жилья, так и массового строительства |
| | Отсутствие возможности прогнозирования развития строительства на той или иной территории или географическом направлении |
| | Отсутствие перспектив и планов развития рынка ИЖС |
| Формирование государственной политики субурбанизации | Отсутствие мероприятий, направленных на создание благоприятного инвестиционного климата |
| | Отсутствие градостроительных планов, строительства за пределами города, в сельской местности |

*Источник: составлено автором на основании проведенного анализа рынка ИЖС юга Тюменской области

Поэтому для решения проблем обеспечения населения доступным малозэтажным жильем государство, не вмешиваясь в предпринимательскую инициативу участников рынка, должно обеспечить такую реализацию своей социально-экономической политики, которая максимально отвечала бы требованиям социально-экономического развития государства и общества; обеспечивала функционирование рынка в случаях, когда саморегуляция рынка не действует достаточно эффективно (например, в случаях необходимости обеспечения продукцией жилищного строительства социально незащищенных слоев населения); создавала необходимую для развития рынка и строительной отрасли в целом инфраструктуру; обеспечивала ясные и четкие нормы и правила деятельности участников рынка и, что также немаловажно, – нормы и правила участия самого государства на рынке – и как хозяйствующего субъекта, и как регулирующей и контролирующей инстанции.

Рассмотрим подробнее ключевые предпосылки, приводящие к необходимости организации работы государства относительно представленных аспектов.

Индивидуальное строительство является недостаточно регламентированным и почти нерегулируемым, а точнее, неуправляемым видом деятельности. Основным нормативным документом является Градостроительный кодекс РФ от 29.12.2004 г. № 190-ФЗ, который не раскрывает всех особенностей регулирования малоэтажного индивидуального строительства и вводит в заблуждение относительно отдельных вопросов (например, о необходимости производить архитектурно-планировочные работы, геодезические изыскания и пр.).

В целях уточнения, разъяснения Градостроительного кодекса ЦНИИЭ Пгражданстроем (головным институтом по малоэтажному жилищному строительству) было разработан и с 1 января 2005 г. введен в действие свод правил (СП) «Планировка и застройка территорий малоэтажного жилищного строительства» (СП 30-102-99), а на его основе разработан свод правил СП 11-111-99 «Разработка, согласование, утверждение, состав проектно-планировочной документации на застройку территорий малоэтажного жилищного строительства».

Однако по ряду причин, прежде всего, из-за своего статуса, СП не могут кардинально решить проблему нормативного дефицита области индивидуального строительства. Изначально не определены возможности и «радиус действия» самих СП в Системе нормативных документов в строительстве (СНДС). В соответствии со СНиП 10-01-94, регламентирующими СНДС, своды правил (СП) устанавливают рекомендуемые положения в развитие и обеспечение обязательных требований СНиП и ГОСТ. Таких СНиП и ГОСТ по малоэтажным жилым зданиям до сих пор нет, поэтому указанные СП оперируют нормами и правилами для общежилищной сферы. Дополнительно с 1 января 2007 г., два года спустя после принятия СП 30-102-99 и СП 11-111-99, вводятся СНиП 31-02-2001 «Дома жилые одноквартирные», не связанные с этими СП. Тем самым ситуация с нормативным обеспечением малоэтажного жилищного строительства не получает системного разрешения, а фактически еще более усугубляется.

Обратимся к некоторым примерам.

Объект нормирования в СП и СНиП – жилые дома. Но такого понятия в основополагающих документах СНДС, в частности в СНиП 10-01-94, не содержится. К строительной продукции по этому документу относятся только законченные строительством здания и другие строительные сооружения. Различие между «зданием» и «домом» явное и весьма существенное. Домом принято называть

обустроенное, обжитое и постоянно или сезонно используемое жилое здание. Обиходное же понятие «дом» относится к виду бытовых техницизмов, которыми в нормотворчестве пользоваться не принято. Такие вещи исключены при наличии и использовании достаточно проработанного терминологического и классификационного аппарата нормотворчества, но он в сфере малоэтажного жилищного строительства явно еще не отработан. В частности, классификацией территорий малоэтажной жилой застройки (СП 30-102-99) определены всего три типа жилых домов: одно-двухквартирные, многоквартирные блокированные и усадебные, а в п.5.2 «Типы жилых зданий» (не домов) они по критерию уровня проживания подразделяются всего на две категории: социальное жилище для муниципального строительства и жилище для индивидуального строительства. К тому же данная классификация оперирует (в пределах одного нормативного документа) тремя названиями одного и того же объекта: дом, здание, жилище.

Таким образом, динамично развивающееся социально-типологическое разнообразие малоэтажных жилых зданий системно не изучается, не анализируется и не классифицируется, а вынужденно распределяется по удобным и привычным схемам. Не решив общие задачи (классификация, терминология, параметры качества и т. д.) в малоэтажном жилищном строительстве, нормотворчество обречено на неопределенность неоднозначность, неточность и другие подобные дефекты, которые весьма опасны для любого реального, а не формального нормативного документа.

Также принципиально важным является отсутствие в СНДС вида нормативного документа, который бы регламентировал требования к готовой строительной продукции, т. е. к зданиям и сооружениям.

Все это позволяет сделать вывод о том, что нынешнее строительное нормотворчество не только не обеспечивает перспективного развития малоэтажного жилищного строительства, но даже не поспевает за его сегодняшними темпами и направлениями.

Следует обратить внимание и на контрольную функцию государства. На сегодняшний день данная функция сводится к определению перечня документов, которые обязан предоставить застройщик, и установлению правильности и законности их формирования, таким образом, контролируя количество и степень участия государственных органов и уровень бюрократизации, но никак не качество и соответствие установленным нормам процесс строительства. Так как, несмотря на наличие необходимых документов, нет гарантии, что

строительство проводилось надлежащим способом без критических нарушений, так как никакой текущий контроль за ходом строительства со стороны государства не производится, и все меры государственного контроля неэффективны.

Кроме вышеизложенного, важным фактором формирования спроса на индивидуальное жилье и всего рынка ИЖС развития является наличие на территории застройки инженерной, транспортной и социальной инфраструктуры. Инфраструктура повышает привлекательность территории застройки при продажах, и при грамотном подходе может повлиять на ход реализации всего проекта. Отдача от нее начинается еще на этапе строительства. Однако введение в генплан проекта дополнительной инфраструктуры автоматически приводит к удорожанию домов. Удорожание часто бывает таким существенным, что пренебречь им практически невозможно. Вторая сложность – это государственные согласования, касающиеся подключений к электрическим сетям, газу и водопроводам и организации канализационной системы. Довольно сложный и дорогостоящий вопрос – это организация строительства дорог и обеспечение движения маршрутного транспорта, также необходимы согласования с ГИБДД и другими государственными органами. Все это в совокупности делает данный процесс практически не реализуемым без участия и поддержки государства. Относительно социальной инфраструктуры – также должна существовать заинтересованность муниципальных органов для обеспечения функционирования объектов социальной инфраструктуры: школ, детских садов и медицинских учреждений. По мнению автора, обеспечение инфраструктуры территории массовой застройки индивидуальным жильем возможно только при условии четкой локализации строительства на определенной территории или в определенном территориально-географическом направлении. При этом данная локализация должна иметь юридическое основание и закрепляться в надлежащем документе, в котором было бы определено территориально-географическое направление, сроки освоения данной территории. Согласно данному документу, в течение установленного срока массовое строительство малоэтажного жилья разрешается только на определенной территории, вне данной территории строительство запрещено. Также для снижения социального напряжения возможны различные льготы, субсидии и другие государственные меры поощрения. Таким образом, данная мера позволит сконцентрировать всех потребителей на условной территории, что поспособствует привлечению предприни-

мателей и возникновению развлекательно-бытовой инфраструктуры, появится возможность полного потребления социальной инфраструктуры, а также расходы на организацию всех видов инфраструктуры будет возможно отнести на большее количество потребителей и сделать эти затраты незначительными, что при существующем хаотическом территориальном расположении объектов строительства невозможно достигнуть.

Таким образом, из вышесказанного следует, что акцентирование внимания только на рыночных методах и инструментах решения столь важной и значимой для страны проблемы не приведет к ее разрешению без прямого участия государства. Этот тезис имеет подтверждение и в мировой практике. В соответствии с социальной сущностью государственных инвестиций, направляемых на формирование стабильного общественного климата без излишнего социального напряжения, значительную их часть государство должно направлять на решение жилищного вопроса. Это необходимое, но недостаточное на современном уровне условие. Формирование качественной и эффективной государственной инвестиционной политики и стратегии ее решения является тем необходимым и достаточным условием, которое обеспечивает реализацию данной проблемы. Исследуемую проблему невозможно решить без целевого направления государственных инвестиций в инфраструктуру жизнеобеспечения новых поселений, в индустриальное массовое производство индивидуального жилья на основе инновационных технологий, обеспечивающих высокий комфорт жилища и его доступность каждому гражданину страны. В связи с этим государство приобретает еще одно существенное качество, а именно – роль пускового механизма привлечения в эту сферу широкого потока частных инвестиций, без которых также невозможно разрешение проблемы обеспечения населения доступным и комфортным жильем.

Список литературы

1. Белых, В. С. Предпринимательское право России : учебник / В. С. Белых, Э. Берсункаев, С. И. Винниченко. М. : Проспект, 2009. 656 с.
2. Бойко, В. Девелоперы и консультанты : кто есть кто? [Электронный ресурс] // Деволлопмент групп : сайт. URL : http://www.construction-development.biz/resource.php?id_res=80.
3. Градостроительный кодекс Российской Федерации : федеральный закон Российской Федерации от 29 дек. 2004 г. № 190-ФЗ

// Собрание законодательства Российской Федерации. 2005. № 55. Ст. 20.

4. Евпланов, А. Риэлторы хотят закон : рынок недвижимости нуждается в дополнительном регулировании [Электронный ресурс] // Рос. бизнес-газ. : электр. версия газ. 2010. № 773. 40 с. URL : <http://www.rg.ru/2010/10/26/poltorak.html>.

5. Митичев, Г. А. Совершенствование государственной инвестиционной политики в сфере индивидуального жилищного строительства : автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2008. 22 с.

6. Мищенко, В. В. Мировой опыт и российская практика развития рынка строительных услуг (на примере жилищного строительства) : дис. ... канд. эконом. наук. М., 2008. 102 с.

7. О техническом регулировании : федеральный закон Российской Федерации от 27 дек. 2002 г. № 184 – ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 52. Ст. 5140.

8. Портал общественных объединений «Диалог» [Электронный ресурс]. URL : <http://www.dialog-urfo.ru/news/?cat=8&id=16788>.

9. Строительные нормы и правила Российской Федерации от 17 мая 1994 г. № 18-38 // Информ.-правовая система «Гарант».

10. Свод правил по проектированию и строительству от 30 дек. 1999 г. № 94 [Текст] // Информ.-правовая система «Гарант».

Э. Н. Смоленцева
аспирант

Челябинский государственный университет

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Основой любой современной организации, безусловно, являются люди, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и определяют ее экономические показатели и конкурентоспособность. Руководство организации может разработать планы и стратегии, найти оптимальные структуры и создать эффективные системы передачи и обработки информации, установить в организации самое современное оборудование и использовать самые современные технологии, однако все это будет сведено на нет, если члены организации не будут эффективно исполнять свои должностные обязанности, стремиться своим трудом способствовать достижению

целей и выполнению задач, стоящих перед организацией.

Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком. Для этого необходимо знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие¹.

В самом общем виде мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы находятся вне и внутри человека и заставляют его осознанно или же неосознанно совершать некоторые поступки. При этом связь между отдельными силами и действиями человека опосредована очень сложной системой взаимодействий, в результате чего различные люди могут совершенно по-разному реагировать на одинаковые воздействия со стороны одинаковых сил. Более того, поведение человека, осуществляемые им действия в свою очередь также могут влиять на его реакцию на воздействия, в результате чего может меняться как степень влияния воздействия, так и направленность поведения, вызываемая этим воздействием.

Как любые работники, госслужащие также при прохождении государственной службы преследуют достижение своих целей, которые следует учитывать в кадровой политике при их мотивации.

Трудовая сфера государственной службы имеет ряд специфических особенностей:

- по своему содержанию трудовая деятельность госслужащих направлена на реализацию общенациональных интересов, на всемерное укрепление и развитие общественного и государственного строя;

- высокая степень ответственности должностных лиц за принимаемые решения, их осуществление, результаты и последствия;

- жесткая нормативная регламентация управления и трудовой дисциплины;

- задействование интеллектуального, а также творческого потенциала для решения управленческих задач. При этом уровень оплаты труда государственных служащих значительно ниже, чем в коммерческих структурах, а дополнительные социальные гарантии не в полной мере компенсируют сложность и значимость их деятельности.

Для стабилизации кадрового состава гражданской службы необходима комплексная система мотивации персонала. Систему мотивации персонала нужно строить исходя из анализа потребностей государственных служащих, она должна быть гибкой, учитывать профессиональные, возрастные особенности сотрудников. Каждый сотрудник должен знать, за что вознаграждают или наказывают в организации, для этого нужны четкие критерии оценки работы персонала. Различные изменения в организации, ее рост, реорганизация требуют адаптации системы мотивации с учетом изменяющихся факторов. Материальные формы мотивации являются наиболее часто используемым стимулом, однако их применение не всегда возможно в сфере государственной службы из-за ограниченности размера бюджета.

По своей сути трудовая деятельность государственного служащего направлена на реализацию общенациональных интересов, на всемерное укрепление и развитие всех сторон общественного и государственного строя. При этом уровень оплаты труда государственных служащих значительно ниже, чем в коммерческих структурах, а дополнительные социальные гарантии не в полной мере компенсируют сложность и значимость их деятельности. Данное противоречие стало одной из причин реформирования² государственной службы Российской Федерации, поскольку несоответствие значимости труда госслужащих и его оценки в форме материального (денежного и неденежного) вознаграждения обусловило следующие негативные явления: потеря кадрового потенциала (в течение 10 лет со своих постов уйдут более 50 % госслужащих, занимающих ключевые должности, а из-за острого дефицита высококвалифицированных специалистов среднего возраста их быстрая адекватная замена невозможна)³; резкое снижение компетентности и морально-нравственных качеств государственных служащих; высокий уровень коррупции, утрата мотивации. Законодательство накладывает определенные ограничения на возможность получения госслужащими иных доходов, помимо основного места работы, поэтому денежное содержание является основным средством материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности. В настоящее время используется система оплаты труда, которая мало соответствует экономическим методам управления, не ставит результаты труда государственного служащего в зависимость от общего социально-экономического развития страны (региона), не стимулирует государственного служащего к сознательному, целенаправленному исполнению должностных обязанностей, не позволяет

материально обеспечить и защитить служащего, заинтересовать и привлечь на госслужбу квалифицированные кадры. Именно в этом заключается одна из причин сознательного недоиспользования служащими своих физических и интеллектуальных способностей.

Размер денежного содержания государственного гражданского служащего зависит от уровня занимаемой должности, квалификации, выслуги лет, но не зависит от фактических результатов его деятельности, от общего социально-экономического развития страны (региона), допускает равное вознаграждение за неравный труд, то есть несправедливость. Существующая на государственной службе система премирования требует кардинального пересмотра. В фонде оплаты труда государственного органа предусмотрены премиальные выплаты, удельный вес которых относительно невелик (в год – 2 оклада денежного содержания) в структуре денежного содержания государственных гражданских служащих и которые используются лишь как средство повышения размера оплаты труда. Такая система оплаты труда снижает стимулирующую роль заработной платы, является одним из серьезных факторов демотивации, который оказывает ключевое влияние на лояльность госслужащих.

Результаты проведенного анкетирования показали, что среди наиболее значимых факторов, препятствующих результативной работе государственных служащих, были отмечены следующие: отсутствие зависимости оплаты труда от фактических результатов; низкий уровень материально-технического обеспечения рабочего места; невысокий профессиональный уровень работников; отсутствие механизма должностного роста; возложение дополнительных функциональных обязанностей, сверхурочные нагрузки.

На вопрос о внутренних резервах повышения эффективности труда 72 % респондентов ответили, что они, безусловно, имеются, и значительные; 17 % отметили, что ресурсы имеются незначительные; 1 % сказали, что все ресурсы использованы; 13 % затруднились ответить.

Неиспользованные резервы повышения эффективности труда государственные служащие видят в отсутствии оплаты по фактическим результатам труда, недостаточно высоком профессионализме персонала, низком уровне материально-технического обеспечения рабочих мест, дополнительных сверхурочных нагрузках и отсутствии механизма должностного роста.

Данные опроса государственных служащих относительно необходимых условий мотивации труда указывают на то, что существую-

щая система мотивации не является действенной. Некоторые факторы мотивации существуют формально (система поощрений, социальные льготы, профессиональное развитие), но не реализованы на практике либо не доступны для абсолютного большинства служащих.

Было определено, что в разных возрастных группах доминирующими мотивами становятся также разные факторы. Для госслужащих моложе 30 лет привлекательными являются возможности получения профессионального опыта и карьерного продвижения: государственная гражданская служба рассматривается молодыми специалистами, делающими осознанное обоснование своего профессионального выбора, как способ капитализации своей квалификации. Для категории от 30 лет наиболее значимой становится стабильность и уверенность в будущем; лицам старше 50 лет важны правовые гарантии занятости.

Приоритетами работы в системе государственной службы в настоящее время являются стабильность деятельности, профессиональный опыт и интересное содержание труда, что указывает на высокий уровень мотиваций интеллектуального развития, профессионального совершенствования и творческой самостоятельности.

Исследование факторов управления трудовой мотивацией в сфере государственной службы показало, что эффективность используемых методов мотивации и стимулирования недостаточна и требует изменений.

Проблема мотивации труда на государственной службе сводится к тому, что заработная плата государственных служащих ничтожно мала и жестко регламентирована.

В этой ситуации одним из возможных способов повышения мотивации государственных служащих являются немонетарные методы.

Существует несколько зарекомендовавших себя способов немонетарного стимулирования работников:

- простые слова благодарности;
- поздравления сотрудников с днем рождения и вручение подарков;
- организация различных образовательных процессов, спортивных соревнований, корпоративных праздников с учетом пожеланий персонала;
- официальное поздравление сотрудника с увеличением его стажа государственной еще на один год;
- грамотно организованная профадаптация новых специалистов;
- награждение различными грамотами;

VIII региональная научно-практическая конференция

- присвоение званий (например, «Лучший работник года»);
- размещение на доске почета фотографий лучших работников.

Оклады денежного содержания (состоит из должностного оклада и оклада за классный чин)

| № п/п | Наименование должности | Должностной оклад | | Оклад за классный чин по классам | | | Оклад денежного содержания по классам с учетом коэффициента и надбавки | | |
|-------|---|-------------------|-----------------|----------------------------------|------|------|--|-------|-------|
| | | Без коэффициента | С коэффициентом | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Начальник отдела | 5411 | 8658 | 1429 | 1580 | 1729 | 10945 | 11186 | 11425 |
| 2 | Заместитель начальника отдела | 5111 | 8178 | 1429 | 1580 | 1729 | 10465 | 10706 | 10945 |
| 3 | Помощник руководителя территориального органа | 4811 | 7698 | 1429 | 1580 | 1729 | 9985 | 10226 | 10465 |
| 4 | Консультант | 4660 | 7456 | 1429 | 1580 | 1729 | 9743 | 9984 | 10223 |
| 5 | Главный специалист-эксперт | 4060 | 6496 | 1053 | 1129 | 1354 | 8181 | 8303 | 8663 |
| 6 | Ведущий специалист-эксперт | 3759 | 6015 | 1053 | 1129 | 1354 | 7700 | 7822 | 8182 |

Немалую роль в повышении эффективности работы играет фактор «прозрачности» государственного органа. Чем полнее информированы специалисты о состоянии дел в нем, чем лучше они ознакомлены с основными целями, тем с большей самоотдачей, как показывает практика, выполняют возложенные на них обязанности.

Законодательством закреплены основные государственные гарантии государственных служащих⁴, часть которых до настоящего времени не реализуется, например – не принят специальный федеральный закон о медицинском страховании государственных служащих.

Вместе с тем, считаю необходимо предусмотреть ряд дополнительных гарантий:

- медицинского страхования государственных служащих и членов их семей;
- предоставление путевок на санаторно-курортное лечение;
- оплаты стоимости проезда к месту отдыха и обратно государственному служащему и членам его семьи.

Дополнительным методом формирования мотивации у госслужащего является профессиональный рост. Кадровые службы слабо используют планирование карьеры в качестве фактора мотивации государственного служащего. Многие чиновники не знают перспективы своей служебной деятельности. Это объясняется, во-первых, недостатками в работе с резервами кадров, во-вторых, несопадением оценок, представлений госслужащего и государственного органа о потенциальных возможностях служащих и, наконец, как это ни парадоксально, нововведениями на государственной службе. Если в результате выборов в государственный орган приходит новый руководитель, он, как правило, приводит свою команду, вносит коррективы в структуру и персональный состав аппарата. И тогда надежды многих госслужащих на продвижение по службе остаются нереализованными. Особую актуальность в связи с этим приобретает проблема объективной оценки профессиональной деятельности служащих.

Подводя итог сказанному, можно сделать вывод, что в сфере государственной службы удачно разработанные правовые акты в российских условиях часто не обеспечиваются должной организационной, методической и финансовой поддержкой. И сегодня наблюдается острый кадровый голод на всех уровнях и во всех структурах власти, проявляющийся в нехватке современных управленцев, эффективных и талантливых работников. В соответствии с результатами проводимых исследований системы государственного управления и государственной службы в данной сфере профессиональной деятельности отмечаются низкая эффективность государственной власти, коррумпированность государственных служащих и рост недоверия со стороны населения к государственным институтам и структурам, а также к самим служащим. Слабая зависимость оплаты труда от фактических результатов деятельности госслужащего,

денежное содержание государственных служащих не соответствует уровню их жизни, рост инфляции «съедает» несвоевременную индексацию окладов.

Примечания

¹ Федеральная программа «Реформирование государственной службы РФ (2003–2005 годы)», утв. Указом Президента РФ от 19.11.2002 г. № 1336.

² Федеральный Закон № 79 от 27.07.2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

³ Банных, Г. А. Реформирование государственной службы как способ регулирования управленческих аномалий // ЧиновникЪ. 2006. № 5 (45).

⁴ Волгин, Н. А. Страсти по окладам, или Сколько «стоит» российский чиновник? // Человек и труд. 2001. № 2.

С. А. Смолягин

магистрант

Челябинский государственный университет

МЕЖСЕКТОРНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Концепция межсекторного социального партнерства, описывающая взаимодействие государства, бизнеса и НКО, является новым явлением для России, и само взаимодействие сторон часто возникает и протекает спонтанно, хаотично, носит волнообразный характер. Вместе с тем процесс внедрения межсекторного партнерства происходит весьма бурно, и сегодня можно наблюдать довольно много новых элементов в системе взаимодействия.

По содержанию политика социального партнерства – это цивилизованная форма человеческого общежития, обеспечивающая защиту интересов людей наемного труда, предпринимателей (работодателей), органов государственной власти путем стремления к договору, достижению консенсуса, выработки и осуществления интегрированной позиции по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития, формированию социального правового государства и гражданского общества¹. Впоследствии, когда «третий сектор» стремительно развивается, наряду с государством

и бизнес-сектором становясь полноправным участником социально-политических процессов, концепция «социального партнерства» приобретает новые аспекты, трансформируясь в систему межсекторного социального партнерства. Особую ценность приобретает инновационный взгляд на межсекторное социальное партнерство как на стратегию конструктивного взаимодействия государства, бизнес-структур и НКО, основанную на принципах партисипативной демократии.

Итак, межсекторное социальное партнерство – это конструктивное взаимодействие организаций трех секторов (государственного, коммерческого и общественного) при решении социальных проблем, выгодное каждой из сторон.

Ключевыми элементами социального партнерства являются: осознание социальной проблемы, заинтересованность партнеров в ее решении, наличие их возможности и использование «сильных сторон». На основе этих постулатов можно выделить основные принципы межсекторного взаимодействия:

- заинтересованность каждой из взаимодействующих сторон в поиске путей решения социальных проблем;
- объединение усилий и возможностей каждой из сторон в решении важных проблем, неэффективно «атакуемых» ими раздельно;
- конструктивное сотрудничество между ними в разрешении спорных вопросов;
- стремление к поиску реалистичных решений социальных задач, а не имитация такого поиска;
- децентрализация решений, преодоление государственного патернализма;
- взаимоприемлемый контроль и учет интересов;
- правовая обоснованность «кооперации», предоставляющая выгодные каждой стороне и обществу в целом условия взаимодействия.

Социальная проблема является основным элементом, на базе которого формируется межсекторное социальное партнерство. Такая проблема, как правило, возникает при наличии конфликта интересов разных групп населения относительно некоего общего ресурса. Ситуация осложняется, когда это группы с неравными возможностями. Проблемой также может быть конфликт интересов населения и властей, когда «спрос» определенных социальных групп на удовлетворение их потребностей, не противоречащих общественным интересам, не обеспечивается «предложением» со стороны органов

власти в силу каких-либо причин, и возникает серьезная социальная напряженность. Когда социальная проблема выявлена и обозначена, появляются предпосылки для возникновения межсекторного партнерства. Однако реально межсекторное социальное партнерство возникает тогда, когда стороны начинают работать над решением общих проблем, осознав значимость социальной проблемы, свои способности и возможности по решению проблем, взаимную выгоду и привлекательность партнерства.

Возможности участников трехстороннего социального партнерства различны по своей сути. Возможности государственных структур заключаются главным образом в использовании административного ресурса. Возможности коммерческих организаций обусловлены предоставлением финансовых средств. Некоммерческие организации используют свой уникальный ресурс, а именно: они собирают и организуют социальные инициативы граждан. В этом разделении сфер влияния третьему сектору принадлежит особая роль, и на нем лежит особая ответственность. В подавляющем большинстве случаев первенство в инициировании сотрудничества и разработке его механизмов принадлежит именно некоммерческим организациям.

Межсекторное социальное партнерство возникает в том случае, когда некоммерческим организациям удастся обосновать его привлекательность. Для государства такая привлекательность видится в перераспределении функций по выполнению социальных обязательств. Если государственные органы соглашаются на сотрудничество, то в большинстве случаев они рассматривают НКО как дополнительный инструмент государственного регулирования, с помощью которого требуемые услуги можно оказать эффективнее и качественнее.

К сожалению, в отечественной практике на данном этапе существует реальная проблема, когда органы власти попросту «отчитываются» работой общественных организаций. Что увеличивает общий уровень недоверия между общественниками и чиновниками, выражающийся в обоюдных обвинениях друг друга в непрофессионализме и некомпетентности.

В настоящее время межсекторное социальное партнерство является своеобразным вызовом государственным структурам, которые должны внедрять инновационные и адаптировать традиционные методы управления к новой социально-политической реальности. Это вопрос не только о перераспределении ресурсов, но и о формировании политических приоритетов.

Вместе с тем для установления межсекторного партнерства организации некоммерческого сектора сегодня нуждаются в росте профессионализма и организационном развитии. В связи с чем они должны отвечать следующим требованиям²:

– *Профессионализм и компетентность.* Часто государственные служащие жалуются на то, что представители общественных организаций обращаются с заявками о финансовой помощи, при этом не имея четких планов деятельности. Те общественные объединения, которые предлагают нечто жизнеспособное, интересное, профессиональное, могут в значительно большей степени рассчитывать на поддержку со стороны государства. В процессе взаимодействия с некоммерческими организациями выявляется степень профессионализма государственного служащего. Поскольку современную государственную структуру невозможно представить без служб по связям с общественностью, это дает основания полагать, что вопросами взаимодействия с гражданскими структурами должны заниматься, прежде всего, данные специализированные отделы. Однако нельзя согласиться с мнением, которое встречается в публицистической литературе, что только службы по связям с общественностью взаимодействуют с НКО. Каждому чиновнику, независимо от должности и вида деятельности, следует обладать навыками общения с представителями НКО. У ее представителя не должно быть ощущения, что власти преуменьшают ее роль, угрожают ее существованию или просто игнорируют ее деятельность. Для органов власти будет полезно проявить вежливость по отношению к членам общественной организации, выказать интерес к их заявлениям, задать им вопросы, оценить их предложения, оказать консультативную помощь.

– *Способность к привлечению дополнительного финансирования.* Будучи некоммерческими, многие организации испытывают затруднения не только в финансировании своей деятельности, но даже в содержании собственного аппарата сотрудников. Государственная политика в отношении некоммерческих организаций может как стимулировать, так и, наоборот, препятствовать не только развитию, но и их выживанию. Некоторым гражданским организациям удастся изыскать средства для успешного осуществления своей деятельности. Как правило, некоммерческая организация, располагающая свидетельствами о позитивных результатах деятельности, проводящая продуманную стратегию фандрайзинга (привлечения средств на осуществление деятельности), может рассчитывать на финансовую поддержку со стороны государства.

– *Способность выражать и лоббировать интересы своей группы* на уровне принятия государственных решений. Действия правительства зачастую отражают потребности народа только в том случае, если достаточно большое количество граждан берет на себя труд довести свою точку зрения до сведения тех, кто принимает решения на государственном уровне. Общественная организация, которая стремится установить партнерские отношения с государством или оказать влияние на процесс принятия решений, должна разработать программу лоббирования своих интересов. Программа должна быть организована и спланирована на основании четкого понимания временных рамок принятия решений и тех ключевых лиц, от которых эти решения зависят.

Для достижения целей межсекторного социального партнерства работа по его организации должна проводиться на трех уровнях³:

1. На общенациональном. Речь идет об изменении типа государственно-общественных отношений от конфронтации к диалогу.

2. На межуровневом. Осуществляется одновременно путем системной государственной политики поддержки.

3. На уровне отдельно взятой некоммерческой организации. Реформа социальной сферы должна перераспределить полномочия и ответственность НКО в сторону их расширения в соотношении с государственным сектором и бизнес-структурами.

Межсекторное сотрудничество и возникает реально тогда, когда удается:

– выстроить тип отношений ‘государство – общество – личность’, выявляя приоритеты политики в социальной сфере в ходе общественных дискуссий и политического участия общественности (например, включая механизм общественных экспертиз);

– достичь необходимого для партнерства уровня профессионализма и компетентности, в том числе в вопросах организационного развития, проектирования, сбора и привлечения средств (франчайзинга) и управления финансами;

– обеспечить понимание необходимости в создании новой модели социальной сферы, которая должна быть направлена на будущее. Реформа не может быть делом только государства, это вопрос ответственности общества в целом.

В отступление от основной темы, следует особо подчеркнуть, что миссия НКО заключается не просто в отстаивании интересов отдельной социальной группы, но в осознании своей ответственности за социальную сферу в целом. Некоммерческие организации долж-

ны осмыслить тот факт, что они являются полноправными субъектами социальной государственной политики, партнерами власти, способными оказать государству реальную помощь.

Для практической реализации общегосударственных социальных проблем совместными усилиями необходимо проработать механизмы МСП, критерии успешности которого соответствовали: 1) ожиданиям и требованиям общественности; 2) адекватности функционирования социальной сферы на данной территории; 3) обоснованностью нормами действующего законодательства; 4) универсальностью и возможностью быть воспроизведенным в будущем без участия создателей.

Обобщая доступную практику взаимодействия трех секторов, исследователи феномена межсекторного партнерства в России выделяют следующие группы механизмов, основываясь на анализе сущности и порядка их работы: 1) конкурсные; 2) социально-технологические; 3) организационно-структурные; 4) процедурные; 5) комплексные⁴.

К конкурсным относятся такие механизмы, в соответствии с которыми взаимодействие реализуется в том случае, когда НКО выигрывает конкурс, организованный по заранее продуманной и разработанной схеме и предусматривающий участие НКО и/или вовлечение гражданских инициатив. В эту группу механизмов МСП входят: социальный заказ и грант уровня субъекта РФ, муниципальный социальный заказ и грант, тендер, конкурс социальных проектов по различным номинациям, конкурс проектов на соискание грантов Президента РФ в области культуры и искусства, на получение кредита и др.

К социально-технологическим относятся механизмы, основой взаимодействия которых является социальная технология (ноу-хау), представляющая инновационную разработку НКО либо результат адаптации иностранного опыта в российской практике. Обязательный критерий такой технологии – высокая эффективность по сравнению с технологиями, применявшимися государственными структурами в данной сфере. В число таких механизмов входят: приемные семьи, экологические экспертизы, модели социализации детей-инвалидов, умственно отсталых детей, новые подходы к психологической реабилитации алкоголиков и наркоманов, оздоровительные программы, концепция реабилитационного пространства для несовершеннолетних групп риска и многое другое.

К процедурным механизмам взаимодействия относятся те, которые определяются правилами сотрудничества НКО и власти при ре-

шении определенного класса задач без организации конкурса, создания новых юридических лиц и опоры на какие-либо инновационные технологии. Такие процедуры формируются в ходе совместного обсуждения и чаще всего оформляются в виде рамочного соглашения либо положения, действующего в течение фиксированного периода. Это, например, различного рода и статуса Общественные палаты, Общественные комитеты, круглые столы, форумы граждан, общественные парламенты, губернские собрания общественности, палаты социального бизнеса, общественные советы и др.

Наконец, *комплексные механизмы* представляют собой формы взаимодействия, комбинирующие в себе черты, по меньшей мере, любых двух из вышеназванных механизмов. Это, например, фонды развития местного сообщества (объединяют черты конкурсных, технологических и организационно-структурных механизмов), ярмарки НКО, ярмарки социальных проектов и услуг и т. п.

Как показывает практика, сложившийся порядок разработки, утверждения и реализации механизмов МСП на сегодняшний день является весьма неудовлетворительным. И тому есть ряд причин.

Во-первых, отсутствует системная нормативно-правовая база механизма МСП, которая должна регулировать формы и методы взаимодействия, устанавливать порядок организации и проведения МСП, определять компетенцию, права и обязанности ответственность сторон.

Во-вторых, недостаточный уровень, а зачастую и полное отсутствие навыков совместной работы у представителей власти, НКО и бизнеса.

В-третьих, неразработанность механизма контроля за исполнением утвержденных форм МСП.

В-четвертых, отсутствие критериев и норм реализации механизмов МСП, единой системы оценки эффективности результатов.

И, наконец, трудности, связанные с выявлением наиболее приоритетных социальных нужд, а также необеспеченность программ МСП ресурсами.

Преодолеть эти трудности призваны концептуальные направления, которые ведутся для выстраивания эффективного механизма МСП государственной власти и НКО⁵.

1. *Следование принципу субсидиарности.* Данный принцип предполагает, что каждый уровень властных структур должен обладать полномочиями, достаточными для решения проблем, которые в силу своей природы или значимости могут быть решены именно на этом

уровне, причем с наибольшей эффективностью для всей системы.

Необходимыми элементами реализации субсидиарности являются: дополнительность мероприятий федерального центра по отношению к действиям субъектов федерации; распределение властных полномочий, ответственности между уровнями власти на началах паритета и движения «снизу – вверх»; законодательное закрепление за каждым уровнем власти и управления предметов ведения, осуществляемых самостоятельно, совместно или по согласованию; закрытость перечня предметов ведения и полномочий для каждого уровня государственной власти и управления; урегулирование порядка и формы представительства низших органов власти и управления на высшем уровне; соответствие объема делегированных «сверху – вниз» полномочий выделяемым ресурсам и определяемым мерам ответственности; единство правового пространства, конституционной системы и норм законодательства, системы исполнительной власти.

2. *Необходимость мотивации государственных служащих* для сотрудничества с НКО. Современные теории управления уделяют особое внимание роли мотивации как фактора обеспечения эффективной и плодотворной деятельности. Государственные чиновники, у которых нет опыта работы с НКО, естественно, не очень заинтересованы сотрудничать с ними, в том числе и потому, что не имеют необходимых для этого стимулов. Поскольку ситуация именно такова, больше внимания необходимо уделять просветительской работе и стимулировать интерес чиновников к определению роли и потенциальных возможностей организаций некоммерческого сектора, рассмотрению их в качестве деловых партнеров.

3. *Совместное формирование правового пространства.* Безусловно, в процессе формирования национальной нормативно-правовой базы власть должна руководствоваться мнением и интересами граждан, взаимодействие должно носить характер открытости и основываться на широком участии общественности. Законодательство должно быть сформировано таким образом, чтобы способствовать установлению баланса интересов и толерантности разных групп, даже в том случае, если они находятся в оппозиции к официальным властям, поскольку последние в таких случаях редко рассматривают НКО как партнеров, способных оказать помощь в решении текущих критических проблем посредством мобилизации поддержки со стороны граждан и привлечения добровольных пожертвований.

4. *Усиление коммуникативного аспекта при реализации проектов,* которое должно осуществляться в следующей последовательности:

– в первую очередь, необходимо провести исследование общих интересов и определить сферы партнерства. Даже в том случае, если этот процесс ограничен и носит формальный характер, необходимо подходить к его организации с позиции выявления позитивных сторон существующего или возможного партнерства между правительством и общественными институтами и формирования конструктивных инициатив;

– затем должен быть установлен прямой диалог между чиновниками и представителями НКО. Важно, чтобы тематические встречи носили регулярный, рабочий характер, что позволяет потенциальным партнерам привыкнуть друг к другу и увидеть возможности для развития сотрудничества в решении конкретных проблем;

– далее наступает этап планирования совместной деятельности между правительственными организациями и НКО, способными предложить свои услуги правительству. Для осуществления этого шага требуется заинтересованность правительства и профессиональная ответственность НКО.

Основание надеяться на дальнейшую реализацию концепции межсекторного социального партнерства как стратегии оптимизации взаимодействия государственного, коммерческого и некоммерческого секторов в целях эффективного решения общественно значимых проблем и осуществления общественно полезной деятельности дает принятый в марте 2010 г. закон, который официально установил институт социально ориентированных НКО⁶. Однако в настоящее время зачастую наряду с отношениями партнерства и сотрудничества возникает и прямое противостояние между общественными организациями третьего сектора и органами государственной власти.

Чтобы переломить эту негативную ситуацию, необходимо продолжать движение по найденным направлениям: трансформировать государственно-общественные отношения от конфронтации к диалогу; активно создавать условия для становления некоммерческого сектора; реформировать социальную сферу путем перераспределения полномочий и ответственности между государством, бизнесом и НКО в сторону усиления правовых возможностей последних.

Для обеспечения работоспособности механизмов взаимодействия представителям НКО недостаточно иметь активную гражданскую позицию. Они должны повысить профессионализм, компетентность, уметь лоббировать интересы своей группы на уровне принятия государственных решений. В свою очередь государствен-

ный сектор необходимо также подготовить к партнерству посредством внедрения в практику управления принципа субсидиарности, мотивации чиновников на сотрудничество с НКО, включения представителей НКО в процесс формирования правового пространства партнерства, усиления коммуникативного аспекта при реализации совместных проектов.

В современных условиях демократизации государственно-общественных отношений в нашей стране следует сформулировать целостную стратегию межсекторного взаимодействия, выработать модель межсекторного социального партнерства на основе систематизации, изучения отечественной практики сотрудничества НКО с государственными и муниципальными структурами, а также с учетом мирового позитивного опыта партнерства, накопленного в этой сфере.

Примечания

¹ Прохоров, Б. Б. Экология человека. Понятийно-терминологический словарь. Ростов н/Д, 2005.

² Златева, Г. О взаимодействии организаций третьего сектора с государственными органами в сфере социальной политики. Международный опыт. М., 1999. С. 37.

³ Либоракина, М. И. Социальное партнерство : заметки о формировании гражданского общества в России / М. И. Либоракина, М. Г. Флямер, В. Н. Якимец. М., 1996. С. 17–23.

⁴ Якимец, В. Н. Межсекторное социальное партнерство : возможности и ограничения. М., 2001. С. 22.

⁵ Чиркин, В. Н. Федерализм : теория, институты, отношения (сравнительно-правовое исследование). М., 2001. С. 62.

⁶ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций : федер. закон от 5 апр. 2010 г. № 40-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. 2010. № 15. Ст. 1736.

**ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ МЕХАНИЗМА
ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И ПАРАМЕТРЫ ОЦЕНКИ
ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Предлагаемая функциональная модель механизма государственного регулирования предпринимательства включает в себя пять функциональных блоков (см. рисунок).

Первый функциональный блок – «информационный» – заключается в концентрации необходимой информации и обработке ее в соответствии с определенными требованиями и в установленном формате.

Второй функциональный блок – «аналитический» – диагностирует основные социально-экономические показатели деятельности предпринимательства (на основе «информационного» блока), по результатам чего формируются приоритетные направления поддержки и развития предпринимательства.

В рамках третьего функционального – «корректирующего» – блока (исходя из полученных данных от «аналитического» блока) происходит организация или корректировка системы реализации основных направлений регулирования деятельности и функционирования предпринимательства.

Необходимым является четвертый функциональный – «ресурсный» – блок, так как в нем происходит перераспределение имеющихся государственных ресурсов с целью обеспечения оптимального функционирования системы регулирования деятельности предпринимательства.

Заключительным является пятый функциональный – «мониторинговый» – блок, на базе которого происходит составление мониторинга по результатам деятельности предпринимательства на основе социально-экономических показателей функционирования за отчетный период.

Предлагаемая функциональная модель механизма государственного регулирования предпринимательства позволяет учесть взаимосвязь и взаимовлияние внутренних функций механизма друг на друга, что дает возможность механизму быть мобильным и легко адаптируемым к малейшим изменениям в предпринимательской среде.

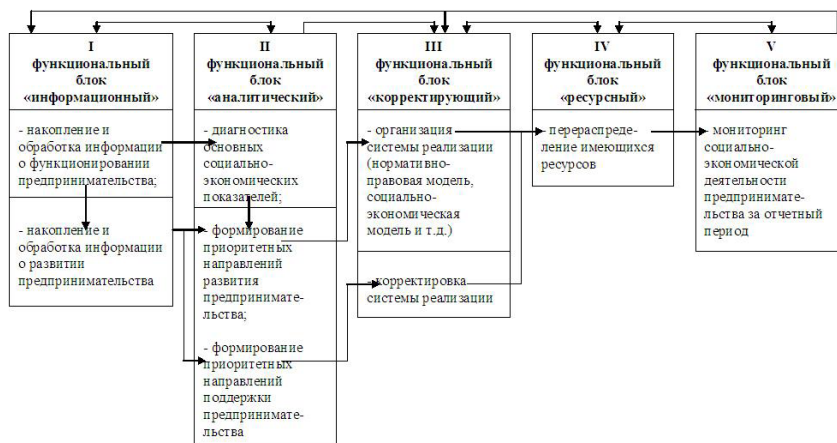
Немаловажное значение имеет сущность и состав показателей оценки деятельности механизма государственного регулирования предпринимательства.

Автор предполагает, что механизм государственного регулирования предпринимательства имеет различный ресурсный, социальный и экономический потенциал, а также цели на определенном этапе своего функционирования. Эффективность механизма государственного регулирования предпринимательства предлагается оценивать в зависимости от степени достижения поставленной цели (результата) или как стоимость достижения цели (результата).

В качестве основных параметров, используемых при оценке результата от функционирования механизма государственного регулирования предпринимательства, автором выбраны следующие:

- институциональный;
- временной;
- качественный;
- количественный;
- инновационный.

Предлагаемые параметры оцениваются по четырехбалльной шкале с соответствующими уровнями оценки (см. таблицу).



Функциональная модель механизма государственного регулирования предпринимательства

Оценка результата от функционирования механизма государственного регулирования предпринимательства

| Параметр | Оценка параметра | | | |
|-------------------|---|---|--|--|
| | 1 балл (недостаточный) | 2 балла (достаточный) | 3 балла (оптимальный) | 4 балла (отличный) |
| Институциональный | Отсутствие инфраструктуры для функционирования предпринимательства | Формирование инфраструктуры для функционирования предпринимательства | Развитие инфраструктуры для функционирования предпринимательства | Сформированная инфраструктура для функционирования предпринимательства |
| Временной | Большая часть фирм в предпринимательском секторе функционирует на рынке не более 1 года | Большая часть фирм в предпринимательском секторе функционирует на рынке не более 1–3 лет | Большая часть фирм в предпринимательском секторе функционирует на рынке не более 3–5 лет | Большая часть фирм в предпринимательском секторе функционирует на рынке более 5 лет |
| Качественный | Количество предприятий уменьшилось во всех сегментах рынка (по сравнению с отчетным периодом) | Количество предприятий не изменилось во всех сегментах рынка (по сравнению с отчетным периодом) | Рост количества предприятий в отдельных сегментах рынка (по сравнению с отчетным периодом) | Освоение предпринимательством новых сегментов рынка (по сравнению с отчетным периодом) |
| Количественный | Недостаточное насыщение рынка необходимыми товарами и услугами | Достаточное насыщение рынка необходимыми товарами и услугами | Спрос удовлетворяет предложение на рынке необходимых товаров и услуг | Предложение превышает спрос на рынке необходимых товаров и услуг |

| | | | | |
|---------------|--|---|---|--|
| Инновационный | Предпринимательский сектор использует устаревшие технологии производства | Предпринимательский сектор использует устаревшие технологии производства, но обновляет основные фонды | Предпринимательский сектор использует нанотехнологии производства зарубежной разработки | Предпринимательский сектор использует нанотехнологии производства своей или отечественной разработки |
|---------------|--|---|---|--|

Список литературы

1. Соловьева, О. А. Государство как субъект регулирования предпринимательства в рыночной экономике. Челябинск : Полиграф-Мастер, 2011. 120 с.
2. Соловьева, О. А. Государственное регулирование предпринимательства в условиях трансформации современной экономики. Челябинск : Полиграф-Мастер, 2012. 156 с.
3. Соловьева, О. А. Государство и предпринимательство : регулирующее действие в модернизации национального бизнеса. Челябинск : Полиграф-Мастер, 2013. 170 с.

Л. Д. Сайфуллина

доцент, канд. экон. наук

*Уфимский государственный технический
авиационный университет*

А. Р. Исмагилова

магистрант

*Уфимский государственный технический
авиационный университет*

К ВОПРОСУ О РАЗРАБОТКЕ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

В условиях текущих социально-экономических преобразований все большее значение приобретает эффективное управление человеческими ресурсами, так как именно люди являются производителями материальных и духовных ценностей, субъектами управления общественными процессами. Наиболее значимой является деятельность по управлению персоналом в органах государственной власти,

поскольку от состава государственных служащих как проводников реализации государственной власти, от качества принимаемых ими решений в дальнейшем зависит социально-экономическое развитие страны, качество жизни населения в целом. Имея в виду особую значимость решаемых государственными служащими задач, необходимым становится совершенствование, модернизация и повышение эффективности системы управления персоналом в органах государственной власти.

Одним из современных методов модернизации системы управления персоналом в органах государственной власти является внедрение принципов управления, при которых происходит увязка целей организации, результатов деятельности государственных служащих, условий оплаты труда и карьерного роста при прохождении государственной службы. Применение методов управления, нацеленных на результат, позволяет повысить качество управленческих решений, эффективность деятельности и вовлеченность государственных служащих в решение проблем, стоящих перед органами государственной власти, создать основу индивидуальной заинтересованности в достижении поставленных целей, эффективности выполнения должностных обязанностей.

Применение таких методов управления, прежде всего, связано с разработкой и внедрением показателей эффективности и результативности деятельности государственных служащих, так называемых ключевых показателей эффективности. Ключевые показатели эффективности (**Key Performance Indicators, KPI**) – это система измерений определенных показателей эффективности деятельности конкретных субъектов (организаций, отделов, сотрудников) по выделенным направлениям, увязанная со стратегическими целями организации. Применительно к государственной службе ключевые показатели эффективности можно охарактеризовать как количественные измерители, включающие в себя результативность работы государственных структур (министерств, ведомств), их подразделений, эффективность работы государственных служащих, удовлетворительность выполняемой ими работы.

Технология KPI основывается на стратегических целях государства в области управления кадрами, под которые разрабатываются конкретные показатели на заданный период времени. Понятие эффективности может формироваться, например, с помощью таких показателей, как рейтинги органов власти, доля выполненных в установленный срок заданий и поручений, доля государственных

служащих, повышенных в должности по итогам аттестации, отношение суммы выплаченной премии к штатной численности, соотношение расходов на государственное управление и осуществляемых им функций.

В настоящее время можно обозначить следующие общемировые тенденции применения ключевых показателей эффективности¹:

- установление тесной взаимосвязи между результатами деятельности органа власти и государственного служащего;
- переход от контроля процедур исполнения должностных обязанностей государственным служащим к контролю результатов;
- объективизация оценки эффективности деятельности государственного служащего;
- предоставление государственным служащим большей свободы в выборе управленческих решений;
- увязка показателей результативности деятельности государственного служащего с уровнем оплаты труда.

Нормативно-правовая база Российской Федерации предусматривает внедрение показателей эффективности и результативности служебной деятельности. Так, в ст. 50 ч. 14 федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» оговорено, что по отдельным должностям гражданской службы может устанавливаться особый порядок оплаты труда гражданских служащих, при котором эта оплата ставится в зависимость от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, определяемых в срочном служебном договоре. Таким образом, могут устанавливаться:

- показатели эффективности и результативности деятельности государственных органов;
- показатели принятия и исполнения управленческих и иных решений;
- показатели правового, организационного и документационного обеспечения исполнения указанных решений.

Разработка и внедрение ключевых показателей эффективности происходит как на федеральном уровне государственной власти, так и на уровне субъектов Российской Федерации. Примерами такой реализации среди федеральных органов исполнительной власти являются Министерство экономического развития Российской Федерации, где используются показатели для повышения качества государственных услуг (Приказ Минэкономразвития России от 01.03.2013 г. № 110 «Об утверждении методических рекомендаций по внедрению

системы оценки гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (их структурных подразделений)). Федеральная служба судебных приставов России (ФССП России) применяет показатели для определения лучших государственных служащих (Приказ ФССП России от 08.02.2013 г. № 40 «Об утверждении Положения о Всероссийском конкурсе “Лучший судебный пристав – ФССП России, осуществляющий розыск” и др.)). Министерство спорта и туризма использует показатели для премирования руководителей подведомственных учреждений (Приказ Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации от 18.11.2009 г. № 1072 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации и критериев оценки эффективности работы их руководителей, условий премирования руководителей федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации»). Также в ряде субъектов Российской Федерации разработаны и внедрены ключевые показатели эффективности (Вологодская, Самарская области, Республика Татарстан)².

Тем не менее, разработка и внедрение ключевых показателей эффективности в органах государственной власти сопряжены с рядом проблем¹:

- сложность подбора показателей результативности для государственных служащих руководящего звена;
- проблема классификации показателей эффективности и результативности непосредственно государственных служащих;
- отсутствие системы мониторинга показателей;
- неразвитость нормативной правовой базы;
- сопротивление со стороны государственных служащих.

Несмотря на круг обозначенных проблем, постепенно идет не только методологическая и регламентная проработка процесса внедрения показателей эффективности, но и меняется социально-психологический климат среди государственных служащих, понимающих важность и актуальность происходящих изменений.

Таким образом, реализация методов управления, направленных на результат посредством разработки и внедрения показателей эффективности и результативности деятельности государственных служащих, поможет обеспечить своевременный, объективный и

всесторонний анализ работы кадровой службы и измерение ее эффективности, что в конечном счете позволит:

- выделить приоритетные направления деятельности, обеспечивающие реализацию стратегии министерства или ведомства;
- стимулировать эффективность и качество работы государственных органов, их подразделений, а также отдельных государственных служащих;
- оценить вклад каждого сотрудника и подразделения в достижение долгосрочных и краткосрочных целей организации;
- анализировать соответствие функций государственных служащих потребностям и целям системы управления;
- повысить прозрачность деятельности государственных органов;
- контролировать затраты на персонал;
- измерять не только итоговые показатели деятельности, но и опережающие, по которым можно судить, в правильном ли направлении происходят изменения.

Примечания

¹ Клищ, Н. Н. Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих // Модернизация экономики и государство : междунар. науч. конф. / Ин-т проблем гос. и муницип. управления ГУ-ВШЭ. М., 2006.

² Зорина, Е. Г. Использование технологий КРІ на государственной службе // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009. № 6.

³ Щукина, Т. В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации : концептуальные подходы и административно правовое регулирование : монография. Воронеж : Науч. кн., 2001. 650 с.

Е. А. Трошкова

доцент, канд. ист. наук

Челябинский государственный университет

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ И ИХ ИЗМЕНЕНИЕ В ПЕРИОД 2005–2012 ГОДОВ

В современной России сохраняются существенные различия в уровне жизни населения субъектов федерации. Специфика проис-

VIII региональная научно-практическая конференция

ходящих в социальной сфере каждого региона процессов во многом определяется социально-экономической политикой региональной власти. Челябинская область не занимает лидерских позиций по основным индикаторам уровня жизни населения в Уральском федеральном округе, в то же время она не принадлежит и к аутсайдерам. Поэтому динамика показателей этого типичного региона-«среднячка» может служить иллюстрацией тех изменений, которые характерны для большинства российских субъектов.

Основным источником доходов населения Челябинской области сегодня является трудовая деятельность. В 2012 г. оплата труда вместе с официально неучтенной (скрытой) заработной платой занимала в общем объеме денежных доходов населения Челябинской области свыше 65 %. Данные об этом представлены в таблице¹.

Изменения в структуре денежных доходов населения Челябинской области в 2005–2012 гг. (в процентах к итогу)

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | Изменение в 2012 г. к 2005 г., п.п. |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|-------------------------------------|
| Денежные доходы всего | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| В том числе: | | | | | | | | | |
| – оплата труда, включая скрытую (официально неучтенную) заработную плату | 60,7 | 58,9 | 64,8 | 67,1 | 66,0 | 62,1 | 66,0 | 65,1 | 4,4 |
| – социальные выплаты | 13,8 | 12,6 | 12,3 | 12,3 | 14,7 | 19,1 | 19,6 | 20,4 | 6,6 |

| | | | | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|------|-----|-----|-------|
| – доходы от предпринимательской деятельности | 13,5 | 14,3 | 12,8 | 13,0 | 11,9 | 10,9 | 9,3 | 9,1 | - 4,4 |
| – доходы от собственности | 10,0 | 12,3 | 8,1 | 5,6 | 5,4 | 5,9 | 3,1 | 3,4 | - 6,6 |
| – другие доходы | 2,0 | 1,9 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 0 |

Увеличение доли оплаты труда (вместе с официально неучтенной заработной платой) в доходах населения в 2005–2012 гг. происходило при ослаблении роли других источников доходов, таких как доходы от предпринимательской деятельности и от собственности.

Если первые демонстрировали явную отрицательную динамику, начиная с кризисного 2008 г., то тенденция к устойчивому снижению доли доходов от собственности проявилась раньше, уже с 2007 г. Очищенная от скрытой (официально неучтенной) заработной платы позиция ‘другие доходы’ сохраняла примерно одинаковое значение (2 %). В то же время на фоне кризиса заметно возросла доля социальных выплат, превысив в 2012 г. 20 %. Подобная динамика свидетельствует об одном: уровень экономической активности граждан остается недостаточным, а их зависимость от социальной помощи государства по-прежнему высока.

Абсолютное значение номинальной начисленной заработной платы работающих в экономике Челябинской области возрастало на протяжении всего периода 2005–2012 гг., однако темпы прироста были неодинаковы. Максимальный прирост пришелся на 2008 г., в следующем году он сократился более чем в 15 раз (с 2921 р. до 192 р.). Но уже в 2010 г. показатель прироста вновь приблизился к уровню 2008 г. (2341 р.) и в последующие годы сохранялся примерно на этом уровне. Реальная начисленная заработная плата, снизившись в 2009 г. на 8,3 % от значения 2008 г., в дальнейшем продолжала расти, хотя и не столь высокими темпами, как в докризисный период (от 4,1 % до 7,9 % в год). Ситуация с реальными располагаемыми доходами несколько иная: в 2011 и 2012 гг. наблюдалось их снижение до 98,4 % от уровня предшествующих лет².

Анализ отраслевой дифференциации доходов показал, что самыми высокооплачиваемыми видами деятельности являются финансы (оплата труда выше средней по области на 62,9 %); государствен-

ное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение (+27,8 %); производство и распределение электроэнергии, газа и воды (+9,8 %). Самые низкие зарплаты – в таких отраслях, как рыболовство и рыбоводство, гостиничное и ресторанное хозяйство» (63,8 % от среднеобластного уровня), сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (64,4 %), образование (71,1 %). Примечательно, что в последней отрасли отставание не преодолено, несмотря на экстраординарные меры по выполнению майских (2012 г.) указов президента о доведении оплаты труда педагогов до средней по региону. Если сопоставить ситуацию с 2007 г., когда заработная плата работников образования составляла 68,4 % от среднеобластного значения, успехи, прямо скажем, не впечатляют³. Процесс выравнивания, если он будет развиваться такими темпами, займет еще около тридцати лет.

В 2005–2012 гг. изменения в распределении доходов населения в Челябинской области были типичными для российских регионов – рост объема доходов в наиболее доходной пятой 20 %-ной группе и снижение в четырех остальных. При этом основная часть прироста доли доходов пятой группы была обеспечена за счет сокращения доходов первой (с наименьшими доходами), третьей и второй групп – соответственно на 0,5 и 0,7 п.п. Данные об этом представлены на рис. 1⁴.

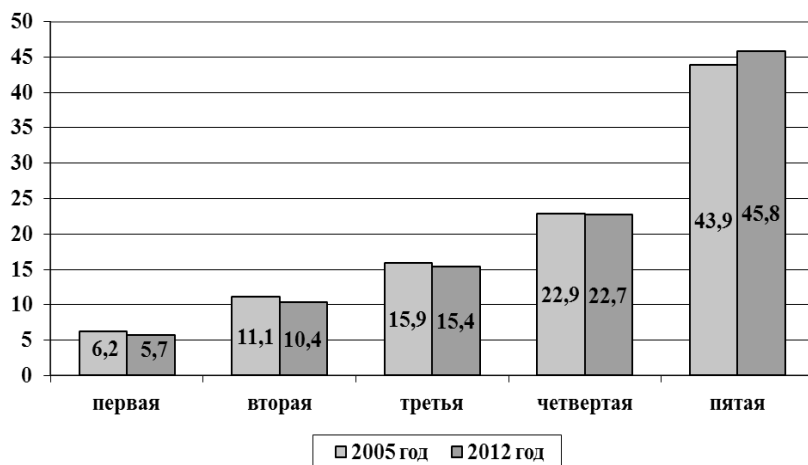


Рис. 1. Изменение в распределении общего объема денежных доходов населения по 20 %-ным группам населения в Челябинской области в период 2005–2012 гг., %

Коэффициент Джинни, характеризующий степень отклонения фактического распределения общего объема доходов от их равномерного распределения, в 2009 г. достиг максимума – 0,405; затем его значение снизилось до 0,395 в 2012 г., однако и этот показатель свидетельствует о недопустимо высокой степени расслоения. Коэффициент фондов, отражающий соотношение суммарных значений доходов 10 % наиболее и наименее обеспеченных групп населения, в период кризиса 2008–2009 гг. колебался в пределах 14,4–14,3; в 2012 г. он составил 13,7⁵. В соответствии с рекомендациями ООН этот коэффициент не должен превышать 8–10.

Несмотря на сохраняющуюся проблему неравенства в доходах, в регионе происходит снижение уровня абсолютной бедности, определяемого как доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума. Этот показатель в 2012 г. составил 10,5 %, что меньше значения 2005 г. на 4,4 п.п. Темпы снижения в рамках исследуемого периода были неодинаковы: если в 2005–2008 гг. абсолютная бедность сократилась на 4,3 п.п., то в последующие годы ее уровень практически не изменился, что хорошо видно на рис. 2⁶.

Важный индикатор уровня жизни – покупательная способность населения, определяемая как соотношение среднедушевых доходов и прожиточного минимума (ПМ). В 2005 г. в Челябинской области она составляла 2,6 ПМ, то есть в соответствии с классификацией ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» наш регион относился к группе субъектов с низкой покупательной способностью (от 1 до 3 ПМ). Начиная с 2007 г., этот показатель был стабильно выше трех наборов ПМ, что позволило региону перейти в группу территорий с покупательной способностью ниже среднего уровня (от 3 до 7 ПМ). Однако в посткризисный период 2010–2012 гг. позитивную тенденцию роста покупательной способности населения сохранить не удалось (см. рис. 2).

Абсолютная бедность и покупательная способность взаимосвязаны. Как видно на рис. 2, их тренды имеют противоположную направленность и близки к зеркальному отражению. То есть изменение уровня бедности в значительной мере предопределяет характер изменения покупательной способности: снижение первого показателя обуславливает увеличение второго и наоборот.

Еще одним индикатором бедности по доходам и ее дополнительной характеристикой является уровень относительной бедности. В странах ЕЭС его определяют как долю населения со среднедушевыми доходами ниже 60 % медианного дохода. В Челябинской об-

ласти в период кризиса 2008–2009 гг. этот показатель находился на отметке 25,1–25,3 %; в 2010 г. произошло его резкое снижение до 18,4 %, что, очевидно, было связано с правительственным решением о повышении пенсий и валоризации советского стажа пенсионерам. Но уже через год под воздействием инфляции и других неблагоприятных экономических тенденций доля бедных вновь составила почти четверть населения региона – 24,9 %⁷.

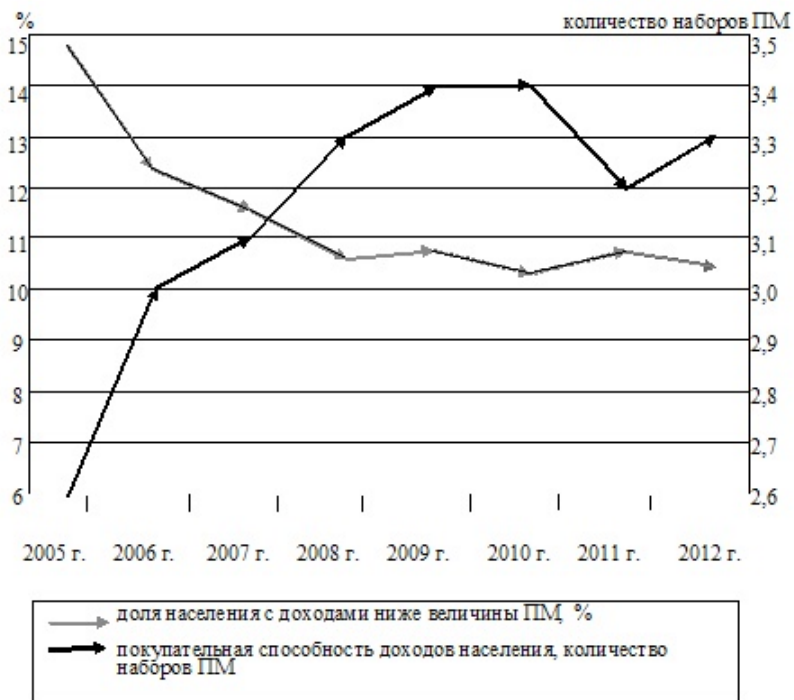


Рис. 2. Уровень абсолютной бедности и покупательная способность доходов населения в Челябинской области в период 2005–2012 гг.

Анализ основных социально-экономических индикаторов уровня жизни населения показывает, что в период 2005–2007 гг. Челябинская область достигла определенных результатов в преодолении бедности, однако позитивные тренды были сведены на нет финансово-экономическим кризисом. Сегодняшнюю ситуацию в социальной сфере можно охарактеризовать как застойную. Регион явно требует повышенного внимания новой власти к социальным проблемам, и

на этой основе – разработки и реализации долгосрочной целевой программы борьбы с бедностью, согласованной с общей стратегией социального развития страны.

Примечания

¹ Статистический ежегодник по Челябинской области. 2012 : стат. сб. / под ред. Н. С. Колотовой. Челябинск : Челябинскстат, 2013. С. 141.

² Там же. С. 139.

³ Социально-экономическое положение Челябинской области в 2007 г. : комплекс. докл. Челябинск : Челябинскстат, 2008. С. 105–106; Территориальный орган государственной статистики по Челябинской области [Электронный ресурс]. URL : www.chelstat.gks.ru.

⁴ Территориальный орган государственной статистики по Челябинской области.

⁵ Статистический ежегодник по Челябинской области. 2012. С. 151.

⁶ Там же. С. 139.

⁷ Бобков, В. Н. : 1) Региональное неравенство качества и уровня жизни населения России / В. Н. Бобков, А. А. Гулюгина, Е. Ю. Чесалкина // Уровень жизни населения регионов России. 2011. № 4. С. 16–53; 2) Ежегодный мониторинг неравенства качества и уровня жизни населения России за 2010 год / В. Н. Бобков, А. А. Гулюгина, Е. Ю. Чесалкина // Там же. 2011. № 10. С. 3–39; Межрегиональное неравенство уровня жизни : состояние и вектор развития / В. Н. Бобков, А. А. Гулюгина // Там же. 2012. № 12. С. 63–75.

Н. С. Ужастина

аспирант, преподаватель

Челябинский государственный университет

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ КООПЕРАЦИОННОГО И ИНТЕГРАЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В АПК

В настоящее время важнейшим направлением развития сельскохозяйственного производства, обеспечивающего наиболее эффективное использование земли, трудовых, материально-технических и финансовых ресурсов, является производственная кооперация.

Кроме того, исследователи трактуют кооперацию и интеграцию как дополняющие друг друга формы разделения труда, способствующие рациональному использованию ресурсного потенциала в сельском хозяйстве, эффективной работе перерабатывающих предприятий¹.

Наука и практика в последнее время серьезное внимание уделяют методологии оценки эффективности сельскохозяйственной кооперации, которая характеризуется определенными критериями и системой экономических показателей.

Высшим критерием эффективности является полное удовлетворение общественных и личных потребностей при наиболее рациональном использовании имеющихся ресурсов. Различают экономическую и социально-экономическую эффективность производства. Социально-экономическая эффективность представляет собой степень удовлетворения потребностей населения за счет создаваемого продукта. Она направлена на повышение уровня жизни населения, улучшения условий труда, увеличения свободного времени человека и т. д.²

Экономическая эффективность сельского хозяйства характеризуется не просто отношением результата к затратам, обусловившим этот результат, но и определенными критериями и показателями, то есть отражает конечную цель и особенности условий функционирования через валовой (чистый) доход³.

Выделяют следующие методы оценки эффективности: метод синергетического эффекта, сравнительный, совокупного учета и метод Porter's model (влияния пяти конкурентных сил) (см. таблицу).

Методы оценки эффекта взаимодействия кооперированных структур³

| Характеристика методов | Синергетический | Сравнительный | Совокупного учета | Porte's model | Комплексный |
|------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---|---|---|
| Сущность | Комплексный учет взаимодействия | Учет эффективности производства | Учет дополнительной прибыли и дополнительных денежных потоков | Учет конкурентных преимуществ объединения | Учет экономического, социального и экологического эффекта |

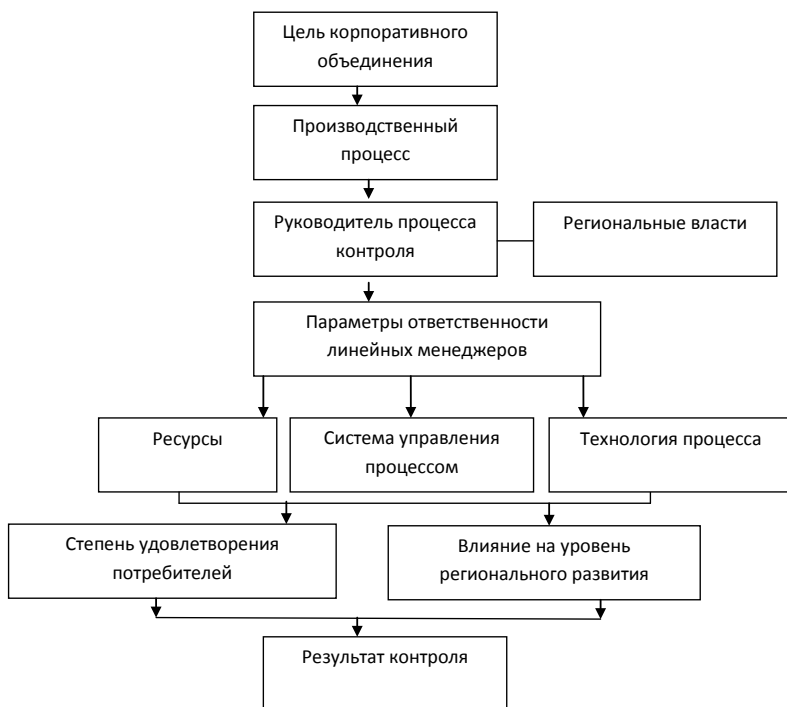
| | | | | | |
|-----------------------------------|--|---|---|---|--|
| Методика определения | Суммирование эффекта от снижения затрат, автономного эффекта, вклада каждого объекта в объединение | Сравнительный анализ деятельности хозяйств до и после объединения | Суммирование экономии за счет расширения, диверсификации, экономии затрат, дополнительных инвестиций, экономии на фискальных платежах | Суммирование эффекта от экономии затрат, инвестиций, экономии на доступе к каналам сбыта, новым технологиям, учет возможности дополнительной государственной помощи при объединении | Суммирование эффекта от деятельности организации и хозяйств пайщиков. Эффект от внедрения экологических технологий |
| Проявление эффекта взаимодействия | Повышение устойчивости. Увеличение доходов. Снабжение транзакционных издержек | Повышение эффективности деятельности | Увеличение доходов. Совершенствование денежных потоков. Рост прибыли | Рост конкурентных преимуществ. Экономия от масштаба. Затраты на объединение, дополнительные инвестиции | Увеличение доходов кооператива и пайщиков. Рост занятости. Рост расходов на социальное и экологическое развитие |
| Особенности | Учет возмущений внешней среды | Сопоставимость информации | Доступность расчетов | Использование экспертных оценок | Недостаточное методическое обеспечение |

Применение представленных методик целесообразно в процессе проектирования кооперативов и анализа их деятельности на рынке.

Для объективной оценки эффективности корпоративных структур необходимо построить алгоритм контроля процессов формирования и развития этих структур (см. рисунок).

Ожидаемые результаты от кооперации и интеграции в АПК региона:

- рост производительности труда в агломерации производства;
- систематизация, оптимизация и расширение кооперационных связей малых, средних и крупных предприятий региона;
- повышение эффективности производственно-хозяйственной деятельности и устойчивости развития;
- повышение конкурентоспособности и уровня технико-технологического вооружения предприятий;
- формирование входных барьеров в отрасль: отсеечение заведомо неликвидных предприятий.



Основные этапы контроля и оценки деятельности структуры

Также были определены возможные методические подходы анализа эффективности корпоративных структур:

1. Подход, связанный с признанием императива роста ресурсного (финансового, инвестиционного) потенциала участников объединения как следствие интеграции.

2. Определение социальной эффективности интеграции через количество дополнительных рабочих мест и уровня заработной платы промышленно-производственного персонала.

3. Уровень собственно промышленной интеграции выражается отношениями:

– годового объема внутренних поставок по кооперации среди предприятий группы к общему годовому объему поставок по кооперации, получаемому предприятиями группы;

– количества предприятий группы, потребляющих продукцию (сырье, материалы, комплектующие) других ее участников, к общему количеству ее предприятий;

– размера производственной мощности участников группы, используемой для обеспечения внутренних поставок, к суммарной производственной мощности предприятий группы;

– количества предприятий группы, участвующих в капитале других ее предприятий, к общему количеству предприятий группы;

– количества предприятий группы, участвующих в капитале друг друга, к общему количеству ее предприятий.

4. Уровень интеграции в торговлю рассчитывается как отношения:

– суммарного годового объема продаж предприятий группы, обеспеченного самостоятельными торговыми организациями-участниками, к суммарному годовому объему продаж предприятий группы;

– суммарного годового объема прямых (без участия самостоятельных торговых предприятий-посредников) продаж предприятий группы к суммарному годовому объему продаж ее предприятий;

– абсолютного размера доли в уставном капитале центральной компании группы, принадлежащей торговым организациям последней, к размеру уставного капитала центральной компании;

– абсолютного размера доли в уставном капитале торговых организаций группы, принадлежащей другим участникам последней, к суммарному уставному капиталу торговых организаций группы⁴.

5. Уровень транзакционных издержек (сумма коммерческих и управленческих расходов) и их рентабельность.

6. Коэффициент, характеризующий уровень социальной ответственности.

7. Коэффициент корпоративной несправедливости (соотношение уровня заработных плат менеджеров и наемных работников).

8. Производительность труда на предприятиях группы.

9. Темпы роста реальной заработной платы в корпоративной структуре.

Таким образом, эффективность функционирования кооперационного и интеграционного взаимодействия сельскохозяйственных структур можно представить в виде формулы:

$$\dot{Y} = \frac{\sum_{n=1}^K Z_n}{K} \longrightarrow 1,$$

где Z_n – коэффициент отклонения,

K – количество отклонений,

n – количество коэффициентов.

Рассмотренный комплекс показателей может использоваться для ежегодного анализа эффективности функционирования объединения как самим хозяйством, так и органами исполнительной власти.

Отметим, что все перечисленные методы оценки эффективности корпоративной структуры требуют апробации, благодаря которой наиболее объективные критерии могут быть применены на практике.

Примечания

¹ Булгучев, М. Развивать кооперирование в АПК Республики Ингушетии // АПК : экономика, управление. 2010. № 12. С. 37–43.

² Мальцева, И. С. Кооперация и агропромышленная интеграция. Сыктывкар : СЛИ, 2013.

³ Володин, В. М Кооперация и интеграция в АПК. Пенза, 2005.

⁴ Якутин, Ю. В. Еще раз к анализу эффективности становящихся российских корпораций // Рос. экон. журн. 1998. № 10. С. 39–40.

С. Г. Фукс

главный инженер ОАО «Черногорский РМЗ»

И. В. Марьясов

специалист по ППП ООО «СУЭК-Хакасия»

В. А. Хажиев

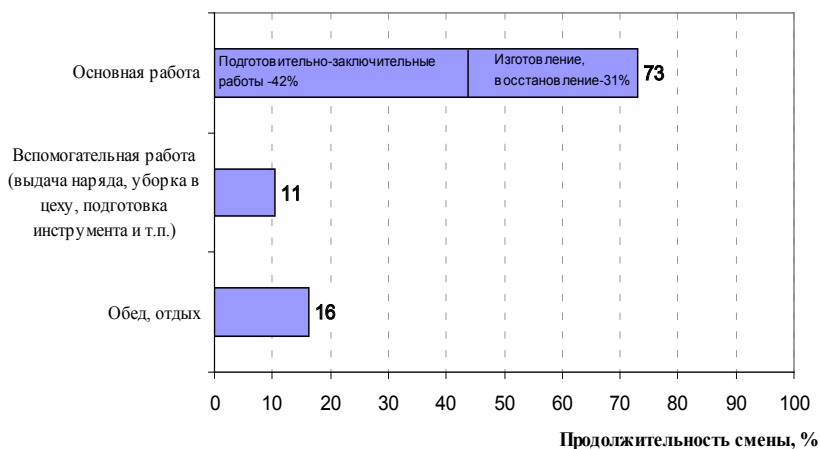
канд. техн. наук

научный сотрудник ООО «НИИОГР»

О РЕЗЕРВАХ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ОПЕРАЦИОННОГО ПЕРСОНАЛА

Рыночная конкуренция обуславливает поиск внутренних резервов предприятий, реализация которых не требует привлечения значительных финансовых затрат.

В связи с этим на ОАО «Черногорский РМЗ» (далее завод) осуществляется анализ использования рабочего времени операционного персонала. Проведенный комплекс хронометражных наблюдений позволил установить, что работа по выполнению наряда операционным персоналом на заводе составляет в среднем 73 % в смену, которое включает в себя время на: подготовительно-заключительную работу – 42 % и непосредственное изготовление, восстановление детали – 31 %. Остальное время связано с выполнением вспомогательной работы в цеху и регламентированным обедом, отдыхом (см. рисунок).



*Хронометраж рабочего времени операционного персонала
(по результатам 18 хронометражных наблюдений)*

Значительным негативным фактором, обуславливающим потерю времени, является низкое качество вспомогательной работы. Это способствует уменьшению затрат времени при выполнении основной работы (подготовительно-заключительная работа и непосредственное изготовление, восстановление детали). Для примера в табл. 1 представлены результаты замеров затрат времени токарей, которые имеют один квалификационный уровень (разряд) на выполнение одинаковой работы – токарной обработки одного пальца с нарезкой внутренней резьбы. Заготовки из проката были приготовлены одинакового размера, оборудование (токарно-винторезные станки) однотипное.

Таблица 1

Структура времени токарей на токарную обработку одного пальца с нарезкой внутренней резьбы

| Работа | | Время выполнения работы, мин. | | |
|-------------------------|-----------------------------|-------------------------------|----|----|
| | | Токарь | | |
| | | №1 | №2 | №3 |
| Подготовительная работа | – подготовка рабочего места | 9 | 10 | 2 |
| | – хождение за инструментом | 8 | 8 | 0 |
| | – заточка инструмента | 5 | 3 | 0 |
| | Итого | 22 | 21 | 2 |
| Токарная обработка | | 25 | 24 | 20 |
| ИТОГО | | 47 | 45 | 22 |

Из таблицы видно, что время на подготовительную работу у работников одного квалификационного уровня различается более чем в 10 раз и время на токарную обработку более чем в 1,2 раза.

Аналогичное сравнение затрат времени операционного персонала при выполнении остальных ключевых работ на заводе позволило установить, что возможность сокращения времени на подготовительную работу в среднем составляет 8 раз, на непосредственное изготовление, восстановление деталей – 1,3 раза (табл. 2).

Ключевым выводом проведенной работы стало понимание того, что резерв в повышении эффективности использования рабочего времени операционного персонала, который может быть получен за счет улучшения качества вспомогательной работы, а как следствие подготовительно-заключительных работ, существенно выше резерв-

ва, который обусловлен улучшением процесса непосредственного изготовления, восстановления детали. То есть основной резерв повышения эффективности использования рабочего времени операционного персонала находится преимущественно в зоне ответственности инженерно-технических работников.

Таблица 2

Резерв сокращения времени на выполнение основной работы

| Основная работа по выполнению наряда | Резерв в уменьшении времени, раз | Зона ответственности (преимущественно) |
|--|----------------------------------|--|
| Подготовительно-заключительная работа | 8,0 | Инженерно-технические работники |
| Непосредственное изготовление, восстановление детали | 1,3 | Операционный персонал |

В связи с этим наряду с улучшением работы операционного персонала осуществляется работа по развитию функционала инженерно-технических работников:

- разрабатывается качественная характеристика основных функций управления инженерно-технических работников по 5-ти уровням. Принято, что первый уровень соответствует плохим, второй – средним, третий – лучшим руководителям, обеспечивающим только воспроизводственный режим производства, четвертый уровень – рационализаторский, и пятый – инновационный режимы¹;
- проводится мотивирующая аттестация инженерно-технических работников в целях изменения их отношения к своему функционалу;
- прорабатываются и реализуются личные обязательства инженерно-техническими работниками для развития своего функционала;
- осуществляется увязка премии инженерно-технических работников с эффективностью их работы по функционалу.

Примечание

¹ Килин, А. Б. Совершенствование производства в условиях финансового кризиса / А. Б. Килин, В. А. Азев, А. С. Костарев // Уголь. 2010. № 7. С. 34–37.

ОСОБЕННОСТИ ПРИВАТИЗАЦИИ В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

В Федеральном законе от 21.12.2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» под приватизацией государственного и муниципального имущества понимается возмездное отчуждение имущества, находящегося в собственности Российской Федерации (федеральное имущество), субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц.

Унитарное предприятие – организационно-правовая форма юридического лица, являющаяся коммерческой организацией, не наделенной правом собственности на закрепленное за ней собственником имущество, которое является неделимым и не распределяется по вкладам (долям, паям), в т. ч. между работниками предприятия.

Полномочия собственника имущества предприятий осуществляют уполномоченные органы исполнительной власти. В соответствии с нормативно-правовыми актами РФ, в Челябинской области таким органом является Министерство промышленности и природных ресурсов.

Имущество предприятий находится в государственной собственности, является неделимым, принадлежит предприятиям на праве хозяйственного ведения и отражается на их самостоятельном балансе.

Право на имущество, закрепляемое за предприятием на праве хозяйственного ведения собственником этого имущества, возникает с момента передачи такого имущества предприятию, если иное не предусмотрено федеральным законом или не установлено решением собственника о передаче имущества предприятию.

Доходы от использования имущества, находящегося в хозяйственном ведении предприятий, а также имущество, приобретенное ими за счет полученной прибыли, являются государственной собственностью и поступают в хозяйственное ведение предприятий.

Решение о приватизации имущества, находящегося в государственной собственности Челябинской области, и об условиях приватизации указанного имущества принимается Правительством Челябинской области.

Муниципальная собственность – это имущественный комплекс муниципального образования, в который входят земельные участ-

ки, движимое и недвижимое имущество. В категорию 'недвижимое имущество' входят жилой и нежилой фонд, коммунальные сети, различного рода сооружения и так далее.

Распоряжение муниципальной собственностью от имени муниципального образования осуществляют органы местного самоуправления в рамках их компетенции.

В собственности города находятся объекты, имеющие важное значение для его жизнеобеспечения, удовлетворения потребностей населения и городского хозяйства, а также сохранения историко-культурного наследия (городские парки, ценные природные ландшафты, памятники архитектуры, городские системы водоснабжения и энергообеспечения, городские дороги и площади, инженерные сети и сооружения, полезные ископаемые, имеющие общегородское значение).

К объектам муниципальной собственности города относятся объекты социально-культурного назначения (школы и другие учебные заведения, библиотеки, дома и дворцы культуры, детские сады и ясли, детские дома, дома престарелых и инвалидов, больницы и поликлиники, спортивные сооружения общегородского значения, здания, используемые для нужд управления городом), объекты муниципального городского жилого фонда.

Нормативные документы, регулирующие процесс приватизации предприятий в Челябинской области:

1) Федеральный закон «О приватизации государственного и муниципального имущества» от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ;

2) Постановление Главы администрации Челябинской области от 16 декабря 1991 г. № 34 «Об ускорении процессов приватизации в Челябинской области»;

3) Программа приватизации государственных и муниципальных предприятий в Челябинской области. Утверждена Постановлением Главы администрации Челябинской области от 13 апреля 1994 года № 275;

4) Закон Челябинской области от 30 декабря 2003 года № 207-ЗО «О порядке управления государственной собственностью Челябинской области и приватизации имущества, находящегося в государственной собственности Челябинской области».

При определении способа приватизации имущества, находящегося в собственности Челябинской области, учитываются следующие основные особенности:

1) экономическое обоснование, подготовленное исполнительным органом по управлению имуществом и соответствующими отраслевыми органами исполнительной власти области;

- 2) рыночная стоимость объектов приватизации;
- 3) результаты подготовки объектов к приватизации.

Подготовку к приватизации имущества, находящегося в государственной собственности Челябинской области, осуществляет исполнительный орган по управлению имуществом. Таким органом в Челябинской области выступает Челябинский областной Комитет по управлению государственным имуществом.

В начале 90-х гг. в Челябинской области, как и в целом по стране, проходила программа приватизации предприятий. Это была практически единственная в те годы масштабная государственная программа на пути перехода к рынку, по которой были приняты соответствующие Законы и Указы. Однако передача предприятий в частные руки сопровождалась массовым нарушением законодательства. Разворовыванию собственности способствовала и пассивная позиция трудящихся. Несмотря на то, что было предложено несколько схем приватизации, подавляющее большинство предприятий в Челябинской области было приватизировано по второй модели, то есть рабочие и служащие только формально стали владельцами контрольного пакета акций своих предприятий. Впоследствии большинство людей продали за бесценок принадлежащие им ценные бумаги, превратившись тем самым в наемных работников. Отрицательную роль в масштабном разворовывании государственного имущества сыграл тот факт, что население вкладывало свои приватизационные чеки в Чековые приватизационные фонды (ЧИФы), которые оказались практически бесконтрольны со стороны Правительства, что способствовало распространению теневых практик в их деятельности. На сегодняшний день все они практически исчезли. Таким образом, общим итогом приватизации в Челябинской области, как и в России в целом, стал переход большинства предприятий в частные руки. Отчуждение от собственности широких слоев народа преодолеть не удалось.

За период 2002–2012 гг. динамика численности приватизированных имущественных комплексов государственных и муниципальных унитарных предприятий и объектов иного государственного и муниципального имущества (рис. 1) была разнонаправлена.

Если в период с 2002–2004 гг. наблюдался резкий рост численности приватизированных предприятий, то в 2005 г. численность таких предприятий резко сократилась. Резкое сокращение численности предприятий можно объяснить последствиями так называемого «дела ЮКОСА». Доверие к российской экономике было подорвано, и начался резкий отток капитала за рубеж, что напрямую отразилось на характере приватизации.

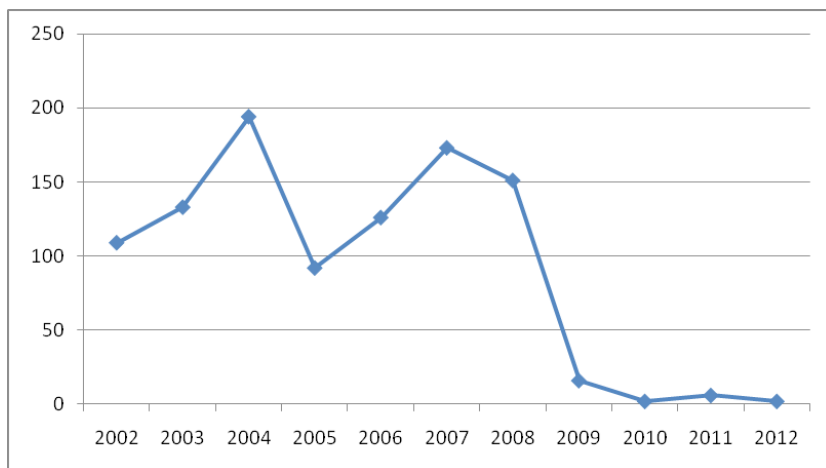


Рис. 1. Динамика численности приватизированных имущественных комплексов

В 2006–2007 гг. отмечается рост числа приватизированных предприятий. Ситуация в экономике постепенно стабилизировалась, и бизнес начал активнее приватизировать предприятия, находящиеся в государственной и муниципальной собственности. Начиная с 2008 г. и по настоящее время численность приватизированных имущественных комплексов постоянно сокращается и по состоянию на 2012 г. составила 2 предприятия. Это можно объяснить негативными последствиями экономического кризиса, начавшегося в 2008 г. и в настоящий момент прошедшего острую фазу экономического спада.

Динамика численности открытых акционерных обществ, созданных в процессе приватизации государственных и муниципальных унитарных предприятий в 2000–2012 гг., также имеет разнонаправленный характер (рис. 2).

С 2000 по 2008 г. численность таких обществ имела тенденцию к снижению (с 10 до 1). В 2009 г. количество открытых акционерных обществ резко увеличилось и достигло 16. В 2010 г. их количество снова заметно сократилось (до 2). В 2011 г. таких обществ насчитывалось 6, а в 2012 г. всего 2. Резкие колебания количества таких акционерных обществ можно объяснить структурными переменами, характерными для российской экономики.

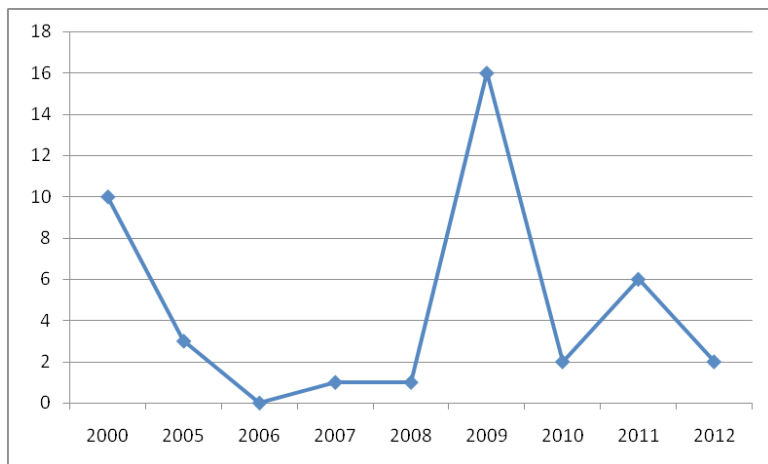


Рис. 2. Число открытых акционерных обществ, созданных в процессе приватизации государственных и муниципальных унитарных предприятий

В общем виде План приватизации государственного и муниципального имущества, находящегося в собственности Челябинской области на 2012–2014 гг., предусматривает продажу 44 объектов недвижимого имущества, 107 объектов газового хозяйства и пакеты акций 13 компаний. Кроме того, 20 ГУПов будут преобразованы в акционерные общества, 100 % акций которых останутся в собственности Челябинской области. Следующим после акционирования шагом может стать продажа пакетов акций образованных на их базе новоиспечённых ОАО. Возможно, от низколиквидных активов (связанных, к примеру, с туризмом) область пожелает избавиться окончательно. Иное дело – вполне прибыльный аптечный склад, вошедший в прошлом году в десятку лидеров всероссийского бизнес-рейтинга, составленного на основании официальных данных органов статистики. Ранжирование проходило среди более чем 646 тыс. предприятий различных форм собственности, и в номинации «Розничная торговля фармацевтическими товарами» челябинское предприятие заняло 3-е место, обогнав и южноуральских конкурентов, и организации из других регионов. В таком случае новый статус окажется хорошим подспорьем в деле привлечения инвестиций со стороны. В 2013 г. был расширен перечень подлежащего приватизации недвижимого госимущества в Челябинской области на 21 объект.

Приватизация является неотъемлемым процессом экономики. От ее характера и количества приватизируемых предприятий зависит дальнейшее функционирование данных имущественных комплексов, а, соответственно, и конъюнктуры отрасли, в которой они функционируют. Приватизация объектов государственной и муниципальной собственности в Челябинской области осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативно-правовыми актами Челябинской области. Динамика численности приватизированных имущественных комплексов разноразнонаправлена и напрямую зависит от экономической, политической и социальной обстановки в России.

Список литературы

1. Законы РФ [Электронный ресурс]. URL : <http://zakon-region.ru/1/147036> (дата обращения: 17.08.12).
2. Российский правовой портал [Электронный ресурс]. URL : <http://zakon.law7.ru/base16/part4/d16ru4025.htm> (дата обращения: 22.10.13).
3. Татанов, С. М. Правовой режим имущества федерального государственного унитарного предприятия по законодательству Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL : <http://search.rsl.ru/> (дата обращения: 07.02.2013).
4. Урал-Регион : информ. портал [Электронный ресурс]. URL : <http://www.ural-region.net/bchel/positew/watch1kmfk9.htm> (дата обращения: 04.01.2013).

Н. И. Хмельницкая

доцент, канд. пед. наук

Челябинский государственный университет

ПРОБЛЕМА ЛИДЕРСТВА И ТЕХНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Проблема лидерства в современной организации

Руководство современных российских организаций совершенно по-разному относится к роли персонала. Одни руководители разделяют наше убеждение в том, что персонал является сегодня важнейшим фактором успеха в конкурентной борьбе и потому выстраивают систему управления персоналом; другие веруют в стратегию

«сбора урожая» и не особо обременяют себя заботой об исполнителях. Однако существует группа должностей, которым любое руководство уделяет особое внимание. Это должности менеджеров, оказывающие исключительное влияние на развитие организации. Любой руководитель хочет видеть на должности менеджера лидера, авторитета, способного повести за собой подчинённых, поэтому тема лидерства сегодня актуальна для многих организаций, их руководителей и собственников. Сейчас у нас появляется много новых фирм, лидеры нужны везде. Казалось бы, за годы существования в условиях рынка наша страна обросла мощным лидерским массивом. В него входит, во-первых, большое число активных людей, имеющих какой-либо опыт предпринимательства и управления. Российских бизнесменов отличают не только удивительная воля к победе и готовность добиваться ее любыми средствами, но и более ярко выраженная, чем у многих их западных коллег, вера в свои силы и желание действовать. Сдаваться, отступать перед сложностями или признавать, что «этого сделать нельзя», – не в характере российских бизнесменов. Во-вторых, сюда следует включить и «сырьё» для выращивания лидеров. Представителям первой группы буквально «дышит в затылок» колоссальное количество активных молодых людей со сплошным высшим образованием, которые без тени сомнения заявляют на собеседованиях о своей готовности формировать, развивать и реформировать организации, в том числе и крупные компании, способные конкурировать на глобальном рынке. Таким образом, на отечественном рынке труда есть и спрос на лидеров, есть и предложение. Руководству организации достанется лишь приятная миссия выбора. Понятно, что выбор ключевых фигур – прерогатива руководителя. Вот теперь и обратимся к вопросу возможных предпочтений в выборе типа лидера.

Теория менеджмента располагает описанием множества концепций и моделей лидерства. Конечно же, не все менеджеры имеют базовую профессиональную подготовку, но таких много, количество их растёт с каждым годом и присоединяет управленцев, прошедших обучение по различным формам повышения квалификации. Между тем большинство респондентов проведённого нами исследования выбирают для расшифровки понятия ‘активность’ признаки, относящиеся к внешнему поведению: ‘энергично двигается и говорит’, ‘быстро отдаёт распоряжения и задания’, ‘убеждённо высказывает свою точку зрения’; немалая часть респондентов ассоциируют лидера-менеджера с такими чертами и поведенческими характери-

стиками, как 'доминирование' (40 %) и даже 'наглость' (10 %).

В результате, к сожалению, отражён следующий образ лидера организации: постоянно выплёскивает энергию (так и хочется сказать «громко хлопает крыльями»); всегда знает, что и как надо делать; всегда на виду и не препятствует подчёркиванию своего решающего вклада в общий успех. Спросим, почему «к сожалению»? Ведь теория управления зафиксировала этот образ (назовём условно «громкий лидер») в различных концепциях лидерства: К. Левина (авторитарный руководитель), Р. Лайкерта («система управления 1»), Ф. Фидлера (лидер с низким ННР), Херсея-Бланшарда (указывающий стиль, убеждающий стиль), Д. МакГрегора («менеджмент Х»). Пожалуй, потому что все перечисленные выше модели описывают «одномерного» лидера, ориентированного на производство, в то время как эффективность лидера связывают с его «двумерностью»: одновременной ориентацией как на производство (задачу), так и на людей (отношения). В более поздних концепциях ситуационного лидерства (например, модель Врума – Йеттона – Яго) мы видим тот же двумерный подход: лидер должен принимать решение с учётом двух измерений – проблемы и ситуации, в которой проблема возникла. Таким образом, главные научные теории лидерства подчёркивают «двумерность» эффективного лидера.

Спроецируем теорию на практику управления. Эффективный лидер ориентируется одновременно и на задачу, и на отношения («управленческая сетка Блейка – Моутон). Высшее мастерство лидера – способность к сотрудничеству, то есть стремление к максимальной реализации интересов и производства, и персонала. Получается образ какого-то «кентавра». Причём известно, что интересы производства и людей полностью практически не совпадают, в лучшем случае – это подвижный баланс двух чаш одних весов. Только теперь эти весы находятся внутри нашего лидера, как части «кентавра», и его эффективность определяется степенью достижения баланса внимания к производству и персоналу, проблеме и проблемной ситуации. Теперь обратимся к реальной практике управления. Встречались ли вы с таким «Кентавром»? Известен ли вам опыт людей, работающих с «Кентавром»? Возможно, да. Возможно, нет. В любом случае полезно обратиться к успешному обобщённому опыту успешных мировых компаний.

В мире бизнеса существует много хороших компаний, но только некоторые из них добиваются в своей деятельности выдающихся результатов и становятся великими. Д. Коллинз и его исследователь-

ская группа принимают за определение великой компании, те компании, которые на протяжении длительного времени (минимум 15 лет) демонстрировали постоянный рост прибыльности, в несколько раз превышающий средний показатель по той или иной отрасли. Для сравнения в контрольную группу были взяты компании, которые являлись просто хорошими и имели показатель прибыльности, сопоставимый со средним по отрасли, не более того. Было обнаружено, что основная причина того, что какая-либо хорошая компания стала великой, – это наличие в каждой лидера так называемого «5-го уровня». Во главе всех компаний, достигших выдающихся результатов, во время осуществления преобразований стояли руководители 5 уровня. Более того, отсутствие руководства 5 уровня характерно для компаний контрольной группы, взятых для сравнения.

Исследователи не использовали понятие ‘двумерный подход’ к лидерству, но мы его применим. Итак, самый эффективный в период преобразований лидер, стоящий у руля компании, соединяет в себе выдающиеся человеческие качества с сильной профессиональной волей. Сильная воля позволяет сконцентрироваться на стратегических задачах производства, а выдающиеся человеческие качества обеспечивают правильную стратегию влияния на людей. Скромность при этом обеспечивает истинное лидерство – убеждать, вести за собой благодаря доверию и авторитету, а не давлению и безысходности (табл. 1).

Таблица 1

Амбивалентность качеств руководителя 5-го уровня

| Две противоположные стороны характера руководителей 5 уровня | |
|---|---|
| Профессиональная воля | Скромность |
| Добиваться исключительных результатов – двигатель процесса перехода от хорошего к великому | Скромнен, не ищет широкой известности, не хвастается |
| Демонстрирует непоколебимое стремление сделать все, что должно быть сделано для достижения выдающихся, долгосрочных результатов, пренебрегает трудностями | Действует в спокойной, последовательной манере, добивается высокого качества работы, соблюдает высочайшие стандарты, не рассчитывает на личное обаяние |
| Устанавливает стандарты долгосрочного успеха компании, никогда не соглашаясь ни на что меньшее | Реализует свои честолюбивые устремления через успех компании, а не как личный успех; выбирает последователей, способных добиться еще более выдающихся результатов |

| | |
|---|--|
| Смотрит в «зеркало», когда речь идет об ответственности за неуспех, не списывает вину на коллег, внешние обстоятельства или невезение | Смотрит в «окно», а не в зеркало, когда речь идет об успехе, приписывая заслугу другим сотрудникам, внешним факторам и чистому везению |
|---|--|

Многие исследователи видят в этом парадокс: честолюбие и сопровождающая его напористость, благодаря которым люди часто приходят к власти, противоположны человеческим качествам руководителя 5 уровня. Этот парадокс в сочетании с тем, что принимающие решения лица часто уверены, что для прорыва им необходим самоуверенный, эгоцентричный лидер, объясняет, почему мы так редко видим руководителей 5 уровня во главе компаний. Между тем, анализируя концепцию мотивации МакКлелланда, психологи предупреждают о необходимости отделить потребность во власти первого рода (власть ради власти) и второго рода (власть как возможность решения коллективной задачи). Последним рекомендована профессия менеджера, хотя чаще всего ими становятся первые, которых не следует награждать полномочиями.

Следовательно, научная концепция двумерного лидерства нашла своё воплощение в практике управления, в связи с чем рассмотрим более подробно портрет руководителя 5-го уровня в соответствии с уровневой моделью руководителей (рис. 1).

Руководители 5 уровня реализуются не через собственный успех, а через достижение большей цели – создание великой компании. Это не означает, что руководители 5 уровня лишены честолюбия. Напротив, они исключительно честолюбивы, но их честолюбие относится, в первую очередь, к компаниям, которыми они управляют, а не к ним самим. Представители этого уровня скромны, но исключительно решительны, когда дело касается того, что должно быть сделано для развития компании.

Таким образом, концепция «руководителей 5 уровня» вступает в противоречие с распространённым мнением о том, что решающим условием достижения организацией успеха являются «спасители» – лидеры с завышенной самооценкой. Важно отметить, что формула «руководителей 5 уровня» выведена на основе эмпирических данных:

СКРОМНОСТЬ + ВОЛЯ = 5 УРОВЕНЬ

Психологи подтверждают, что скромные боссы эффективнее, потому что подчинённые считают их более человечными. Учёные из Стэнфордского университета утверждают, что умение босса искренне сожалеть о неправильном решении даже больше подкупает

сотрудников, чем если бы начальник вообще никогда не ошибался. Однако важно понять, что руководитель 5 уровня – это не просто следствие скромности. Это в равной степени и решимость, почти стоическая потребность сделать то, что должно быть сделано для превращения компании в великую. Руководители 5 уровня фанатически преданы своему делу, заражены стремлением добиться результатов. Как отмечает Д. Коллинз, «они продадут заводы или уволят своего брата, если это будет необходимо для процветания компании».



Рис. 1. Пять уровней иерархии руководителей

Руководители 5 уровня одновременно скромные и волевые, застенчивые и отважные. В качестве ярких реальных примеров мож-

но привести личности Дарвина Смита («Kimberly-Clark»), Колмана Моклера («Gillette»), Авраама Линкольна. Коллеги, партнёры, журналисты и исследователи, которые работали или писали о таких руководителях, использовали слова ‘спокойный’, ‘простой’, ‘скромный’, ‘сдержанный’, ‘застенчивый’, ‘приятный’, ‘незаметный’, ‘уравновешенный’, ‘не подчёркивающий собственную значимость’. Во время бесед они готовы были бесконечно говорить о развитии компании и о роли менеджеров, но неизменно избегали обсуждения той роли, которую играли они сами, «переводя стрелки» на значимость других.

II. Проблема отношения к лидерскому потенциалу в современной организации

Теперь обратимся к одному из признаков руководителя 5-го уровня, который, собственно, и связывает проблему лидерства как первую задачу этой статьи с её второй задачей – формированием внутри организации новых лидеров.

Среди генеральных директоров выдающихся компаний 91 % выбран из состава собственных сотрудников. В то же время компании, не сумевшие совершить прорыв, в 6 раз чаще приглашали высших руководителей извне. Таким образом, в отличие от шоу-бизнеса, имеется отрицательная корреляция между приглашением «звёздных» руководителей предприятия со стороны и выдающимися результатами этого предприятия.

Помимо того, что опыт выдающихся предприятий статистикой доказывает полезность «внутреннего найма» менеджеров, но ещё и открывает общую стратегию успеха: «Сначала кто, затем что». Такой подход обеспечивает:

- **Принятие изменений.** Например, если люди сели на ваш корабль только для того, чтобы куда-то доплыть, что будет, если в пути вы вдруг поймете, что надо менять курс? У вас возникнут проблемы. Но если люди на вашем корабле потому, что они хотят быть вместе с другими, то сменить направление намного проще: «Я здесь, потому что другие здесь. Поэтому, если, чтобы быть еще успешней, надо сменить направление – я не возражаю».

- **Самотивацию ключевых фигур.** Нужные люди не нуждаются в непосредственном руководстве, контроле или стимулах: у них достаточно внутренней мотивации на достижение исключительных результатов и участие в создании чего-то великого. Возможно, не-безупречен принцип М. Бинкербиля, германского консультанта по

менеджменту и предпринимательству: «...неподверженные мотивации должны быть “отфильтрованы”, так как предприятие – не благотворительное общество». Однако сложнее не согласиться с авторитетом «Менеджер, которого надо мотивировать, уже не менеджер, а простой исполнитель».

- Качественную работу и синергию персонала. Так, если у вас на борту не те люди, то вам не удастся доплыть, даже если правильно выбрано направление. Примерно как у Г. Форда: «Заберите у меня моих людей и оставьте заводы – заводы через 5 лет зарастут травой. Заберите у меня заводы, но оставьте мне моих людей, и через 5 лет мы построим заводы ещё лучше прежних».

Таким образом, руководитель 5 уровня, говоря языком теории управления, это менеджер, не просто реализующий идеи партиципативного управления, но создавший сильную управленческую команду. Границы команды постепенно расширяются благодаря кадровому резерву управления, который распространяется на кадровый резерв специалистов. Подобное управление знаниями и компетентностью также постепенно переводит организацию в самообучающуюся.

В отличие от великих компаний, уделявших огромное внимание созданию сильной команды менеджеров, несостоявшиеся великие ориентированы на модель ‘гений с 1000 помощников’ (рис. 2).

Модель ‘5 уровень + управленческая команда’

Руководитель 5 уровня

Сначала КТО

Наберите в команду нужных людей.

Создайте превосходную управленческую команду.

Затем ЧТО

Подобрав нужных людей, определите наилучший путь к успеху.

Модель ‘гений с 1000 помощников’

Руководитель 4 уровня

Сначала ЧТО

Решите, куда корабль должен приплыть. Проложите курс, ориентируясь по карте.

Затем КТО

Соберите команду помощников, способных привести корабль к намеченной цели.

Рис. 2. Две модели руководства

Согласно модели 'гений с 1000 помощников', компания – полигон для приложения талантов одной выдающейся личности. В этом случае талант, тянущий на буксире всю компанию, – основной фактор ее успеха, ее главный актив, и все держится только на нём. до тех пор, пока он остается в компании. Талант не хочет и не нуждается в выдающейся команде менеджеров: зачем, ведь это он – суперзвезда?! Всё, что герою нужно, так это армия исполнительных солдат, которые бы помогали претворять в жизнь выдающиеся идеи. Однако когда талант уходит (чаще всего из-за разногласий с собственником по поводу видения будущего организации или личного вознаграждения), то пришедшие ему на смену зачастую не знают, что делать дальше. Часто это заканчивается неудачей – неталантливому таланта не повторить, опереться не на что и не на кого. В свою очередь неуспех ещё больше закрепляет миф, что прорыв может обеспечить только яркий сверхактивный лидер, и ситуация обречена на замкнутый круг.

Какой вывод следует из сравнительного анализа моделей и всего вышесказанного? Организации, ориентированной на долгосрочный успех, следует целенаправленно заботиться о «выращивании» новых лидеров. Именно так и ведут себя руководители 5 уровня: главное в их жизни – это успех компаний, и только потом уже стремление к собственному благополучию и славе. Они хотят видеть компанию даже еще более успешной в будущем, не придавая значения тому, что, может быть, не все узнают, чьи именно усилия явились основой успеха. По исследованиям Д. Коллинза в 75 % компаний сравнительной группы главы фирм либо обрели своих преемников на провал, либо выбрали слабых преемников, либо или сделали и то, и другое. Здесь лидеры компаний были больше заняты собственным возвышением и зачастую не могли создать условия для успешной деятельности организаций после своего ухода. Чтобы не допустить такой ситуации, дальновидные организации создают специальные системы кадрового резерва, рассматривая управление этой системой как стратегически важную задачу. Причём резерв обеспечивает не только закрытие вакансии при увольнении ключевых фигур, но и сохранение «корпоративного духа» при расширении, что актуально для многих организаций. Именно возможность удержать развивающуюся организацию в рамках уже привитых персоналу общих ценностей дает руководителям моральное и реальное право на дополнительные затраты, материальные и временные. Эти материальные и временные расходы организации традиционно и справедливо счи-

таются оправданными, когда они вкладываются в кадровый резерв, то есть в сотрудников, которые уже занимают менеджерские должности или могут занять их в ближайшем будущем. Следовательно, представляется целесообразным решать проблему «выращивания» лидеров не изолировано, а в рамках кадрового резерва.

III. Технология выявления и развития лидерского потенциала в современной организации

Проблема кадрового резерва управленцев и специалистов не выпадала из поля внимания теоретиков и практиков сферы управления персоналом. Логика работы по созданию системы кадрового резерва приводит к примерно одинаковой последовательности действий в работах А. Я. Кибанова, Т. Ю. Базарова, А. И. Егоршина и других авторов; количество этапов при этом отличается лишь в зависимости от «ширины шага». Так, М. И. Магура выделяет 7 этапов подготовки кадрового резерва управления: определение ключевых должностей, определение требований к руководителям, подбор кандидатов в резерв, подготовка планов развития, реализация плана подготовки резерва, оценка прогресса резервистов, назначение на должность. Проанализировав технологию, предложенную М. И. Магурой, мы берем на себя смелость внести без принципиальных реконструкций некоторые коррективы. Так, учитывая подход к формированию модели «5 уровень + управленческая команда» – сначала «кто», затем «что» – на первом этапе определяем модель профессиональной компетенции (далее МПК) менеджера и специалиста данной организации. В дальнейшем для удобства нашего исследования мы будем условно называть общую технологию кадрового резерва технологией «Карьерист», а встроенную в неё технологию выявления и развития лидерского потенциала назовем технологией «Лидер» (табл. 2). Технология «Карьерист» выстроена на основе работ М. И. Магуры, а технология «Лидер» является авторской разработкой. Для понимания, к какой из двух технологий относится описание этапа, будем обозначать этапы технологии «Карьерист» буквами латинского алфавита, а этапы технологии «Лидер» – римскими цифрами.

Приведем материал, который в рамках статьи подробнее раскрывает содержание лишь некоторых этапов технологии «Лидер».

Этап I 'Определение значимости роли лидера в позиции менеджера'. Анализ современных моделей профессиональной компетенции (далее МПК) показывает, что все они содержат ключевую позицию «лидер». Таким образом, подтверждается положение Минц-

берга о том, что самой сильной ролью менеджера является роль менеджера-лидера.

Таблица 2

Технология 'Лидер' в контексте технологии 'Карьерист'

| Технология 'Карьерист' | | Технология 'Лидер' |
|---|---|--|
| А – Определение характеристик будущих руководителей (далее МПК) | ← | I – Определение значимости роли лидера в позиции менеджера |
| В – Определение ключевых должностей резерва | ← | II – Определение потребности организации в лидерах |
| С – Отбор кандидатов | ← | III – Выявление лидерского потенциала |
| Д – Подготовка планов развития резервистов | ← | IV – Планирование работы по развитию лидерского потенциала |
| Е – оценка прогресса развития и коррекция планов в процессе их реализации | ← | V – Мониторинг процесса развития лидерского потенциала |
| Ф – Назначение на должность | ← | VI – Разработка программы |

Этап II 'Определение потребности организации в лидерах'. Прежде чем определять, сколько нужно лидеров организации, нужно сначала определить, нужны ей лидеры вообще. Это каждая организация решает для себя путём создания «Карты лидерства»: на схеме организационной структуры управления сначала выделяются те должностные позиции, на которые будут предусмотрены резервисты; затем лидерские позиции резервистов отмечаются буквой Л.

Этап III 'Выявление лидерского потенциала' состоит из четырёх шагов:

Шаг 1. Подбор диагностического материала.

Шаг 2. Организация и проведение диагностических процедур.

Шаг 3. Обработка данных, интерпретация и анализ полученных результатов.

Шаг 4. Проведение «круглого стола» с общим анализом ситуации.

Следует понимать, что работа по выращиванию лидера может не совпадать с работой по подготовке приемника. Подготовка со-

трудников с потенциалом не носит целевого характера – организация готовит их занятию не определенной должности, а роли лидера «вообще». Особое внимание здесь уделяется пониманию специфики деятельности, формированию корпоративного духа и лояльности организации. Также руководство организации стремится раскрыть сотрудникам с лидерским потенциалом («хай-по») различные сторонами управления организацией, представить им возможность поработать в различных подразделениях, функциональных областях, географических регионах.

Этап IV 'Планирование работы по развитию лидерского потенциала' состоит из двух шагов:

Шаг 1. Разработка общих рекомендаций.

Шаг 2. Планирование мероприятий.

Этап V 'Мониторинг процесса развития лидерского потенциала' встроен в процесс реализации планов карьерного роста и состоит из двух шагов:

Шаг 1. Мониторинг лидерских качеств с помощью ретестирования и применения дополнительных методик. При рассмотрении вакансий на высшее руководство можно привлекать дополнительно психологов с психологическими методиками.

Шаг 2. Мониторинг лидерского поведения. Экспертная оценка, при которой используются специальные методики, например, «Экспертная оценка при формировании кадрового резерва» и «Технология оценки менеджерского потенциала», включающие анализ требований должностной позиции, выбор методов вынесения оценочных суждений, методы оценки общих поведенческих черт и т. д.

Далее в технологии 'Лидер' следует *этап VI 'Разработка профессиограммы'*; при этом задача уже частично выполнена на этапе III – на резервиста составлена психограмма или её основа. Мы рекомендуем организации выделить блок лидерства в отдельный модуль мотивационно-лидерских качеств и рассматривать профессиограмму как внутренний кадровый документ, помещенный в личное дело сотрудника.

Таким образом, процесс выявления и развития лидерского потенциала является принципиально технологизируемым. В статье представлен пример подобной технологии – 'Лидер', разработанной нами и встроенной в более общую технологию продвижения персонала 'Карьерист'.

Список литературы

1. Виханский, О. С. Менеджмент [Текст] : учебник для вузов / О. С. Виханский, А. И. Наумов. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Экономика, 2008. 669 с.
2. Коллинз, Дж. От хорошего к великому. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2012. 320 с.
3. Магура, М. И. Поиск и отбор персонала. М. : Управление персоналом : Интел-Синтез, 2003. 304 с.
4. Питерс, Т. В поисках совершенства. Уроки самых успешных компаний Америки / Т. Питерс, Р. Уотерман-мл. М. : Альпина Паблишер, 2014. 524 с.
5. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности : учеб. пособие / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб. : Речь, 2006. 448 с.
6. Эберхард, Л. Развитие лидерства : (Российский контекст) // Управление качеством. 2008. № 5. С. 48–52.
7. URL : <http://www.chief-time.ru/management/trends/1429>.
8. URL : <http://www.sbiblio.com/forum>.

О. С. Шивырялкина

*младший научный сотрудник
ООО «НИИОГР»*

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА УГЛЕДОБЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Одним из факторов, обеспечивающих устойчивую конкурентоспособность угледобывающего предприятия на рынке, является уровень профессионализма его работников. Профессионализм – это способность работника эффективно и надежно выполнять трудовую функцию в разнообразных условиях на основе достигнутого им уровня квалификации и мотивации к труду и саморазвитию.

Для повышения профессионализма работников на угледобывающем предприятии была проведена развивающая аттестация, которая преимущественно была направлена на повышение мотивации персонала. Проведенная аттестация позволила выявить одно из слабых мест в системе управления предприятия – это рассогласованность действий структурных подразделений, а именно производственных участков. Вследствие чего была создана группа кадрового резерва, занимающаяся подготовкой и реализацией стандартов основных

производственных процессов с целью согласования действий работников смежных производственных подразделений.

В состав группы вошли перспективные начальники производственных участков, их заместители и помощники. Для формирования целостных представлений о потенциале профессионального развития участников группы были составлены их резюме.

С каждым участником группы были проведены индивидуальные собеседования с целью определения направлений реализации его потенциала и степени готовности. В результате чего были разработаны, согласованы и утверждены программы развития каждого участника, ключевым направлением которых стала разработка стандартов основных производственных процессов.

Процесс разработки и реализации стандартов носит циклический характер (см. рисунок). Сущность стандартизации заключается в постоянном контроле и анализе существующих стандартов на производстве и разработке на этой основе действенных мер, повышающих эффективность и безопасность труда.

Основными составляющими стандарта являются:

- паспорт работ;
- стандарт организации работы участка;
- стандарт качества работы участка;
- стандарт безопасности работы участка;
- стандарт работоспособности оборудования участка (ППР, ТОиР);
- стандарт доставочных работ;
- стандарт монтажно-демонтажных работ;
- стандарт численности и подготовки персонала.

В результате проделанной работы в течение года были разработаны проекты стандартов следующих производственных операций и процессов:

- перевозка людей, доставка оборудования и материалов монорельсовым транспортом по выработкам пл. В-12;
- проведение двух параллельных горных выработок одним проходческим комплексом SANDVIK mb-670 с перемещением горной массы самоходным вагоном;
 - добыча угля комплексом JOY;
 - монтаж ленточного конвейера 3 ЛТ-1200 ТС;
 - работа участка ВШТ;
 - разборка колеса самосвала TEREХ TR-100 на шиномонтажном стенде ШМ 100;
 - погрузочные работы.

Опробование данных стандартов проходит на участках при планировании и подготовке работ, выдаче наряд-заданий, контроле исполнения заданий. Реализация разработанных стандартов и операций позволяет минимизировать необходимость самостоятельного выбора работниками способов и методов выполнения производственного задания, что обеспечивает уменьшение величины риска травмирования персонала и повышение эффективности его деятельности.



Схема цикла разработки и реализации стандартов производственных процессов

Проведенная работа по подготовке и освоению стандартов производственных процессов позволила персоналу повысить свою квалификацию в части знания и понимания технологии производственных процессов, увидеть слабые места в организации и согласованности рабочих процессов, определить основные направления повышения эффективности и безопасности производства.

В. А. Чанышева

доцент, канд. техн. наук,

*Башкирская академия государственной службы и управления
при Президенте Республики Башкортостан*

ОЦЕНКА ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Башкортостан – индустриально-аграрная республика, богатая различными полезными ископаемыми, один из основных нефтедо-

бывающих районов Российской Федерации. На территории республики существует значительное число лечебно-оздоровительных комплексов, минеральных источников. Наиболее существенный недостаток социально-экономического развития республики Башкортостан – тяжелая экологическая ситуация и высокая вероятность техногенных аварий в ряде районов и городов в связи с перенасыщенностью экологически опасными производствами нефтяной, нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности, а также прохождением через территорию республики нефте- и газопроводов.

На долю республики приходится 58,3 % производства в стране кальцинированной соды, 31,5 % – кресел-колясок для инвалидов, 28,7 % – осветительных электроламп, 14,3 % – синтетических смол и пластических масс, 13,4 % – каучуков синтетических, 11,4 % – первичной переработки нефти.

В структуру инвестиционного климата входит характеристика инвестиционного потенциала. Рассмотрение инвестиционного потенциала складывается из ряда составляющих, характеризующих условия инвестирования и ведения деятельности с учетом обеспеченности региона факторами производства.

За анализируемый период с 2007 по 2012 г. показатель инвестиционного потенциала в Республике Башкортостан в структуре всех регионов России в целом повышается, что положительно характеризует инвестиционную политику Правительства региона и деятельность по созданию условий инвестирования. Конечно, ранжирование регионов по инвестиционной привлекательности дает возможность повысить свой рейтинг не только за счет увеличения собственного потенциала, но и за счет снижения рейтинга других субъектов России, что не всегда отражает реальное экономическое положение субъектов.

В одной группе с Республикой Башкортостан находится значительный круг регионов: Ростовская область, Пермский край, Нижегородская, Самарская, Челябинская, Иркутская, Кемеровская, Новосибирская области, Красноярский край и Ханты-Мансийский автономный округ – Югра.

Для определения качества жизни в регионах и оценки сложившихся диспропорций в этой области эксперты Рейтингового агентства «РИА Рейтинг» [2] провели исследование и составили рейтинг регионов по качеству жизни на основе объективных индикаторов.

По результатам исследования, Республика Башкортостан в 2013 г. находится на 20 месте, в то время как в 2012 г. она находи-

лась на 19 месте, тем самым ухудшив свои позиции на один пункт.

Более подробно рейтинговые показатели Республики Башкортостан по всем показателям по данной методике приведены в табл. 1.

Таблица 1

Результаты рейтинга Республики Башкортостан агентства «РИА Рейтинг»

| Наименование показателя | Балл | Позиция в 2012 г. | Позиция в 2013 г. |
|---|------|-------------------|-------------------|
| Безопасность проживания | 42,7 | 46 | 49 |
| Уровень доходов | 44,9 | 26 | 28 |
| Жилищные условия | 63,7 | 31 | 30 |
| Обеспеченность объектами социальной инфраструктуры | 46,3 | 44 | 38 |
| Уровень экономического развития | 55,7 | 15 | 16 |
| Демографическая ситуация | 31,3 | 32 | 50 |
| Экологические и климатические условия | 59,7 | 39 | 34 |
| Здоровье населения и уровень образования | 47,5 | 47 | 48 |
| Освоенность территории и развитие транспортной инфраструктуры | 30,7 | 43 | 45 |
| Развитие малого бизнеса | 52,6 | 19 | 16 |

Standard & Poor's (S&P), занимающаяся аналитическими исследованиями финансового рынка, составляет кредитный рейтинг корпораций и регионов. Итоги рейтинга Республики Башкортостан представлены в табл. 2.

Рейтинги Башкортостана отражают «очень позитивную» позицию ликвидности, низкий уровень долга, умеренно высокие текущие балансы бюджета, обусловленные готовностью придерживаться консервативной политики в отношении расходов, и невысокий уровень условных обязательств.

По сведениям из журнала «Эксперт», Республика Башкортостан по инвестиционному потенциалу и инвестиционному риску в 2011–2012 гг. относится к типу «2В», который характеризуется средним потенциалом и умеренным риском. Среди регионов России по инвестиционному риску республика занимает 15-е место, по инвестиционному потенциалу – 15-е место. Наименьший инвестиционный риск – экономический, наибольший – экологический.

VIII региональная научно-практическая конференция

Инвестиционная привлекательность Республики Башкортостан увеличивается за счет таких факторов, как:

- политической стабильности и межнационального согласия;
- наличия промышленного потенциала;
- благоприятных природно-климатических условий;
- наличия запасов топливно-энергетических и рудных полезных ископаемых;
- выгодного экономико-географического положения;
- наличия кадрового потенциала;
- развитой банковской инфраструктуры.

Таблица 2

Рейтинг Республики Башкортостан по оценке Standard & Poor's

| Дата присвоения (изменения) рейтинга | Процедура | Уровень рейтинга | Прогноз рейтинга |
|--------------------------------------|------------------------|------------------|------------------|
| 18.04.2001 | Присвоение рейтинга | B- | Стабильный |
| 13.11.2001 | Повышение рейтинга | B | Позитивный |
| 25.04.2003 | Повышение рейтинга | B+ | Стабильный |
| 12.03.2004 | Повышение рейтинга | BB- | Стабильный |
| 17.11.2005 | Изменение прогноза | BB- | Позитивный |
| 24.04.2006 | Повышение рейтинга | BB | Стабильный |
| 17.05.2007 | Изменение прогноза | BB | Позитивный |
| 28.03.2008 | Повышение рейтинга | BB+ | Стабильный |
| 20.04.2009 | Подтверждение рейтинга | BB+ | Стабильный |
| 29.04.2010 | Подтверждение рейтинга | BB+ | Стабильный |
| 29.04.2011 | Изменение прогноза | BB+ | Позитивный |
| 22.05.2012 | Подтверждение рейтинга | BB+ | Позитивный |
| 13.11.2013 | Повышение рейтинга | BBB- | Стабильный |

И хотя Республика Башкортостан обладает достаточно высоким инвестиционным потенциалом, но достигнутые масштабы в полной мере не обеспечивают решения стоящих задач по обновлению производственных мощностей, наращиванию материально-технической базы производственной и социальной инфраструктур.

Список литературы

1. Международная экономическая статистика [Электронный ресурс]. URL : <http://www.statinfo.biz> (дата обращения: 01.11.2013).
2. Министерство экономического развития Республики Башкортостан.

тостан [Электронный ресурс]. URL : <http://minecon.bashkortostan.ru> (дата обращения: 17.09.2013).

3. Министерство регионального развития Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL : <http://www.minregion.ru> (дата обращения: 15.09.2013).

4. Министерство регионального развития Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL : <http://www.minregion.ru> (дата обращения: 15.09.2013).

5. Рейтинг Регионов РФ по качеству жизни [Электронный ресурс]. URL : <http://riarating.ru/infografika/20130610/610567256.html> (дата обращения: 09.11.2013).

М. Р. Юсупов

доцент, канд. ист. наук

Южно-Уральский государственный университет

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРОЙ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМ: ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

В последние годы в проведении экономических реформ перво-степенное значение приобретает роль регионов и муниципальных образований. Это один из элементов в осуществлении эффективной структурной перестройки экономики России и переводе ее на инновационный путь развития.

В соответствии с Федеральным законом № 131-ФЗ муниципальное образование – городское или сельское поселение, муниципальный район, городской округ либо внутригородская территория города федерального значения¹. Если мы рассматриваем аналогичный подход к Российской империи, то речь идет об уездной земской единице и о городском самоуправлении.

Современное муниципальное образование может быть определено через понятие территории. Муниципальное образование – населенная территория, в границах которой местное самоуправление осуществляется непосредственно и (или) через выборные и иные органы местного самоуправления в целях решения вопросов местного значения².

На наш взгляд, муниципальное образование представляет собой социально-экономическую систему нижнего базового уровня. Мы поддерживаем идею В. В. Завадского, который предложил концеп-

цию муниципального образования и рассматривает его как систему, состоящую из четырех основных компонентов: социума, рынка, экономики и власти. К компонентам муниципальной системы В. В. Завадский относит:

– социум, который состоит из населения, общественных организаций и движений. Население, образующее социум, формирует потребности местного рынка;

– рынок, образующий сегменты и ниши и состоящий из потребителей, дает населению удовлетворение потребностей;

– экономика, которая состоит из инфраструктурных и товарных отраслей, кластеров и организаций (корпораций). На рынке формируется спрос, экономические субъекты удовлетворяют этот спрос, сбывая свою продукцию. От социума субъекты получают рабочую силу, выплачивая сотрудникам зарплату;

– власть обеспечивает социуму защиту (получая от него поддержку), управляет экономическими процессами муниципалитета (получая налоговые и неналоговые доходы), регулирует и развивает рынок. Развитый мощный рынок обеспечивает власти дополнительную силу³.

Рассматривая экономическую и социальную устойчивость страны в современных условиях, мы считаем, что именно муниципальный и региональный уровень должен обеспечивать эту устойчивость.

Социальная сфера является краеугольным камнем в стабильности государства. На становление отечественной практики муниципальной работы в социальной сфере большое влияние оказывала аналогичная система европейских государств. Мы констатируем, что проникновение и распространение инновационного опыта западных моделей в социальной деятельности очевидно. Вместе с тем, Россия накопила собственный богатейший опыт в этом направлении.

В данной работе мы остановимся на деятельности местных органов самоуправления в области социальной защиты населения на Урале на рубеже XIX–XX вв.

Основными направлениями такой деятельности были народное образование, общественное призрение, медицина, культурно-просветительная деятельность и др.

Из таблицы, в которой приведены смежные данные 1895–1910 гг. по отдельным параграфам смет, видно, каково было состояние земского расходного бюджета по данным статьям расходов за 15 лет⁴.

Таблица 1

Статьи расходов по сметам земств
(сумма в тыс. р. в % к общему земскому бюджету)

| | 1895 г. | | 1901 г. | | 1906 г. | | 1910 г. | |
|------------------------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|------|
| | Сумма | % | Сумма | % | Сумма | % | Сумма | % |
| Народное образование | 9327 | 14,2 | 16544 | 18,7 | 25314 | 20,4 | 42882 | 24,9 |
| Общественное призрение | 1001 | 1,5 | 1557 | 1,8 | 6280 | 5,1 | 3179 | 1,9 |
| Медицинская часть | 17767 | 27,0 | 25737 | 29,0 | 35856 | 28,9 | 48103 | 28,1 |
| Ветеринарная часть | 1091 | 1,7 | 2011 | 2,2 | 2980 | 2,4 | 4652 | 2,8 |

Достаточно очевидно, что на общественное призрение (социальную защиту населения) земствами расходовались самые скромные средства, по сравнению с подавляющим большинством расходных статей общеземского бюджета. Расходы уездных земств в Оренбургской губернии на общественное призрение в 1914–1916 гг. представлены в следующей таблице⁵.

Таблица 2

Расходы уездных земств Оренбургской губернии на
«Общественное призрение» в 1914–1916 гг.

| | 1914 г. | | 1915 г. | | 1916 г. | |
|----------------------------------|---------|-----|---------|-----|---------|-----|
| | Сумма | % | Сумма | % | Сумма | % |
| Оренбургское уездное земство | 1880 | 0,3 | 7750 | 1,5 | 14050 | 2,5 |
| Челябинское уездное земство | 2731 | 0,4 | 4050 | 0,6 | 790 | 1,2 |
| Верхнеуральское Троицкое земство | - | - | 5 | - | 315 | 0,6 |
| Орское уездное земство | 508 | 0,2 | 5808 | 5,2 | 20132 | 4,9 |

Несмотря на законодательное внимание государства к вопросам организации социальной помощи и попытки земских учреждений опереться в решение этих проблем на общество, действующее в стране законодательство по общественному призрению оставалось сословным по характеру, т. е. в первую очередь обязанность заботиться о нуждающихся возлагалась на сословия⁶.

VIII региональная научно-практическая конференция

К началу своей деятельности земства получили на свое содержание по подсчетам, сделанным Е. Д. Максимовым, 107 богаделен и инвалидов домов, 33 дома и 6 отделений для душевнобольных, 21 сиротский приют, 8 воспитательных домов, 27 смиренных домов и 3 рабочих дома⁷. К 1918 г. в 28 земских губерниях было уже 1090 заведений, предназначенных для призрения нуждавшихся, в котором призревало более 1 млн человек.

В следующей таблице представлено количество богаделен в уральских губерниях к 1898 г.⁸

Таблица 3

Количество богаделен в губерниях Урала к 1898 г.

| | Вятская | Оренбургская | Пермская | Уфимская |
|---------------------|---------|--------------|----------|----------|
| Всего богаделен | 44 | 11 | 36 | 10 |
| В них призреваемых: | | | | |
| - мужчин | 244 | 28 | 534 | 87 |
| - женщин | 622 | 49 | 936 | 277 |

При этом богадельни содержались и уездными, и губернскими земствами и возникали, главным образом, в связи с частными пожертвованиями на их открытие.

Журнал «Земское дело», реагируя на открытие 12 мая 1914 г. съезда по общественному призрению, отметил, что общественное призрение является областью, которой почти ещё не коснулась в России творческая деятельность нашего земского и городского самоуправления, а затраты земств на это дело остаются совершенно ничтожным, но, вместе с этим, было бы несправедливо упрекать наши земства и города в равнодушии к делу призрения бедных⁹.

Земствам принадлежит приоритет в смене подходов к социальной помощи населению – именно земства и городские управы начали систематическую работу по профилактике, предупреждению нужды, совмещая ее с собственным призрением и расходуя на это 2,5 % своего бюджета¹⁰.

Земства помогали пострадавшим от наводнения, неурожая; помогали семьям нижних чинов, призванных в армию; помогали переселяющимся крестьянам; содержали стипендиатов в учебных заведениях; создавали и финансировали дома и колонии умалишенных, колонии для малолетних преступников, приюты для подкидышей; строили благотворительные заведения других типов; выдавали ссуды безземельным крестьянам на приобретение земли и т. д. Ряд

земств в понимании помощи нуждающимся были более прозорливы, понимая, что для ликвидации нужды нужна постоянная деятельность по помощи в поисках работы, для чего создаются бюро и конторы для приискания работы, организуются общественные работы и т. д.

На фоне ухудшения условий жизни, вовлечения женщин в производство стало ежегодно увеличиваться число подкидышей, которых следовало содержать за счет средств социального призрения. Главной задачей земств в начале XX в. стало создание детских приютов в каждой губернии. Так, например, в Уфимской губернии помещали подкидышей в богадельню или земскую больницу, откуда они затем отдавались на воспитание городским женщинам (за плату по 4 р. в месяц). Суммы этой было недостаточно для нормального содержания ребенка. Смертность детей достигала 85 %. В возрасте до 1 года гибли 79 %¹¹.

В 1905 г. взято на воспитание 45 подкидышей, 34 из которых содержались на земские средства, а остальные отданы на воспитание пожелавшим их взять. Вопрос о подкидышах неоднократно обсуждался в санитарно-врачебной комиссии Уфимского земства. Предлагались такие радикальные решения этой проблемы, как введение должности разъездной надзирательницы, предоставление вознаграждения кормилицам в 5, 10, 15 и 25 р. в год за хорошее содержание детей; привлечение к участию в деле призрения частных благотворителей, городского управления и членов Императорского Человеколюбивого общества. К 1908–1909 гг. управой были намечены некоторые мероприятия в области призрения детей, призванные улучшить условия их содержания и снизить смертность.

Планировалось организовать постоянный медицинский надзор за детьми под общим руководством старшего врача губернской земской больницы, которому поручалось посещать всех подкинутых на квартирах не менее 2-х раз в течение года. Медицинское наблюдение за детьми вменялось в обязанность фельдшерам больницы, с обязательными ежедневными объездами, с частотой посещения не менее одного раза в неделю.

Отрабатывая организацию и осуществление призрения детей, земские деятели на страницах журнала «Земское дело» в 1910–1912 гг. организовали дискуссию по этим проблемам, в результате чего были выработаны главные положения: 1) вся техника призрения должна находиться всецело в руках земских учреждений; 2) главной заботой земства должно быть принятие мер к сокращению

подкидывания детей; 3) подкидывание детей вызывается в подавляющем большинстве случаев бедностью; 4) установление явного приема детей и выдача пособия бедным материям должно быть в настоящее время признано наилучшим способом призрения; 5) пособия должны выдаваться независимо от территориальной принадлежности матери к постоянному населению данной губернии¹².

Острой в ряде губерний была ситуация с призрением хронических и неизлечимых больных и стариков. Получив от Приказов общественного призрения в начале своей деятельности 107 богаделен и инвалидов дома, многие земства старались, прежде всего, улучшить их работу в плане превращения их в заведения, обеспечивающие более менее достойное существование для их обитателей. Параллельно земства работали как над привлечением средств частных благотворителей на строительство новых богаделен, так и над поиском путей увеличения финансирования богаделенных заведений¹³.

Немногим лучше обстояло дело с призрением душевнобольных. Руководствуясь опытом Запада, земства пришли к решению о предпочтительности устраивать психиатрические заведения не в губернском городе, а в отдельном благоустроенном загородном имении, где бы известная категория больных могла пользоваться чистым воздухом, участвовать в сельскохозяйственных работах, в работах в саду, огороде и пр.

На покупку таких загородных имений, на постройку в них психиатрических больниц и организацию колониального призрения земства тратили огромные суммы, превышавшие в некоторых губерниях миллион рублей. На это дело многие земства получили крупные пособия от казны. Созданные земствами загородные лечебницы, колонии для душевнобольных по своему устройству и внутреннему оборудованию не уступали лучшим заграничным заведениям.

Большой проблемой перехода к планомерной организации призрения душевнобольных и экономному расходованию средств по содержанию и лечению их стало хроническое переполнение упомянутых заведений.

Земские учреждения уделяли большое внимание устройству быта малолетних преступников. С 1893 г. начались ассигнования сумм в размере 5000 р. на содержание приютов для малолетних преступников в Перми и Екатеринбурге¹⁴.

Очевидная недостаточность и ограниченность возможностей собственно земского призрения в России в рассмотренных нами направлениях и формах заставляли представителей земской обще-

ственности искать пути расширения направлений в деятельности органов местного самоуправления по оказанию общественной помощи нуждающимся.

Неопределенное понимание задач благотворительности вынуждало некоторые земства акцентировать свою деятельность на переписи неимущих, анализе экономических условий жизни нуждающихся.

Среди земств шла дискуссия об условном разделении всех нуждавшихся на две категории: трудоспособные и немощные. Первым преимущественно оказывалась помощь трудовая (поисками работы), вторым помещением в приют, богадельни и т. д. При этом акцентировалось внимание на необходимости совместной работы в этой сфере с городским самоуправлением, имевшим определенный опыт в сфере организации профилактической помощи нуждающимся в достаточно разнообразных формах.

Значительное внимание уделялось земствами проблеме пенсионного обеспечения. Как отмечалось в докладе Оренбургского губернского земского собрания: «Обеспечение будущего земских служащих преследует следующие цели: обеспечение самого служащего под старость при потере трудоспособности и обеспечения семьи на случай смерти, разумея под семьей только жену и детей»¹⁵.

Проанализировав все возможные варианты пенсионного обеспечения своих служащих, земство пришло к учреждению пенсионной кассы. Расходы по обеспечению несли не только земства, но и служащие, а получение пенсий и пособий основано было на праве участвующих в кассе лиц.

Основным принципом существующих в России пенсионных касс являлся принцип страхования на дожитие. В пенсионных кассах премия уплачивалась не только страхователем служащих, но и патронирующим учреждением, открывшим кассу, а прибыли шли на увеличение обеспечения служащих. В России преобладали два типа касс: кассы по уставу и кассы по расчету. За первыми кассами укоренилось название «эмеритальных», вторые назывались «страховыми», «пенсионно-страховыми» или просто «пенсионными». Главной целью обеих касс является обязанность обеспечить инвалидность служащих данного учреждения и предоставить определенные средства к существованию семьи в случае смерти служащего. Этой целью определяется и обязанность участия в кассах для всех лиц, состоящих в составе патронирующего учреждения. Средства таких касс составляются из обязательных и добровольных взносов участников и пособия от патронирующего учреждения.

Мы и сегодня имеем немало проблем в социальной сфере. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» наделил муниципалитеты таким объемом полномочий, которые они не в состоянии осилить. И не по собственному нежеланию или расхлябанности и некомпетентности, а по причине того, что, как и на рубеже XIX–XX вв., не хватает средств.

А ведь в ситуации реформ, инновационного развития только институт местного самоуправления может быть локомотивом социально-экономического развития страны. Именно местное самоуправление является практически единственным самым массовым институтом гражданского общества, способным решать большинство накопившихся социальных и экономических проблем, объединяя возможности власти и населения.

Примечания

¹ Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : федер. закон Рос. Федерации от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ [Электронный ресурс] // Информ.-правовой система «КонсультантПлюс».

² Кутафин, О. Е. Муниципальное право Российской Федерации / О. Е. Кутафин, В. И. Фадеев. М. : Велби, 2006. 672 с.

³ Завадский, В. В. Инновационное развитие муниципального образования // Муниципалитет : экономика и управление. 2011. № 1.

⁴ Земское дело. 1911. № 1. С. 15.

⁵ Оренбург. земское дело. 1916. № 31, 34–35, 36–37, 40.

⁶ См., например: Полное собрание законов Российской империи. 1-е собр. Т. 19. № 13545. С. 179, 455 и др.

⁷ См.: Максимов, Е. Д. Очерк земской деятельности в общественном призрении. СПб., 1895. С. 21.

⁸ См.: Благотворительные учреждения России. СПб., 1900. Т. 2. С. 129–147, 478–483.

⁹ Земское дело. 1914. № 10. С. 756–757.

¹⁰ Максимов, Е. Д. Общественное и частное призрение в России. СПб., 1907. С. 13.

¹¹ Систематический сводный сборник постановлений Уфимской губернии земского собрания за 35-летие. 1875–1909 гг. : в 3 т. Т. 2. Уфа, 1915. С. 388.

¹² См., например: Земское дело. 1910. № 15; 1911. № 13–14, 19; 1912. № 10, 13–14 и др.

¹³ См.: Максимов, Е. Д. Очерк земской деятельности... С. 21.

¹⁴ Расходные сметы // Систематический сводный сборник... Т. 2. Уфа, 1915.

¹⁵ Доклады Оренбургского губернского земского собрания 1 очередной сессии. Б. м., б. г. С. 139.

С. А. Ярушева

доцент, канд. пед. наук

Челябинский государственный университет

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ОСНОВНЫХ КАТЕГОРИЙ УПРАВЛЕНИЯ

Психология управления, как и другие гуманитарные науки, базируется на категориях: человеческая деятельность и человеческий труд.

Деятельность можно определить как специфически человеческую, регулируемую сознанием активность, порождаемую потребностями и направленную на познание и преобразование внешнего мира и самого человека. В деятельности формируется, развивается, проявляется так или иначе вся система процессов, состояний и свойств индивида, которые принято обозначать как психические. Психологические компоненты деятельности побуждают, направляют и регулируют трудовую активность субъекта и реализуют ее в исполнительских действиях, а также свойства личности, через которые эта активность реализуется. Основными психологическими свойствами деятельности являются активность, осознаваемость, целенаправленность, предметность и системность ее строения.

Деятельность предполагает два основных плана характеристики – внешний (предметно-действенный) и внутренний (психологический). Внешняя характеристика деятельности осуществляется через понятия субъекта и объекта труда, предмета, средств и условий деятельности. Предмет труда – совокупность вещей, процессов, явлений, с которыми субъект в процессе работы должен мысленно или практически оперировать. Средства труда – совокупность орудий, способных усилить возможности человека распознавать особенности предмета труда и воздействовать на него. Условия труда – система социальных, психологических и санитарно-гигиенических характеристик деятельности.

Внутренняя характеристика деятельности предполагает описание процессов и механизмов ее психической регуляции, ее струк-

туры и содержания, операционных средств ее реализации. Основными структурными компонентами деятельности являются такие психологические образования, как цель, мотивация, информационная основа, принятие решения, план, программа, индивидуально-психологические свойства субъекта, психические процессы (когнитивные, эмоциональные, волевые), а также механизмы контроля, коррекции, произвольной регуляции и др. Основными средствами реализации деятельности являются действия и операции. *Действие* – это основная единица строения деятельности, представляющая собой произвольную, преднамеренную активность, направленную на достижение осознаваемой цели. *Операции* – автоматизированные и неосознаваемые элементы действий, выступающие как способы выполнения и определяемые условиями деятельности.

В основе деятельности всегда лежит какой-либо *мотив* (или несколько мотивов). Мотив определяется как предмет *потребности*, т. е. внутреннего состояния объективной нужды человека в чем-то, зависимость от конкретных условий существования. Мотив – это то, ради чего совершается действие.

Любая деятельность является итогом длительного процесса *социализации*, т. е. усвоения личностью накопленного общественно-исторического опыта. Деятельность является, как правило, сложной структурой, каждый элемент которой может иметь ту или иную степень развития и отражения в психике.

Труд – целесообразная, сознательная деятельность человека с целью не только удовлетворения своих материальных потребностей, но и познания себя, пределов своих физических и умственных возможностей.

В трудовой деятельности человека можно выделить две логически противоположные разновидности: профессиональную и непрофессиональную. *Профессиональная деятельность* определяется как профессия, т. е. как род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы. Следовательно, *непрофессиональная деятельность* может быть определена «от противного» как трудовая деятельность, не требующая специальных знаний и умений, а представляющая собой простое расходование человеческой рабочей силы. Практическим критерием различия между профессиональной и непрофессиональной деятельностью может быть длительность профессиональной подготовки и ее профессиональность. Тогда любой труд,

заниматься которым без подготовки или после кратковременной (от нескольких дней до нескольких месяцев) подготовки может любой здоровый (трудоспособный) человек, и должен быть отнесен к непрофессиональному труду.

Предметом и продуктом труда в управлении является информация о существующей проблеме и способах ее преодоления. Поэтому любая информация в процессе управления может послужить основой для осуществления конкретных действий, тем самым в результате обработки она превращается в управленческое решение.

Психология управления, изучая деятельность руководителя, выделяет психологические факторы принятия управленческих решений, так как постановка цели и процесс принятия решения влияет на результат труда.

В процессе функционирования трудового коллектива к психологическим факторам относятся психофизическая совместимость в группах, феномены межличностного взаимодействия, мотивация труда, социально-психологический климат и другие психологические явления, включенные в совместную трудовую деятельность по производству определенной продукции или оказанию услуг.

Психологические факторы работы с людьми позволяют интерпретировать различные формы поведения личности человека, восприятие этой личности другим человеком, стремление доминировать и подчиняться, взаимопонимание, роли, статус, социальные ожидания, эмоциональное реагирование и многие другие.

Таким образом, руководитель должен понимать природу управленческих процессов, знать способы повышения эффективности управления, знать информационные технологии и средства коммуникации, необходимые для управления персоналом и т. д., для чего ему необходимо знать психологические особенности функционирования трудового коллектива, принятия управленческих решений в различных условиях и обстоятельствах работы с людьми.

Список литературы

1. Психология управления персоналом : учебник / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. М. : Юрайт, 2014.
2. Психология управления : учеб. пособие / С. А. Ярушева. Челябинск : Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2013.
3. Управленческая психология : учеб. пособие / А. Ф. Шикун, И. М. Филинова. М. : Аспект Пресс, 2002.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОСНОВНЫХ ФУНКЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ

Управление как деятельность реализуется в совокупности управленческих процессов, т. е. целенаправленных решений и действий, осуществляемых менеджерами в определенной последовательности и комбинации. Управленческая деятельность – это системообразующий фактор, обеспечивающий целостное функционирование, сохранение и развитие коллектива, организации. Управленческая деятельность основной задачей выделяет соорганизацию деятельности различных людей в направлении достижения общих целей, а также сохранение определенной структуры отношений. В процессе управления менеджер (руководитель, специалист) решает множество вопросов обеспечения слаженной работы людей в коллективах с оптимальными экономическими результатами.

Управление обеспечивается выполнением ряда функций, под которыми понимают конкретные направления деятельности. Функция (лат. ‘function’) – обязанность, круг деятельности, назначение, роль. Эти действия называются «управленческими функциями». Основные управленческие функции – циклически повторяющиеся процессы, которые обеспечивают достижение целей, эффективное функционирование, сохранение и развитие управляемой системы (коллектива, организации).

К основным управленческим функциям относятся планирование, организация, мотивация и контроль (см. рисунок).

Эти функции объединены связующими процессами – целеполаганием, прогнозированием, коммуникацией (общением, обменом информацией) и принятием решений:

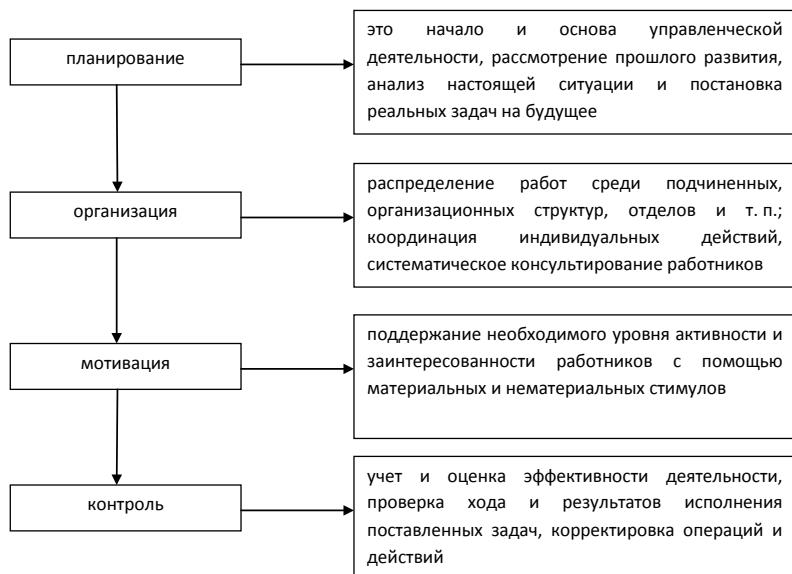
– целеполагание – постановка цели – обозначение желаемого результата, который должен быть получен после осуществления действий управления;

– прогнозирование – это предвидение субъектом конечного результата работы системы в будущем, построение образа цели и способов, необходимых для ее достижения;

– коммуникация – сбор, анализ и обмен информацией; сбор сведений, их сохранение, осмысление, преобразование и передача; общение и взаимодействие людей;

– принятие решений – реализация практических действий в соответствии с поставленным планом деятельности.

Процесс управления характеризуется признаками, обеспечивающими формирование управленческих функций – этими признаками могут быть выпускаемый продукт, функциональное назначение, обслуживаемая группа потребителей, обслуживаемый регион, интервал рабочего времени, количество подчиненных, обслуживаемый процесс.



Основные управленческие функции

Выполнение управленческих функций в управленческой деятельности требует осуществления ряда *организационных действий*:

– общеорганизационные – предусматривают распределение поручений между сотрудниками, определение задач и полномочий между сотрудниками, определение задач и полномочий исполнителей, организацию дисциплины, ответственности за порученное дело, возможность организации новых подразделений для выполнения определенных задач;

– материально-технического обеспечения – руководитель определяет действительные потребности организации и коллектива в материальных ресурсах, распределяет их, следит за рациональным и

экономическим использованием;

– экономико-финансового развития – руководитель своевременно определяет реальную стоимость операций в деятельности и возможные затраты при осуществлении поставленной задачи;

– политико-правового обеспечения;

– социального обеспечения и социальной защиты работников;

– мотивирования – обеспечение фактора успеха в управлении коллективом и предприятием;

– учета и контроля – сбор, передача, сохранение и обработка данных учета, т. е. количественная обработка, регистрация и систематизация информации о деятельности, о выполнении управленческих решений, о количественном наличии финансовых и материальных ресурсов.

Для достижения цели управления руководитель должен хорошо знать свои основные функции, задачи своей профессиональной деятельности, а также условия их психологического обеспечения.

Планирование является функцией всех руководителей, полноценная ее реализация – один из ключевых факторов, обеспечивающих эффективность управления. Функция планирования состоит в том, чтобы обеспечить ясность ожиданий от конкретных людей и, тем самым, создать предпосылки для успешности совместных усилий людей и облегчить достижение целей и задач предприятия.

Современные исследования (В. С. Лазарев) выделяют несколько групп факторов, определяющих *особенности планирования*:

1 группа – различные по типологии задачи, решаемые руководителем в процессе составления и реализации планов;

2 группа – особенности механизмов, определяющих процессы выработки планов;

3 группа – смыслообразование, реализация личного интереса в деятельности руководителя.

В зависимости от уровня управления в деятельности руководителя меняются характер и масштабы планирования, наблюдается зависимость от нормативно закрепленных правил, процедур, режимов, графиков, стратегий, принятых курсов действий и т. д.

Планирование начинается с постановки цели, на достижение которой направлена вся деятельность организации, должна иметь мотивирующий, стимулирующий, вдохновляющий характер, быть четко сформулированной, ясной для каждого работника.

К любому планированию предъявляются *общие требования*:

– экономическая обоснованность, т. е. достижение поставленных целей с наименьшими затратами ресурсов;

– реалистичность, т. е. соответствие конкретным возможностям отдельной личности, группы, организации;

– гибкость, т. е. учет возможных изменений условий в процессе реализации плана и обеспечение движения к цели при различных условиях.

Психологический аспект *организации* как составной части управленческой деятельности определяется как система действий по использованию трех основных компонентов хозяйственной деятельности – людей, материальных ресурсов и экономических взаимоотношений. Из этих трех компонентов, главным является использование *человеческого фактора*, так как важнейшими предпосылками успеха любой организации является оптимальное использование способностей людей, их стимулирование. Это общее направление организационной деятельности реализуется через ряд ее конкретных форм:

1) создание организационной структуры предприятия, «служебной лестницы», иерархии работников;

2) систематический инструктаж, консультирование работников;

3) принятие управленческих решений, выдача распоряжений, приказов, командование;

4) делегирование полномочий, т. е. передача части функций руководителя нижестоящим руководителям или исполнителям.

Под *мотивацией* (от англ. ‘motivation’ – двигаю) понимается психологическое явление, побуждающее человека к действию, направленному на удовлетворение индивидуальных или групповых потребностей. Мотивация есть совокупность устойчивых психологических факторов, определяющих направленность активности человека, систему его ценностей, характер деятельности.

Психологические основы мотивации базируются на следующих категориях:

– потребность – это внутреннее психологическое состояние человека, связанное с ощущением недостатка чего-либо;

– мотив – это внутреннее побуждение человека к действию;

– стимул – это внешнее по отношению к человеку обстоятельство, которое так или иначе затрагивает его основные внутренние потребности и влияет на степень его активности, стимулирует его деятельность.

Активизация мотивации через реализацию потребностей и стимулирование извне с помощью процесса управления побуждают людей работать эффективно, в соответствии с целями организации. Поэтому создание, поддержание и повышение уровня мотивации ра-

ботников с помощью стимулирования их деятельности – важнейшая задача руководителя.

Контроль – заключительная стадия управления, система способов воздействия руководителя на работника с целью регуляции его поведения и приведения его в соответствие с целями организации. Методы контроля – способы проверки состояния дел, определения эффективности хода работы, выполнения решений, соблюдения требований законодательства, норм морали. Место контрольных мероприятий в общей структуре деятельности руководителя, выбор им конкретных параметров контроля и форм его осуществления обусловлены широким спектром личностных, индивидуально-психологических особенностей, а также спецификой социально-психологического климата коллектива.

Подводя итог, следует отметить, что функции управления проявляются на всех уровнях управления, во всех сферах деятельности организации, при этом они по-разному реализуются, так как специфика планирования, организации, мотивации и контроля зависит от уровня компетенции руководителя.

Список литературы

1. Психология управления персоналом : учебник / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. М. : Юрайт, 2014.
2. Психология управления : учеб. пособие / С. А. Ярушева. Челябинск : Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2013.
3. Управленческая психология : учеб. пособие / А. Ф. Шикун, И. М. Филинова. М. : Аспект Пресс, 2002.

ЧАСТЬ II
МАТЕРИАЛЫ
XXXVIII СТУДЕНЧЕСКОЙ НАУЧНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
«СТУДЕНТ И НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС»

Ю. М. Белова

студент

Челябинский государственный университет

**НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО УЛУЧШЕНИЮ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ¹**

Понятие ‘кадровый потенциал’ отражает ресурсный аспект социально-экономического развития. Кадровый потенциал можно определить как совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи.

Целью развития рынка труда Челябинской области является сохранение и развитие трудовых ресурсов в соответствии с перспективными направлениями модернизации региональных экономик округа, а также продуктивная занятость населения, гармонизация спроса и предложения рабочей силы путем повышения эффективности функционирования рынка труда, повышения качества рабочей силы и ее трудовой мобильности, а также обеспечения реализации прав граждан на защиту от безработицы. Достижение поставленной цели предполагает реализацию следующих мероприятий:

– разработка среднесрочных и долгосрочных прогнозов ситуации на рынке труда Челябинской области, в том числе включающих оценку потребности в выпускниках начального, среднего и высшего образования до 2020 г., **приведение объемов и направлений профессиональной подготовки, переподготовки кадров** в соответствии с потребностями экономики макрорегиона;

– стимулирование создания новых эффективных рабочих мест, предполагающих высокую производительность труда;

– содействие самозанятости населения, в том числе в сельской местности, за счет создания предприятий сервиса, небольших производств по переработке местного сырья, реализации программ микрокредитования малого и среднего предпринимательства;

– создание условий для развития территориальной и профессиональной мобильности граждан, проживающих в Челябинской области;

– создание условий для интеграции в региональный рынок труда иностранной рабочей силы с учетом перспективных потребностей экономики Челябинской области в трудовых ресурсах и на основе принципа приоритетного использования национальных кадров;

– повышение эффективности профессионального обучения и переобучения граждан за счет развития системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, включая развитие внутрифирменного обучения и профессионального обучения безработных граждан;

– повышение эффективности функционирования институтов рынка труда (развитие сети центров занятости населения (в том числе мобильных), повышение качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения с использованием современных информационных технологий, в том числе расширение информирования населения и образовательных учреждений о состоянии и перспективах развития отраслей экономики, рынка труда, прогнозируемой численности потребности в квалифицированных кадрах в разрезе отраслей, формирование и создание сети специализированных кадровых агентств (независимых частных предприятий) по подбору персонала).

В результате реализации инновационного сценария сократится уровень безработицы и повысится качество кадрового потенциала области.

Примечание

¹ Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов научному руководителю доценту, кандидату экономических наук О. А. Соловьевой.

Список литературы

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL : <http://www.gks.ru>.

2. Сайт Губернатора Челябинской области [Электронный ресурс]. URL : <http://www.gubernator74.ru>.

3. Челябинская служба информации [Электронный ресурс]. URL : <http://www.chelsi.ru>.

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ГАЗОТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В современных условиях человеческий капитал является главной ценностью общества, определяющим фактором устойчивого развития и экономического роста, поскольку конкурентные преимущества экономических систем во многом достигаются не за счет природных ресурсов, а за счет знаний, информации, инноваций, источником которых выступает человек.

Газотранспортные компании все время усложняются технологически, информационно и в своих бизнес-процессах. Естественно, что все время возрастают квалификационные требования к работникам и мера их ответственности.

В настоящее время система управления персоналом представляет собой совокупность приемов, методов, технологий, процедур работы с кадрами. Это, прежде всего, система, в которой реализуются функции управления персоналом. Формализация методов и процедур отбора кадров, разработка научных подходов к определению потребностей в кадрах и к оценке их деловых качеств, выдвижение молодых и перспективных работников – таковы самые основные функции системы управления персоналом организаций в странах с рыночной экономикой. В любой организации действие такой системы направлено на поддержание или улучшение работы трудового коллектива. Она играет роль координирующего центра, который мобилизует и приводит в движение людские ресурсы организации для достижения поставленных целей.

Из опыта зарубежных компаний видно, что уровень подготовки и компетенции управленческих работников напрямую влияет на организационную структуру системы управления персоналом. Высококвалифицированные специалисты могут работать на своем участке более независимо без постоянного контроля со стороны представителей вышестоящего руководства. Главная цель эффективного руководителя – добиться того, чтобы каждый сотрудник действовал самостоятельно, после того как определены цель, способ ее достижения и способ вознаграждения. Это позволяет резко сократить число уровней управления в организационной структуре. Именно такой подход используется большинством компаний в США, что позво-

ляет им поддерживать высокую эффективность при одновременном сокращении числа руководителей и контролеров.

С этой целью предлагается использование компетентностного подхода как эффективного инструмента управления персоналом. Данный инструмент позволяет наилучшим образом реализовывать функции системы управления персоналом, которая включает в себя всю процедуру работы с кадрами – от определения основной идеи взаимодействия администрации и трудового коллектива до высвобождения работников, а также совокупность обеспечивающих ее подсистем (информационной, организационной, кадровой, правовой).

Существует множество различных определений термина 'компетенция'. Многие эксперты и специалисты по управлению персоналом предлагают собственные определения этого понятия. Но чаще всего все сводится к двум основным подходам понимания компетенций.

Американский подход. Компетенция – это основная характеристика сотрудника, при обладании которой он способен показывать правильное поведение и, как следствие, добиться высоких результатов в работе.

Европейский подход. Компетенция – способность сотрудника действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации.

Различие в подходах состоит в том, что европейский сосредоточен на определении стандарта-минимума, который должен быть достигнут сотрудником, а американская модель определяет, что должен делать работник, чтобы добиться наивысшей эффективности.

В данной работе будем использовать следующее определение, сформулированное консультантами одной компании: компетенции – это характеристики личности, которые важны для эффективного выполнения работы на соответствующей позиции и которые могут быть измерены через наблюдаемое поведение.

Специалисты выделяют следующие виды компетенций:

1. Корпоративные (ключевые).
2. Управленческие.
3. Профессиональные.

Практика показывает, что некоторые организации применяют только ключевые компетенции, другие разрабатывают и используют только управленческие для проведения оценки топ-менеджеров, а часть компаний разрабатывает специальные компетенции только для сотрудников департамента продаж.

Несмотря на то, что существуют бесчисленные источники «готовых» компетенций, и их использование и применение очень привлекательно, каждой организации необходимо пройти процесс разработки собственной модели компетенций, т. к. каждая компания уникальна и работает по «своим» правилам.

Модель компетенций – это набор компетенций, который необходим организации для решения стоящих перед ней задач или работнику для выполнения определенной работы.

Стандартная модель включает в себя следующие элементы:

1. Кластера компетенций – наборы тесно связанных между собой компетенций (обычно от трех до пяти в одной связке).

2. Сами компетенции.

3. Уровни компетенций – применяемые чаще всего для создания моделей под конкретные должности из общих моделей отделов или дирекций.

4. Индикаторы поведения.

В настоящее время корпоративным моделям компетенций отводится немаловажная роль в политике управления персоналом. В некоторых компаниях профили компетенций используются в качестве прикладных инструментов конкретных HR-функций, в других – система прописанных компетенций является ключевой в работе с персоналом и используется активно линейными менеджерами и руководителями высшего звена. Можно провести аналогию, сравнив модель компетенций с фундаментом дома. Когда фундамент надежен, на нем можно построить большое здание. Если его строительство выполнено с ошибками, то будущий дом через какое-то время будет требовать ремонта.

Так и модель компетенций: оценка сотрудников на основе хорошо проработанных компетенций может стать базой и для формирования системы вознаграждений, и для поддержки планируемых в компании изменений, но если модель не адаптирована под стратегические цели и специфику компании, то она не будет работать в полной мере.

Существует немало методов оценки компетенций персонала, но мы бы хотели остановиться на теоретико-множественных методах, которые позволяют описывать систему в универсальных, общих понятиях: множество, элемент множества и отношения на множествах. Теоретико-множественные методы позволяют описывать сложные системы на формальном языке моделирования. Эти методы используются в том случае, когда большая и сложная система не может быть представлена лишь методами одной предметной области.

Предполагается, что для более эффективного формирования программ по развитию и обучению персонала целесообразно осуществлять отбор кандидатов на основе оценки компетенций разных уровней. Целесообразно осуществлять процедуру отбора на основе теоретико-множественных методов, и в частности, аналитического метода выявления предпочтений, который используется в методах порогов сравнимости, включающих ряд модификаций метода «Электра». Данный подход можно рассматривать как инновационную кадровую технологию, позволяющую обеспечить развитие предприятия посредством целенаправленного обучения персонала и развития соответствующих компетенций.

В рамках данного метода необходимо сформировать систему ключевых компетенций, которыми должны обладать кандидаты для эффективной работы в занимаемой должности или в планируемой должности.

На первом этапе каждой компетенции присваивается вес (значимость) и задается допустимый диапазон значений по каждой компетенции.

Таблица 1

Вес (значимость) и допустимый диапазон значений

| K_1 | K_2 | K_3 | K_4 |
|-------|-------|-------|-------|
| 0,3 | 0,4 | 0,2 | 0,1 |
| 6–10 | 8–10 | 5–10 | 4–10 |

Таблица 2

Характеристики кандидатов

| ФИО | K_1 | K_2 | K_3 | K_4 |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| 1 | 7 | 8 | 9 | 8 |
| 2 | 8 | 7 | 7 | 7 |
| 3 | 6 | 9 | 7 | 6 |
| 4 | 8 | 6 | 6 | 7 |
| 5 | 8 | 9 | 7 | 8 |
| 6 | 7 | 8 | 8 | 6 |
| 7 | 9 | 9 | 5 | 8 |
| 8 | 9 | 7 | 5 | 7 |

На следующих этапах идет реализация технологии парных сравнений, при которой все оцениваемые сотрудники сравниваются

между собой. В завершении рассчитываются аналитические индексы согласия и несогласия, на основании которых и формируется индивидуальная программа обучения (развития) для каждого сотрудника. Фрагмент технологии парных сравнений представлен в табл. 3.

Таблица 3

Вспомогательная таблица для расчета индексов согласия и несогласия(фрагмент)

| ФИО | Индекс | | Компетенция | | | | | | | | Сум-ма | max |
|-----|-----------------|-----------------|-------------------------|------|-------------------------|------|-------------------------|------|-------------------------|------|--------|------|
| | p | q | K ₁ (0,3) | | K ₂ (0,4) | | K ₃ (0,2) | | K ₄ (0,1) | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 1 | p ₁₂ | q ₁₂ | - | 0,03 | 0,4 | - | 0,2 | - | 0,1 | - | 0,7 | 0,03 |
| | p ₁₃ | q ₁₃ | 0,3 | - | - | 0,02 | 0,2 | - | 0,1 | - | 0,6 | 0,02 |
| | p ₁₄ | q ₁₄ | - | 0,03 | 0,4 | - | 0,2 | - | 0,1 | - | 0,7 | 0,03 |
| | p ₁₅ | q ₁₅ | - | 0,15 | - | 0,13 | 0,2 | - | 0,0 | - | 0,2 | 0,15 |
| | p ₁₆ | q ₁₆ | 0,0 | - | 0,0 | - | 0,2 | - | 0,1 | - | 0,3 | - |
| | p ₁₇ | q ₁₇ | - | 0,27 | - | 0,11 | 0,2 | - | 0,0 | - | 0,2 | 0,27 |
| | p ₁₈ | q ₁₈ | - | 0,06 | 0,4 | - | 0,2 | - | 0,1 | - | 0,7 | 0,06 |
| 2 | p ₂₁ | q ₂₁ | 0,3 | - | - | 0,27 | - | 0,1 | - | 0,10 | 0,3 | 0,27 |
| | p ₂₃ | q ₂₃ | 0,3 | - | - | 0,29 | 0,0 | - | - | 0,05 | 0,3 | 0,29 |
| | p ₂₄ | q ₂₄ | 0,0 | - | - | 0,27 | 0,2 | - | - | 0,05 | 0,2 | 0,27 |
| | p ₂₅ | q ₂₅ | - | 0,12 | - | 0,40 | 0,0 | - | 1,0 | - | 0,0 | 0,40 |
| | p ₂₆ | q ₂₆ | 0,3 | - | - | 0,27 | - | 0,05 | 0,0 | - | 0,3 | 0,27 |
| | p ₂₇ | q ₂₇ | - | 0,24 | - | 0,38 | 0,2 | - | - | 0,1 | 0,2 | 0,38 |
| | p ₂₈ | q ₂₈ | - | 0,03 | - | 0,07 | 0,2 | - | - | 0,05 | 0,2 | 0,07 |

p – индекс согласия, q – индекс не согласия, ФИО – фамилии кандидатов (в рассматриваемом примере 8 человек)

Для рассматриваемого примера граничная величина индекса согласия – 0,7, а индекса несогласия – 0,05. Тогда матрицы индексов примут вид (см. ниже).

Прочерки в матрицах соответствуют элементам, индексы которых не соответствуют пороговому значению.

При индексе согласия 0,7 и несогласия 0,05 значатся фамилии трех кандидатов. Таким образом, можно сделать вывод о целесообразности включения кандидатов № 1, 5, 7 в первую очередь в программу обучения (развития). При необходимости выбора одного кандидата из трех следует изменить порог сравнимости, уменьшив

Кроме того, выявятся разные уровни владения компетенциями: неудовлетворительный, при котором сотрудник не годится для работы в компании, достаточный для нормального выполнения обязанностей в соответствии с имеющимися стандартами и выдающийся, который отличает лучших, максимально эффективных сотрудников. Использование представленных ранее методов оценки персонала является эффективным инструментом в достижении главных целей функционирования организации в экономическом пространстве, обеспечивающих поступательное развитие в долгосрочной перспективе.

Список литературы

1. Абрамова, Н. Г. Персонал – технология менеджера. М. : Знание, 2011. 198 с.
2. Алехина, О. Управление корпоративной компетенцией как один из аспектов долгосрочного развития компании // Упр. персоналом. 2010. № 2. С. 73–75.
3. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. : пер. с англ. / под ред. С. К. Мордовина. СПб. : Питер, 2007. 832 с.
4. Ассесмент-центр : свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. URL : <http://ru.wikipedia.org>.
5. Байденко, В. И. Компетенции : к освоению компетентностного подхода // Тр. метод. семинара «Россия в Болонском процессе : проблемы, задачи, перспективы». М. : Исследоват. центр проблем качества подготовки специалистов, 2008. С. 25–30.
6. Беляев, А. И. Система непрерывного фирменного профессионального образования ОАО «Газпром» : сегодня завтра / А. И. Беляев, А. А. Балобин // Кадры газовой промышленности. 2008. № 4. С. 7–11.
7. Васильев, Ю. П. Управление развитием производства. Опыт США. М. : Экономика, 2009. 314 с.
8. Славинский, А. Э. Модель компетенций в системе управления персоналом // Нефть, газ и бизнес. 2009. № 9. С. 78–79.
9. Славинский, А. Э. Основные шаги формирования модели компетенций // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2009. № 11. С. 15–20.

ЗНАЧЕНИЕ «КНИЖНЫХ НОРМ» НАЦИОНАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ РАЗНЫХ СТРАН В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ¹

Основные черты этикета отличаются универсальностью, то есть являются правилами вежливости не только в деловом общении, но и дома, на улице, в школе и т. д. Однако случается, что даже очень хорошо воспитанный человек попадает в затруднительное положение. Чаще всего это происходит из-за незнания правил международного этикета.

ПРИМЕР.

В средневековой Японии для установления деловых связей купец сначала представлялся императору. Процедура эта была довольно унижительной: нужно было проползти на коленях от двери приемной залы к отведенному месту, а после приема таким же образом (пятясь, как рак) покинуть своё место и скрыться за дверь. Выдержать такое удавалось далеко не каждому.

Представители каждого народа имеют свой набор правил и норм обращения, являющийся сложным комплексом национальных исторических традиций, обычаев и условностей международного этикета. Жители любой страны имеют право требовать от иностранцев уважения к своим обычаям и устоям, уважительным считается заранее изучить хотя бы основные особенности той страны, которую собираешься посетить. Это относится и к деятельности государственных служащих: в силу частых командировок необходимо не только улучшать свои знания делового этикета внутри страны, но и постоянно интересоваться традициями других стран при иностранных командировках. Зачастую даже если хотя бы один член иностранной делегации показывает своё незнание элементарных правил вежливости, принятых в стране пребывания, негативное впечатление складывается обо всей делегации.

Большинство правил, которые содержатся в книгах и пособиях по национальным особенностям разных стран, можно назвать «книжными нормами». Зачастую они просто переписываются из учебников 1990-х – начала 2000-х гг. и давно оторваны от реальности. Всё

дело в том, что даже самый консервативный народ с увеличением международной интеграции начинает адаптироваться под приезжих и даже перенимать их привычки, поведение. Разумеется, не всегда и не везде, но это происходит, а потому учить международный этикет и культурные особенности по книгам в наше время – не самый лучший вариант. Несомненно, их следует читать, но, прежде чем применять, спросить о них друзей, коллег, знакомых иностранцев.

В период с 7 по 16 апреля 2014 г. было проведено исследование с целью выявить соответствие «книжных норм» реальной ситуации и выяснить полезность знаний международного этикета.

Задачи исследования:

1. Выяснить, насколько пригодились знания культурных особенностей чиновникам, путешествовавшим за границу.
2. Выяснить источники получения знаний, которые оказались полезными.
3. Определить, как повлияло незнание культурных особенностей на дальнейшую деятельность респондентов.

Объект исследования: государственные и муниципальные служащие органов власти Екатеринбурга и Свердловской области, представители Полномочного представителя Президента РФ, служащие Администрации губернатора Свердловской области.

Респондентам было задано 10 вопросов, 7 из которых были с закрытым списком ответов. На самый важный вопрос – «Пригодились ли Вам знания международного этикета и культурных особенностей в зарубежных поездках?» – ответы распределились следующим образом (рис. 1). Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что большая часть информации, содержащейся в тематических учебниках, методических пособиях, не актуальна. Об этом говорит низкий процент ответов «пригодились знания, полученные из учебников» и довольно высокий процент ответов «знания во многом оказались устаревшими», хотя в последнем случае речь может идти не только о книгах.

Еще один интересный вопрос: «Попадали ли Вы за границей в неловкую ситуацию, вызванную недостатком знаний о данной стране?». Ответы на него представлены на рис. 2. Большинство опрошенных (55 %) ответили, что попадали в такую ситуацию, но очень редко, а еще с 28 % респондентов такого вообще не случилось. Причин этого может быть несколько. Во-первых, некоторые респонденты могли просто не заметить, что своими словами или действиями привели иностранцев в негодование. Во-вторых, им действительно

помогли полученные знания (но, как говорилось выше, далеко не книжные). В-третьих, жители многих стран, как и в России, всё чаще лояльно относятся к промахам и невежеству приезжих и могут просто сделать вид, что не заметили казуса.



Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «Пригодились ли Вам знания международного этикета и культурных особенностей в заграничных поездках?»

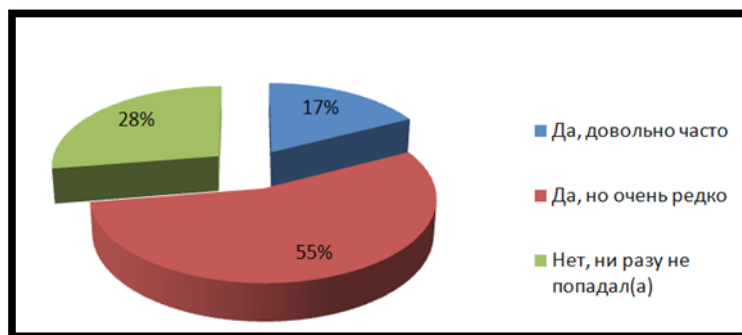


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «Попадали ли Вы за границей в неловкую ситуацию, вызванную недостатком знаний о данной стране?»

И, наконец, рассмотрим ответы на вопрос «Сказалась ли казусная ситуация на Вашей поездке или работе в целом?», помня, что боль-

шинство опрошенных попадали в них очень редко или вообще не попадали (см. рис. 3). В итоге оказывается, что на 68 % респондентов попадание в неловкую ситуацию за границей никак не сказалось. И всего по 2 % получили выговор (1 человек) и были понижены в должности (1 человек).



Рис. 3. Распределение ответов на вопрос «Сказалась ли казусная ситуация на Вашей поездке или работе в целом?»

Таким образом, в каждой стране мира существует множество особенностей, которые необходимо учитывать, главным образом, при построении деловых отношений. Это особенно важно для государственного служащего, поскольку он представляет не свою фирму, а своё государство, и должен выглядеть, говорить и вести себя так, чтобы о стране, из которой он прибыл, складывалось исключительно положительное впечатление. При этом совета лучше искать не в книгах, которые переписываются годами, почти не меняясь, а, допустим, на тематических порталах в Интернете или у друзей, знакомых и коллег.

Примечание

¹ Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов научному руководителю доценту, кандидату педагогических наук В. А. Гришку.

Список литературы

1. Грушевитская, Т. Г. Основы межкультурной коммуникации : учеб. для вузов / Т. Г. Грушевитская, В. Д. Попков, А. П. Садохин. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. 352 с.

2. Зарайченко, В. Е. Этикет государственного служащего. Ростов н/Д : МарТ, 2005. 318 с.

3. Льюис, Ричард Д. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию : пер. с англ. М. : Дело, 2001. 448 с.

А. Р. Газизова

студент

Челябинский государственный университет

А. Д. Хакимова

студент

Челябинский государственный университет

**ПРЕДПОЧТЕНИЯ АБИТУРИЕНТОВ
ФАКУЛЬТЕТА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА:
МАРКЕТИНГОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЗА 2013 ГОД¹**

В последнее время рынок образовательных услуг активно развивается, обостряется конкурентная борьба. Новая ситуация, формирующаяся в области высшего образования, требует серьезных исследований сферы образовательных услуг, которые должны привести к модернизации управления образовательным процессом, способов привлечения абитуриентов, повышению качества профессионального образования и его доступности для подготовленной молодежи.

Как известно, образование является неотъемлемым элементом социальной сферы. Его реформирование оказывает влияние как на тенденции развития социальной сферы в целом, так и, в частности, на позиционирование вуза, политику и механизм предоставления образовательных услуг, что равным образом отражается на мотивации абитуриентов при выборе вуза [1].

В условиях реструктуризации системы высшего профессионального образования и сужения рынка образовательных услуг проблема конкурентоспособности становится для любого российского вуза не просто актуальной, в известном смысле она становится фактором выживания. Вузу необходимо разработать такую конкурентную стратегию, которая позволит занять и удерживать в долгосрочной перспективе сильную конкурентную позицию на региональном, национальном или глобальном рынке образовательных услуг [3].

Конкурентоспособность любого вуза зависит, в основном, от таких факторов, как качество предоставляемых образовательных услуг, востребованность выпускников на рынке труда, интеллектуальный потенциал вуза, материально-техническое состояние вуза, использование в деятельности вуза информационно-коммуникационных технологий. Но для выживания в кризисных ситуациях необходимо не только обладать этими преимуществами, но и искать ресурсы для их развития.

Следовательно, в условиях высокой конкуренции большое внимание, в первую очередь, должно уделяться анализу мотивации абитуриентов и причин, воздействующих на нее, что говорит об актуальности изучаемого вопроса.

Исследование на основе сравнения и анализа абитуриентов, поступавших в Челябинский государственный университет на факультет управления в 2012 г., с абитуриентами, поступавшими в 2013 г., позволило выявить динамику изменения причин, факторов и критериев, которые оказывают влияние на выбор вуза. Исследование осуществлялось с помощью анкетирования. На вопросы анкеты ответили 40 респондентов. Опрос проводился на Дне открытых дверей 2013 г.

При выборе вуза подавляющее большинство респондентов как 2012, так и 2013 гг. отдают предпочтение качеству образования (28 % и 24 %). Осталось практически неизменным число опрошенных, которые отдают предпочтение высококвалифицированному преподавательскому составу (14 % и 13 %) и рекомендациям друзей, знакомых (9,8 % и 9 %). Стали наиболее значимыми при выборе такие показатели, как престижность и высокий рейтинг вуза, они возросли примерно на 8,2 % и 9,2 % соответственно. Также возрос на 3,2 % такой показатель, как удобное местоположение. Однако заметно снизилась доля абитуриентов, которые при выборе вуза ориентируются на хорошую учебно-материальную базу (на 7 %), приемлемую стоимость обучения (на 6,4 %), возможность обучаться за счет средств госбюджета на (6,6 %).

Для более точного представления о предпочтениях вуза мы оставили открытый вопрос о перечне вузов, в которые абитуриенты собираются подавать документы. Варианты ответов были достаточно разнообразны, начиная с вузов Челябинска и заканчивая Московским государственным университетом. Лидирующая позиция Челябинского государственного университета еще больше возросла и составила 80 % по сравнению с 2012 г. (39 %). Планка Южно-Уральского государственного университета снизилась на 11 %.

Перед тем, как принять важное решение о выборе вуза, абитуриент должен получить и проанализировать довольно много информации об учебном заведении и услугах, которые предоставляются им. Важно то, чтобы она была предельно полной, достоверной и качественной.

Сейчас имеется достаточно широкий спектр источников информационных ресурсов. Но ввиду социально-технического развития общества с каждым годом увеличивается число людей, которые успешно используют в повседневной жизни Интернет, следовательно, основным источником становятся интернет-сайты.

Мы провели опрос о часто посещаемых сайтах абитуриентами и выявили, что за последний год значительно возросло пользование социальной сетью «в контакте» (на 21 %), и данная сеть стала наиболее посещаемой среди всех остальных сайтов (42 %). Стало менее активным пользование официальным сайтом ЧелГУ (сократилось на 9 % и стало составлять 15 %) и сайтом Челябинска 74.RU (сократилось на 16 % и стало составлять 8 %).

По данным 2009 г. большинство абитуриентов ЧелГУ выбирают управленческие специальности [2].

Основными факторами влияния на выбор абитуриентами управленческих специальностей как в 2012, так и в 2013 г. являются интерес к профессии управленца, желание иметь диплом о высшем образовании, материальная заинтересованность. Такой фактор, как интерес к профессии управленца, по сравнению с 2012 г. увеличился на 4,5 %, а желание иметь диплом о высшем образовании снизилось на 0,7 %, зато материальная заинтересованность возросла на 5,3 %.

Далее проанализируем причины, оказывающие влияние на выбор абитуриентов факультета управления Челябинского государственного университета. С выбором специальности в решающей степени для большинства абитуриентов 2013 г. связан такой показатель, как качество образования (29 %), этот показатель возрос на 9 % по сравнению с 2012 г. Наименьшее количество респондентов отмечают такой фактор, как приемлемая стоимость обучения (3 %), этот показатель снизился на 2 %. Интересно отметить, что абитуриенты 2013 и 2012 гг. разграничивают такие понятия, как престижность вуза (13 % и 16 % соответственно) и высокий рейтинг вуза (4 % и 5 % соответственно).

Главными мотивами выбора специальности являются получение профессии, которая будет востребована (33 %), получение диплома о высшем образовании (19 %). Малозначимыми факторами, по мне-

нию абитуриентов, являются: возможность совмещать обучение и научную деятельность, возможность совмещать обучение и работу.

Кроме того, абитуриентам был задан вопрос о направлениях и профилях обучения на факультете. Таким образом, «Государственное и муниципальное управление», «Маркетинг» и «Управление малым бизнесом» являются приоритетными направлениями обучения на факультете по итогам 2012–2013 гг.

Обобщая изложенное выше, делаем следующие выводы:

1. Важнейшими критериями при выборе вуза выступают качество образования, хорошая учебно-материальная база и высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав.

2. Абитуриенты при выборе вуза рассматривают большой спектр вузов, останавливаются в большинстве своем на ЧелГУ и ЮурГУ.

3. За последний год значительно возросло пользование социальной сетью «в контакте», и данная сеть стала наиболее посещаемой среди всех остальных. Стало менее активным пользование официальным сайтом ЧелГУ и сайтом Челябинска 74.RU.

4. При поступлении большое влияние оказывает престиж вуза, но никак не его рейтинг.

5. Поступив на факультет управления, респонденты ожидают получить профессию, которая будет востребована, получить диплом о высшем образовании.

6. При выборе факультета абитуриенты руководствуются теми же мотивами, что и при выборе вуза: качество образования, хорошая учебно-материальная база и высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав.

Следовательно, можно сказать о том, что факультет управления является приоритетным для Челябинского государственного университета. Исходя из мотиваций и предпочтений абитуриентов, факультет управления имеет высокую конкурентоспособность не только среди факультетов вуза, но и аналогичных факультетов вузов Челябинской области.

В заключение хотелось бы отметить, что изучение мотивации абитуриентов поможет определить перспективы развития рынка высшего профессионального образования в условиях динамичной окружающей среды.

Примечание

¹ Авторы выражают благодарность за помощь в написании тезисов научному руководителю преподавателю Н. С. Ужасиной.

Список литературы

1. Ендовицкий, Д. А. Анализ предпочтений выпускников школ при выборе профессии// Высш. образование в России. 2009. № 6.
2. Козлов, В. Н. Предпочтения абитуриентов Челябинского государственного университета за 2009 год : социологический анализ / В. Н. Козлов, А. М. Ромодина // Вестн. Челяб. гос. ун-та. 2012. № 5.
3. Митрофанова. Т. Ю. Механизм разработки конкурентной стратегии вуза [Электронный ресурс]. URL : http://www.hses-online.ru/2010_04.html.

Д. С. Канаikin
студент

Челябинский государственный университет

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНОЙ НАРУЖНОЙ РЕКЛАМЫ В ЧЕЛЯБИНСКЕ¹

«Социальная реклама – это реклама, которая нас побуждает не к покупкам, а к поступкам!» – передает нам определение термина в таком формате «Российская газета».

В ст. 3 Федерального закона № 38 «О рекламе», также дано определение понятия ‘социальная реклама’ – это информация, распространенная любым способом, в любой форме и с использованием любых средств, адресованная неопределенному кругу лиц и направленная на достижение благотворительных и иных общественно полезных целей, а также обеспечение интересов государства.

И в связи с тем, что данный термин все же относительно молодой для российских реалий, автором доклада было проведено эмпирическое исследование с целью изучить знание вопроса у населения, а также попытаться определить наиболее важные темы и направления развития социальной рекламы, ее способность реализовывать проекты и идеи, данные от рекламодателей, и, что очень важно, определить круг основных проблем общества и успешно направлять, учить, воздействовать на сознание людей с целью улучшения качества жизни в целом.

В опросе участвовало 130 человек, среди которых были определены выборочные группы и классифицированы по возрасту, где было 75 человек в возрасте от 18 до 30 лет и 45 человек в возрасте от 35 до 59 лет. Большинство участников опроса определили свое образование как высшее (32 % для первой выборочной группы и 15 %

для второй) и полное среднее образование (15 и 27 % соответственно). Большинство опрошенных были женщины (56 (75 %) человек для 1 выборки и 27 (60 %) для второй).

Первый вопрос в проведенном анкетировании был такой: «Знаете ли вы о существовании термина ‘социальная реклама’?»

В первой возрастной группе положительно ответили 98 % участников опроса, во второй – лишь 75 %, что еще раз доказывает, что социальная реклама – термин достаточно молодой, и, что более важно, темы, выбранные для реализации проектов социальной рекламы, ориентированы на молодое поколение, ведь социальные ценности молодежи являются отражением современного социального развития.

Вторым вопросом преследовалась попытка выяснить, какая тема социальной рекламы сейчас наиболее актуальна. Результат можно увидеть на приведенной ниже диаграмме:

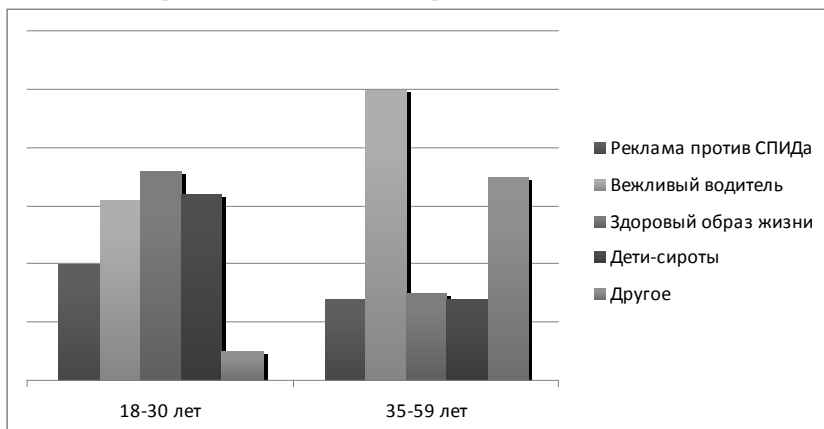


Рис. 1. Актуальность тем проектов социальной наружной рекламы Челябинска

Здесь видны существенные различия, т. к. вторая возрастная группа выделила один существенный вектор развития социальной рекламы (43 % ответов опрошенных) – это патриотическое воспитание молодежи. В целом же хорошо видно, что все темы сейчас актуальны для исследования и развития и также были выделены направления: безопасное поведение в обществе, террористические угрозы и проблемы экологии.

Следующий вопрос формулировался так: какова Ваша реакция при виде социальной рекламы (на улице, в журнале или газете, ТВ)?

Данный вопрос был специально сформулирован не только по отношению к наружной рекламе, но и СМИ в целом. Результаты следующие.

32 % опрошенных заявили, что социальная реклама действительно способна привлечь внимание, тогда как 24 % (12 %, 6 % и 6 %) определили социальную рекламу, как ненужное средство (вариант ответа «безразлично»), или социальная реклама в любом контексте – это раздражитель. Большинство (44 %) был принят вариант, что социальная реклама способна обратить их внимание на проблему, заинтересовать лишь в том случае, когда она выполнена креативно, интересно и отражает актуальную сейчас тему.

Важным был вопрос о том, смогла ли социальная реклама каким-либо способом повлиять на Ваше поведение? Среди опрошенных утвердительно ответили 35 % человек, отрицательно 30 % и 35 % затруднились ответить.

Вопрос о том, какая социальная реклама запомнилась жителям Челябинска, был открытым, что позволило получить следующее:

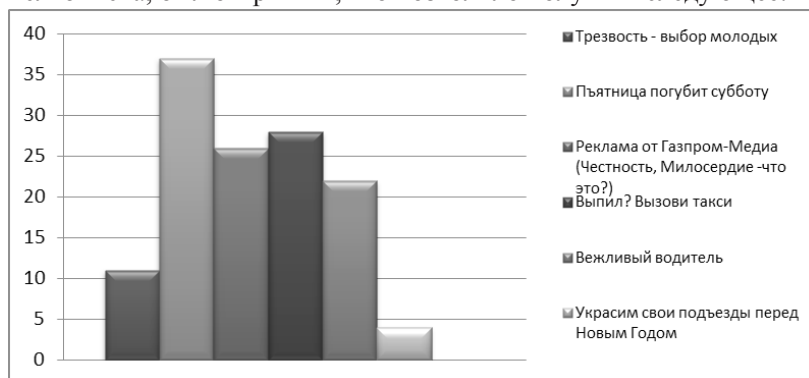


Рис. 2. Соотношение запоминаемости проектов рекламных кампаний на основе опроса жителей Челябинска

Были определены дополнительные варианты, которые запомнили жители, это: социальная реклама ‘мама / папа, заплати алименты’, социальная реклама от сайта probok.net, реклама против курения.

Среди лидеров по ответам можно отметить проект «Пятница погубит субботу» и «Выпил? Вызови такси», и это действительно так, потому что это самые популярные и часто встречающиеся социальные рекламные проекты в городе.

Обобщая данные анкетирования, можно утверждать, что соци-

альная реклама для жителей Челябинска представляется явлением, с которым они действительно знакомы, сталкиваются в повседневной жизни, и, к большому сожалению, лишь для очень малого процента опрошенных людей такие встречи становятся началом их размышлений о своей жизнедеятельности.

Исследование деятельности Управления наружной рекламы и информации города Челябинска позволяет говорить о том, что в Челябинске действительно есть муниципальный орган, компетентный в вопросе предоставления услуг, связанных с социальной рекламой.

Развитие наружной социальной рекламы зависит от инициативы данного Управления, т. к. именно оно, совместно с другими межведомственными органами, задает курс на виды и темы распространяемой информации. Хотелось бы отметить, что в целях дальнейшего развития была создана «Ведомственная целевая программа на развитие рекламы в 2011–2013 гг.», где общий объем финансирования составил 27130,8 тыс. рублей, в том числе:

- 2011 г. – 9061,5 тыс. рублей;
- 2012 г. – 9032,0 тыс. рублей;
- 2013 г. – 9037,3 тыс. рублей.

Подразумевается, что не весь бюджет предоставляется для затрат на размещение социально-значимой информации и социальной рекламы.

Всего, в 2012–2013 гг. было размещено 2017 рекламных материалов. На представленной диаграмме отражено соотношение размещенных материалов по их видам:

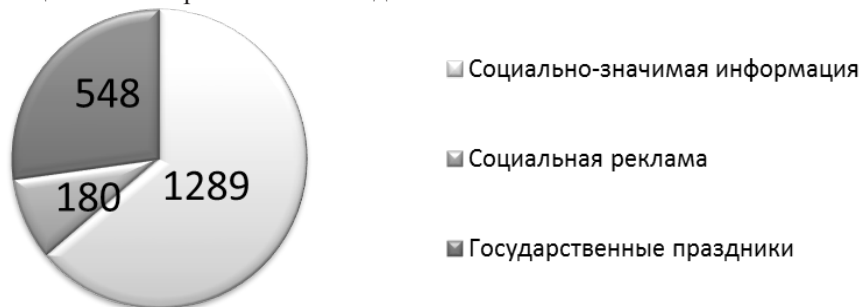


Рис. 3. Соотношение размещенных материалов социальной рекламы по видам их функций.

Исходя из анализа данных за 2011–2013 гг., мы можем увидеть всё повторяющуюся из года в год картину – это использование де-

нежных средств для реализации проектов социальной рекламы по решению актуальных и не самых актуальных задач развития города. Анализ таблиц с данными по темам кампаний, организуемых органами исполнительной власти города, показывает, что свыше 80 % (1289 и 548 против 180) объема размещения в 2012–2013 гг. было связано с праздничным оформлением города. Реклама, размещаемая в рамках такой тематики, носит преимущественно декоративный или информативный характер. Данные исследований в Москве за 2009–2010 гг. показывают, что социальную рекламу патриотического характера (сведения о различных мероприятиях, проходящих в городе, поздравления с праздниками) население вообще как рекламу и, тем более социальную, не воспринимает, т. к. для них это, скорее, объявления, способ взаимодействия государства с гражданами. В то же время существует целый ряд практических задач городского развития Челябинска, на решение которых реклама, размещаемая на средства городского бюджета, могла бы оказать существенное влияние. Хотя, к сожалению, такие задачи перед социальной рекламой в Управлении практически не ставятся.

Важно, что в ФЗ «О рекламе» обозначено: заключение договора на распространение социальной рекламы является обязательным для рекламодателя в пределах 5 % годового объема распространяемой им рекламы. Москва в этом вопросе пошла еще дальше. В настоящее время размещение социальной рекламы в столице регулируется принятым в декабре 2006 г. распоряжением правительства Москвы № 2499-РП «О распространении социальной рекламы и социально значимой информации в городе Москве». Этот документ определяет, что обязательная доля социальной рекламы – 10 % от годового объема размещенной рекламы.

Что особенно интересно – чиновники Москвы сами не отрицают несовершенство законодательства в области регулирования социальной рекламы. Процесс создания регулирующих нормативных актов для развития социальной наружной рекламы остается за субъектами РФ (пример: Концепция развития социальной рекламы в Ивановской области, Положение об экспертном совете по социальной рекламе при Правительстве Ивановской области, Проект концепции развития социальной рекламы в Республике Саха (Якутия)).

Остро стоит вопрос и о недостаточности финансирования создания макета мероприятия или рекламы, хотя только это и требуется от уполномоченных органов, т. к. расходы на место и монтаж (демонтаж) самого макета уходят к рекламодателю.

Одним из предложений может являться то, что рекламодатель, который изготавливает и размещает социальную рекламу за свой счет, предоставляет не 5 %, а 2 % от общего объема размещенных материалов (процент может зависеть от расчета стоимости самих проектов). Такого опыта в регионах еще не было, но законодательство, а именно ФЗ «О рекламе», слабо регулирует этот вопрос, что подталкивает на создание дополнительных нормативно-правовых актов. Если же акцентировать внимание на эффективности, то она может быть просто огромна, т. к. количество рекламных конструкций в городе достигает, по данным архива Управления, 4 тысяч. И если исходить из того, что 5 % – это процент именно размещаемой информации, а не от количества конструкций, и если брать средний срок размещаемой конструкции ~ 1 месяц, получим приблизительно около 44 тысяч рекламных макетов и проектов по городу. Даже 2 % от этого числа – это 960 рекламных мест для социальной рекламы и социальной значимой информации, что полностью покрывает расходы деятельности Управления по этому направлению за целый год (за 2012 г. было размещено 981 рекламных материалов по городу). Другой вопрос – согласятся ли на это рекламодатели. Здесь важным моментом будет поиск механизма взаимодействия (налогообложение, льготы, другие методы социального договора).

Объединяя вышесказанное, можно выделить следующие проблемы, препятствующие развитию социальной наружной рекламы в Челябинске:

- отсутствие графика управления и взаимодействия между рекламно-информационными кампаниями социальной направленности (размещение материалов проводится без оценки их эффективности на том или ином месте + кучность представленной информации без ее взаимодействия с другими информационными блоками);
- недостаточность представленности в темах социальной рекламы наиболее актуальных проблем общества и, соответственно, направленность действий органов;
- отсутствие научно-обоснованных критериев эффективности социальной рекламы в деятельности Управления;
- отсутствие (или их невовлеченность) в процессе создания социальной рекламы профессиональных художников и дизайнеров, и что важно – социологов и психологов;
- неразграниченность понятий ‘социальная реклама’ и ‘социально-значимая информация’.

Решением вышеназванных проблем может быть создание экспертного совета по социальной рекламе в Челябинске при Управлении наружной рекламой и информации. Для этого необходимо разработать «Положение об экспертном совете по социальной наружной рекламе». Необходимо будет определить цели и задачи совета, сформировать миссию и организационную структуру, кадровый план, что позволит совету и другим межведомственными органами решать существующие проблемы комплексно.

Таким образом, подводя итоги, можно говорить о том, что социальная реклама как феномен Челябинска очень важна для формирования благоприятного имиджа города, важна для создания дополнительной системы взаимодействия граждан и органов государственного и муниципального управления, для воспитания нравственного и духовного образа мыслей людей, и, конечно же, еще одно видимое, ощущаемое напоминание о том, что человек как личность и часть социума должен меняться только в лучшую сторону.

Примечание

¹ Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов научную руководителю доценту, кандидату педагогических наук Е. Н. Елисеевой.

Список литературы

1. Административный регламент к постановлению Администрации города от 10.10.2012 «Выдача разрешения на установку рекламной конструкции». № 221-п.

2. Ведомственная целевая программа «Развитие наружной рекламы и информации в городе Челябинске в 2011–2013 годы»: нормативно-правовой акт Управления наружной рекламы и информации Администрации г. Челябинска от 2011 года.

3. Доклад при издании распоряжения от 5 декабря 2008 г. «О создании межведомственной комиссии Правительства Москвы по вопросам распространения рекламы и соответствующие прикрепленные данные». № 2881-РП.

4. Информация о деятельности Управления наружной рекламы и информации Администрации города Челябинска за 2011 год: нормативно-правовой акт Управления наружной рекламы и информации Администрации г. Челябинск от 2012 года.

5. Информация текущего архива Управления наружной рекламы и информации Администрации г. Челябинска, 2012–2013 годы.

6. Положение о проведении аттестации муниципальных служащих города Челябинска, закон Челябинской области от 30 мая 2007 года № 142-ЗО «Об утверждении Типового положения о проведении аттестации муниципальных служащих в Челябинской области», в соответствии с Федеральным законом от 2 марта 2007 года «О муниципальной службе в Российской Федерации» № 25-ФЗ.

7. Приложение к решению Челябинской городской Думы от 10 декабря 2013 г. «Положение о порядке распространения наружной рекламы и информации в городе Челябинске» № 46/27-П.

8. Чтение законопроекта № 95177-5 (в третьем чтении) Федерального закона Российской Федерации «О внесении изменений в статьи 10, 33 и 38 Федерального закона «О рекламе». № 38-ФЗ.

Е. М. Савина

студент

Челябинский государственный университет

ИССЛЕДОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ В МИНИСТЕРСТВЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ¹

Особенностью современного образования является демократизация его получения, поиск, разработка и внедрение новых методов, технологий и форм обучения. На основе современной системы образования человек должен раскрыть свой творческий потенциал, развить свои способности, воспитать в себе потребность непрерывного самосовершенствования и ответственности за собственное воспитание и развитие.

Руководствуясь Сетевым планом по реализации приоритетного национального проекта «Образование», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.01.2006 г. № 1, в Челябинской области организована деятельность по нескольким основным направлениям:

- 1) управление реализацией национального проекта «Образование»;
- 2) нормативно-правовое обеспечение реализации национального проекта «Образование»;
- 3) финансовое обеспечение реализации национального проекта «Образование»;
- 4) реализация направления «Стимулирование общеобразовательных учреждений, активно внедряющих инновационные образовательные программы»;

- 5) реализация направления «Поощрение лучших учителей»;
- 6) реализация направления «Информатизация образования»;
- 7) реализация направления «Поддержка одаренных детей, способной и талантливой молодежи»;
- 8) реализация направления «Дополнительное вознаграждение за классное руководство»;
- 9) организационное сопровождение реализации национального проекта «Образование».

Целью управления системой образования области является развитие и повышение роли образования как ключевого, определяющего фактора устойчивого социально-экономического развития и инвестиционной привлекательности области; сохранение лидирующих позиций Челябинской областной образовательной системы в России, непрерывности и единства образовательного процесса.

Система образования может быть структурирована по принципам, она включает в себя: непрофессиональное и профессиональное образование. Непрофессиональное образование охватывает дошкольное воспитание и образование, общеобразовательные школы, репетиторство. Профессиональное образование включает систему профессионально-технических училищ, средних специальных учебных заведений, высших учебных заведений, систему повышения квалификации и переподготовки кадров, образование по интересам – в учреждениях дополнительного образования детей.

Основной задачей Министерства является реализация единой государственной политики Челябинской области в сфере образования, науки, научно-технической деятельности с учетом социально-экономических, демографических, национальных, экологических, культурных и других особенностей Челябинской области.

К функциям Министерства образования и науки Челябинской области, с возложенной задачей Министерства, относят следующие.

Министерство образования и науки Челябинской области (далее именуется Министерство) участвует в разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов Челябинской области по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, разрабатывает проект плана работы и прогнозных показателей деятельности Министерства, и участвует в разработке и реализации областных целевых программ по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства; Министерство осуществляет надзор и контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации в области образования расположенными на территории Челябинской области образовательными

ми учреждениями, а также органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, и принимает меры по устранению нарушений законодательства Российской Федерации в области образования, в том числе путем направления обязательных для исполнения предписаний соответствующим образовательным учреждениям и органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, а так же контроль за исполнением предписаний; и т. д.

Структура Министерства образования и науки Челябинской области состоит из 12 отделов и 14 подотделов (рис. 1).

Министерство образования и науки Челябинской области подчиняется Министерству образования и науки РФ – это вертикальное подчинение нашего Министерства.

Отдел «вузов и науки» занимается большим количеством вопросов, связанных с образованием, но главным вопросом отдела является перечень различных мероприятий, которые нужно составить и провести.

Управление профессионального образования занимается большим объемом работы. В отделе «вузов и науки» существует один уровень, который отвечает за образование в Челябинской области, и этот отдел очень маленький (рис. 2). Было бы лучше, если бы расширили отдел, ввели подотделы «вузов и науки», каждый из которых отвечал бы за свою функцию (рис. 3).

Для обеспечения карьерного роста персонала на предприятии используют, как правило, систему функций управления карьерой, которая включает в себя: анализ, планирование, организацию, контроль и регулирование. На основе этих функций можно определить способность предприятия обеспечить карьерное продвижение персонала и рассуждать о необходимости внедрения индивидуальной карьерной стратегии.

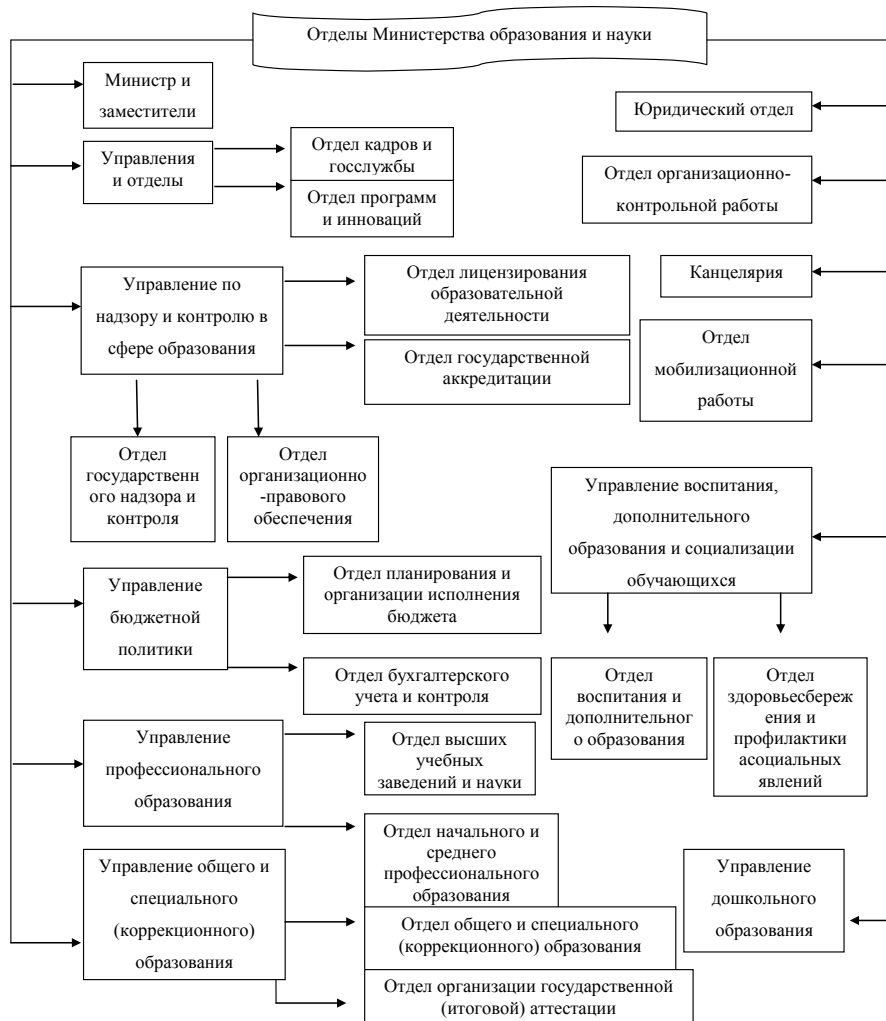


Рис. 1. Структура Министерства образования и науки Челябинской области

«Студент и научно-технический прогресс»



Рис. 2. Схема работы отдела «высших учебных заведений и науки»

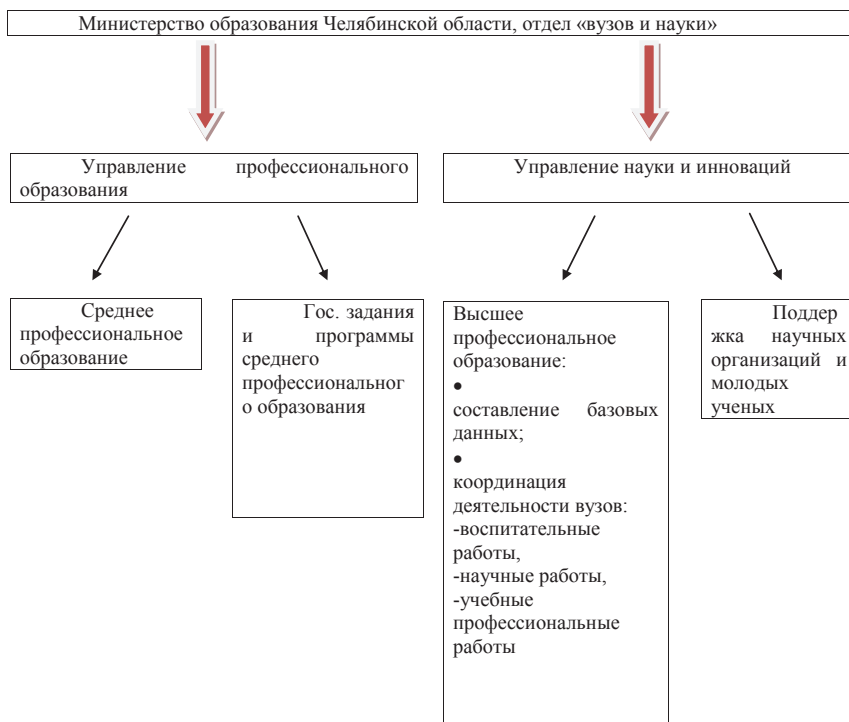


Рис. 3. Схема предполагаемой работы «высших учебных заведений и науки»

Примечание

¹ Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов научному руководителю доценту, кандидату экономических наук О. А. Соловьевой.

К. И. Ушакова

студент

Челябинский государственный университет

ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО ИНВЕСТИЦИОННОГО КЛИМАТА РЕГИОНА НА ПРИМЕРЕ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ¹

Большинство показателей внешнеэкономической деятельности Челябинской области выглядят благоприятно. Тем не менее, есть ряд тревожных фактов, в частности низкая доля прямых и портфельных иностранных инвестиций относительно показателей в целом по России и крайне высокая зависимость от конъюнктуры на мировых рынках черных металлов. Экономика Челябинской области еще в большей степени, чем российская в целом, нуждается в диверсификации.

Правительством Челябинской области немало делается для улучшения инвестиционной привлекательности и привлечения капитала в экономику области:

– принята Стратегия социально-экономического развития области до 2020 г., благодаря которой инвесторы могут видеть, в каком направлении развивается область;

– создана взаимосвязанная система нормативно-правовых актов по защите прав инвесторов, в том числе иностранных;

– создан Консультативный совет по иностранным инвестициям для проведения последовательной скоординированной инвестиционной политики в Челябинской области;

– оказывается государственная поддержка из областного бюджета по возмещению процентов по инвестиционным кредитам, в том числе в сфере малого предпринимательства.

В области созданы условия для активизации инвестиционной деятельности, разработана система взаимосвязанных нормативно-правовых актов, направленная на государственную поддержку и предоставление гарантий инвесторам.

Одна из причин, по которым иностранные инвесторы не спешат вкладывать деньги в прочие отрасли, недостаточный маркетинг ре-

гиона. Повысить интерес к области способны как торговые миссии предприятий и властных структур, так и проведение масштабных социально-экономических мероприятий на территории области, таких как инвестиционный форум, бизнес-форум, Пятый Южно-Уральский экономический форум. Если власть продолжит работу по формированию благоприятного инвестиционного климата внутри региона и будет активно продвигать Челябинскую область на международной арене, то стратегические иностранные инвестиции придут в нашу область. Нужно создать условия, а бизнес сам увидит, как и куда ему вкладывать деньги.

Заслуживает внимания и всесторонней поддержки ряд мер, предлагаемых учеными-экономистами Института экономики УрО РАН:

- концентрация имеющихся ресурсов в целях их трансформации в инвестиции;

- поддержка и гибкое государственное регулирование диверсификационных процессов на рынке финансовых услуг;

- организация государственных закупок оборудования (прежде всего капиталоемкого) с последующей передачей его в лизинг эксплуатирующим предприятиям и организациям;

- повышение роли ответственности субъектов Российской Федерации в вопросах управления инвестиционной деятельностью;

- формирование многоуровневой системы финансирования инвестиционной деятельности, базирующейся на принципах взаимной выгоды и приоритетности вложений в наиболее эффективные инвестиционные проекты;

- последовательное развитие инвестиционно-финансовой инфраструктуры с участием в качестве учредителей этих финансовых институтов территориальных и муниципальных органов исполнительной власти;

- организация банковских и страховых союзов, пулов и других структур, гибкое государственное регулирование их в целях обеспечения эффективного кредитования крупных приоритетных инвестиционных проектов.

Одна из задач, которую решает для себя инвестор, состоит в выборе объектов инвестирования, имеющих наилучшие перспективы развития и обеспечивающих высокую эффективность вложений.

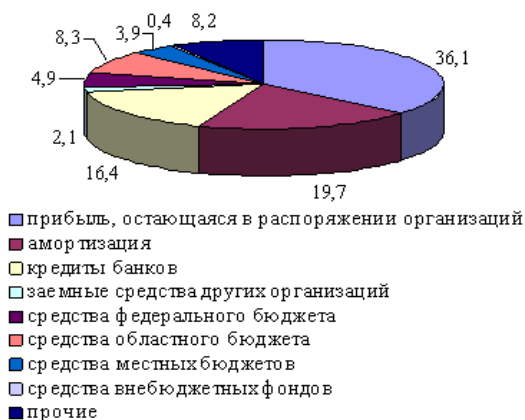
Отбор объектов для инвестирования должен производиться по критерию – максимум эффективности при наименьших затратах средств и времени. Основой такого выбора является оценка инвестиционной привлекательности регионов, отрасли, предприятия.

Инвестиционная привлекательность региона представляет собой систему или сочетание различных объективных признаков, средств, возможностей, обуславливающих в совокупности потенциальный платежеспособный спрос на инвестиции в данный регион. В зависимости от временного горизонта могут быть выделены текущая и перспективная инвестиционная привлекательность.

Значительная часть факторов инвестиционной привлекательности и выражающих их показателей является общий для всех или большинства структурных уровней экономики. Таковы, например, объем внутренних инвестиционных ресурсов, темпы изменения прибыли и объемов производства, доля убыточных предприятий в общем их количестве.

Наиболее общим понятием, характеризующим инвестиционные процессы в регионе, является его инвестиционный климат. Инвестиционный климат региона РФ представляет собой сложившуюся за ряд лет совокупность различных социально-экономических, природных, экологических, политических и др. условий, определяющих масштабы (объем и темпы) привлечения инвестиций в основной капитал данного региона РФ. Инвестиционный климат состоит из двух компонентов: инвестиционной привлекательности региона и инвестиционной активности в нем.

Структура инвестиций в основной капитал по источникам финансирования



Структура инвестиций в основной капитал по источникам финансирования

Примечание

¹ Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов научному руководителю доценту, кандидату экономических наук О. А. Соловьевой.

А. Д. Фролова
студент

Челябинский государственный университет

ВЛИЯНИЕ ИМИДЖА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО НА ОТНОШЕНИЕ К НЕМУ ГРАЖДАН¹

В современном мире большую роль в жизни делового человека играет имидж. Термин ‘имидж’ в российском лексиконе начал активно использоваться примерно с середины 90-х гг. прошедшего века – в основном в политической области [1]. Именно имидж оказывает огромное влияние на создание и развитие межличностных и общественных отношений. Характер этих отношений определяется степенью положительности того или иного имиджа. В работе органов государственной власти немаловажен характер отношений этих органов с обществом, с гражданами. Если органы государственной власти не располагают к себе население, то взаимодействие между ними посредством прямых и обратных связей будет совсем безрезультатным [1]. Для того чтобы этого не допустить, нужно, чтобы представители государственной службы имели доверительные отношения с населением.

Очень важно сформировать положительный образ органов государственной власти, в частности образ госслужащих, так как люди взаимодействуют с системой органов государственной власти посредством общения и работы с сотрудниками государственных учреждений [3]. Очевидно, что если это условие не будет соблюдено, то и имидж того или иного представителя государственной службы будет соответствующим образом ниже, нежели в случае доверительного взаимоотношения между населением и органами государственной власти. (Вряд ли человек будет охотно взаимодействовать с каким-либо представительным лицом или организацией, если он где-то слышал или знает, что они работают недобросовестно по отношению к людям).

Следовательно имидж органов государственной власти, в том числе и представление о государственных служащих, влияет на

функционирование всего государства, а положительный имидж способствует повышению эффективности работы государственных служащих [3]. Имидж муниципального служащего состоит из следующих компонентов – внешний вид, уровень образованности, манеры поведения, его мысли, личностные и профессиональные качества, отношение к себе и к окружающим. Однако в настоящее время имидж государственных служащих в глазах россиян формируется в основном за счет сообщений, получаемых гражданами из средств массовой информации. Учитывая характер этих сообщений, можно заметить, что под влиянием СМИ у населения России определенным образом складывается свое впечатление о каждом в отдельности представителе органов власти, в особенности когда это касается предвыборной агитации. Чтобы кандидату победить на выборах, ему достаточно стать мифом или легендой, это говорит о том, что для значительного большинства населения побеждает не конкретный человек, а мощное отражение раскручиваемого образа в общественном сознании или, по-другому, формирование определенного имиджа для избирателей [1]. И это совсем не значит, что сложившийся образ конкретного государственного служащего, в особенности кандидата, в сознании людей соответствует действительности. Таким образом, формирование имиджа представителей государственной власти в сознании избирателей является актуальной проблемой нашего времени.

Для того чтобы определить, как влияет формирование имиджа госслужащего на отношение к нему граждан, было проведено социологическое исследование. Методом сбора информации стало анкетирование, так как этот метод позволяет изучить мнения людей по данному вопросу.

Респондентами стали жители Челябинска. Всего в опросе приняло участие 100 человек в возрасте от 18 до 65 лет. Опрашивались представители всех слоев населения. Перед проведением исследования была выдвинута гипотеза: общее представление людей о государственных служащих зависит от сформированного имиджа конкретного представителя государственной власти.

Среди опрошенных 68 % составил женский пол, соответственно лиц мужского пола, участвующих в анкетировании, насчитывалось 32 %. Большинство респондентов относится к возрастной категории от 30 до 45 лет и составляет 45 % от числа всех опрошенных. Остальные 37 % отнесли к возрастной категории от 18 до 30 и 18 % к категории лиц от 45 до 65. На вопрос: «Влияет ли сформиро-

ванный имидж госслужащего на ваше отношение к нему?» – ответы респондентов разделились так: 83 % ответили, что влияет, 9 % ответили, что нет, остальные ответили, что не задумывались над этим вопросом.

При ответах на вопрос: «Влияет ли внешний вид госслужащего на ваше отношение к нему?» – результаты оказались такими: 97 % ответили, что «да», 3 % ответили «нет». Когда у респондентов спросили, имеют ли для них значение манеры поведения госслужащих и отношение госслужащих к окружающим, все единогласно ответили, что имеют. Далее в анкете были затронуты более развернутые вопросы, где респондентам было предложено выбрать из всех имеющихся в перечне качеств три качества, которые в наибольшей степени должны присутствовать у госслужащего при формировании его положительного имиджа.

Результаты разделились следующим образом.

На первом месте оказался профессионализм и составил 82 %.

На втором месте порядочность и честность – 67 %

На третьем месте оказалось умение работать с населением – 54 %

На четвертом ответственность – 46 %

На пятом исполнительность – 29 %

На шестом инициативность – 15 %

На седьмом взаимодействие с коллегами – 11 %

На восьмом коммуникабельность – 9 %

На последнем, девятом, оказался творческий подход к делу – 7 %.

Следующим немаловажным вопросом в анкете являлся последний вопрос, в котором опрашиваемые должны были выбрать те качества государственного служащего, которые для них являются наиболее важными в процессе формирования их личного отношения к конкретному госслужащему.

Неудивительно, что профессиональный опыт и стаж выходят на первое место и составляют 87 %.

Порядочность и честность – 53 %

Добросовестность в работе – 32 %

Умение прислушиваться к мнению граждан – 28 %

Умение взаимодействовать с населением – 21 %

На последнем месте оказалась принципиальность и твердость – 3 %.

Последним являлся вопрос, «Какому из трех факторов вы отдаёте наибольшее предпочтение при принятии своего решения голосовать за конкретного кандидата на политических выборах?». Результат

был весьма интересный, хотя очевидный. Большинство написали, что опираются на сформированный образ кандидата и свое отношение к нему, – 61 %, 27 % ответили, что опираются на предвыборную программу кандидата, и лишь 12 % ответили, что они следуют мнению большинства окружающих их людей.

Таким образом, складывается мнение, что сформированный имидж конкретного госслужащего в личном сознании людей, сложившийся по субъективным причинам, и образ, который навязывается людям с помощью средств массовой информации, так или иначе влияет на отношение граждан к представителям органов государственной власти. Таким образом, гипотеза, которая была выдвинута в начале исследования, подтвердилась. Однако стоит заметить, что сразу в двух вопросах результаты респондентов совпали, они ответили, что главными качествами, которыми должны обладать госслужащие, и качества, которые респонденты выделяют для себя при личном формировании отношения к конкретному представителю власти, должны быть профессионализм, опыт и стаж, а также порядочность и честность, это говорит о том, что в нашей стране уровень доверия граждан к органам государственной власти и их представителей значительно низкий.

Поэтому для большинства респондентов так важно, чтобы в их глазах государственный служащий выглядел не только профессионалом своего дела и обладал соответствующим уровнем компетентности, а был ещё порядочным и честным, так как необладающие такими качествами госслужащие склонны к коррупционной деятельности, а значит, будут недобросовестно относиться к своей работе и вести нечестную политику по отношению к гражданам своей страны, а тем более к гражданам, которые поддерживали этого госслужащего. И наконец, последний вопрос, в котором отражается суть наших политических выборов: по данным исследования мы видим, что все-таки главным и решающим фактором в сознании людей на выбор конкретного кандидата является не его предвыборная программа, а то, в каком образе он предстал перед людьми, то как он вел себя на телевидении, личных встречах и т. д., а это говорит нам о том, что опираться только на сформированный имидж к конкретному госслужащему не всегда правильно, так как зачастую тот образ, который мы видим, не соответствует действительности, а лишь навязан публике, населению, гражданам, и это порождает уже другую большую проблему, которой нужно заниматься и находить пути решения.

Примечание

¹ Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов научному руководителю доценту, кандидату педагогических наук В. А. Грищуку.

Список литературы

1. Алямкина, К. А. Формирование имиджа органов государственной власти // Сборник статей Мордовского государственного университета имени Н.П. Огарева. Саранск, 2010. С. 52–59.

2. Имидж государственного служащего как феномен государственного управления [Электронный ресурс]. URL : Gisap.eu URL: <http://gisap.eu.ru>.

3. Панасюк, А. Ю. Формирование имиджа. М. : Омега-Л, 2008.

Н. А. Феликсова

студент

Челябинский государственный университет

ПОДДЕРЖКА ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА¹

Инновационная деятельность занимает особое место в экономической системе региона, не только определяя рост занятости и снижение социальной напряженности, но и являясь важнейшим фактором обеспечения устойчивости и инновационного характера экономического развития,

В условиях макроэкономического кризиса поддержка инновационной деятельности является необходимым элементом экономической политики государства, позволяющим реализовать его регулирующие и социальные функции, а также выйти из экономической рецессии путем перевода национальной экономики на инновационный путь развития [1. С. 3].

Существующие проблемы в инновационной деятельности указывают на необходимость формирования системы его поддержки и определения направлений его регулирования в условиях трансформации социально-экономических процессов с целью улучшения социально-экономической обстановки в регионе.

В настоящее время региональная система поддержки инновационной деятельности только формируется на территории Челябинской области, но, тем не менее, она не дает положительного эффекта

на достаточном уровне. Это связано со следующим комплексом проблем:

1) корпоративное и налоговое законодательство устарело, оно неадекватно потребностям инновационной экономики и нуждается в пересмотре;

2) отсутствие целей, приоритетов, политики инновационного развития, которые следует определить Правительству Российской Федерации. Необходим план создания инновационной экономики, создания технологических карт, создания новых венчурных фондов, создания и улучшения качества работы старых институтов;

3) наличие у большинства разработчиков негативного опыта работы с бизнесом, который они получили в 80–90-е гг.;

4) большинство проектов основаны на заделе 20–30-летней давности и часто направлены на решение социально-экономических задач тех лет. Это серьезно сказывается на конкурентоспособности предлагаемых решений и продукции, по сравнению с уже выходящими на рынок аналогами (в т. ч. зарубежного производства);

5) проектов, основанных на современных разработках, генерируется мало из-за провалов финансирования в 80–90-е гг. и связанного с этим вымывания кадров из сферы генерации знаний;

6) недостаточное участие молодых людей в инновационной деятельности.

Для решения обозначенных проблем региональным органам исполнительной власти рекомендуется создать условия для реализации следующих направлений:

- создания инновационного технопарка;
- разработка и реализация областных целевых программ развития инновационной деятельности в регионе, инновационных проектов;
- содействие сотрудничеству инновационных предприятий с федеральными институтами развития.

Прогнозируются следующие результаты от осуществления мероприятий:

- внедрение ежегодно не менее 350 передовых производственных технологий;
- создание ежегодно не менее 20 новых инновационных предприятий;
- создание ежегодно не менее 50 новых целевых программ развития инновационной сферы.

Примечание

¹ Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов научному руководителю доценту, кандидату экономических наук О. А. Соловьевой.

Список литературы

1. Соловьева О. А. Формирование государственной системы поддержки малого предпринимательства в транзитивной экономике. Челябинск : Полиграф-Мастер, 2010.

2. URL : www.gubernator74.ru (Сайт Губернатора Челябинской области).

3. URL : www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики России).

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

Научное издание

Сборник научных трудов VIII региональной научно-практической конференции «Проблемы управления социально-экономическими системами в условиях инновационного развития» (Часть I) и XXX-VIII студенческой научной конференции «Студент и научно-технический прогресс» (Часть II) (Челябинск, март 2014 г., апрель 2014 г.)

*Рекомендовано к изданию Ученым советом
факультета Управления ФГБОУ ВПО «ЧелГУ»*

Корректурa: Е. Ю. Панова
Компьютерная верстка и оформление: А. А. Селютин

Подписано в печать 17.06.2014
Бумага офсетная. Формат 60X84 $\frac{1}{16}$
Гарнитура Таймс. Усл.печ.л. 26,5. Уч.-изд.л. 24,9.
Тираж 1000 экз. Заказ № 501.

Издательство ООО «Энциклопедия»
454084, Челябинск, пр.Победы 160

Отпечатано в типографии «Два комсомольца» с готового макета
454084, Челябинск, Комсомольский пр., 2