

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
ЧЕЛЯБИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

**ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ В
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ
СИСТЕМАХ**

МАТЕРИАЛЫ ЧЕТВЁРТОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ ФАКУЛЬТЕТА УПРАВЛЕНИЯ
(10 марта 2010 г.)

ЧЕЛЯБИНСК 2010

ББК У050.23я43

Теория и практика управления в социально-экономических системах: Материалы четвёртой научно-практической конференции (10.03.10) / Челябинский гос. университет. – Челябинск, 2010. ... с.

В настоящий сборник вошли материалы выступлений участников научно-практической конференции, прошедшей 18 марта 2009 года на факультете управления Челябинского госуниверситета. Заявок на участие в данной конференции было подано почти в три раза больше, чем на предыдущую. К сожалению более половины заявок были поданы на заочное участие. Тексты выступлений опубликованы в том виде, в каком пожелали авторы при минимальной редакторской правке, которая касалась, главным образом, оформления. За содержание текстов, корректность ссылок и т.п. ответственность несут авторы.

Тематика выступлений соответствует основным управленческим специальностям «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организаций» и «Управление персоналом», по которым факультет ведёт подготовку студентов. Участниками конференции были как представители сферы практического управления, так и преподаватели, аспиранты и студенты соответствующих специальностей различных ВУЗов.

Ответственный секретарь конференции и редактор сборника канд. техн. наук, доцент СТАРЦЕВ Ю. Н.

ISBN 978-5-91274-093-0

© Факультет управления Челябинского госуниверситета, 2010

© ООО «Энциклопедия», дизайн, 2010

СОДЕРЖАНИЕ

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ, ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ

- Бабанова Ю. В. Динамика развития инновационной экономики: геополитический аспект
- Волосатов В. Д. Численность и качество человеческого потенциала России как стратегическая цель
- Горшенин В. Ф., Шарипова А. Х. Ценность как социально-экономическая категория
- Дегтярёв П. Я. Время как фактор развития территориальных социально-экономических систем
- Еськов С. В. Правовые основы формирования муниципальной собственности.....
- Иванов О. П. Кризис-менеджмент – новые возможности в конкурентной борьбе
- Сбойчакова Е. В. Креативный человеческий капитал – будущее России.....
- Трошкова Е. А. Социальная политика государства в условиях экономического кризиса: тенденции и противоречия
- Тучина Н. А. Развитие предпринимательской инновационной деятельности на современном рынке
- Усольцев Е. Г. Проблемы обучения менеджеров, пути их разрешения
- Фаттахов А. А. Экономика России: итоги, перспективы и приоритеты развития
- Ярушева С. А. Теоретические подходы, отражающие процессы формирования и развития личности, применяемые в организационном поведении

ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

- Алпацкая Е. Г. Основные элементы региональной политики в РФ и их взаимосвязь
- Атаева А. Г. Финансовые проблемы муниципальных образований в аспекте реформы местного самоуправления
- Ахтямова Д. И. Проблемы повышения этической культуры государственных служащих
- Барыева Э. А. Оценка приоритетности инвестиционных проектов «Комплексного инвестиционного плана развития Карабашского городского округа

- Гаврикова О. С., Болотова А. В. Возможность использования зарубежного опыта реформ государственной службы в условиях административной реформы в России
- Золотухина А. В. Современные технологии государственного управления и их целеориентирование на процесс перехода к устойчивому развитию региональной экономики
- Имашева З. З., Зиннурова Г. Р. Бюджетирование, ориентированное на результат, в управлении целями развития муниципального образования
- Каткова М. А. Управление региональной экономической системой
- Куликов Н. М. Двойственность природы современного городского (муниципального) хозяйства
- Локалов А. А. Институты развития, как средство модернизации российской экономики
- Мещеряков А. Н. Руководство исполнительной властью в регионе: полномочия должны быть разграничены
- Попкова Н. А. Бюджетный дефицит как механизм государственного стимулирования экономического развития
- Савенков Б. В., Коркина Т. А., Захаров С. И. Повышение жизнеспособности моногорода
- Сайфуллина Л. Д., Лукашова А. С. Механизмы государственной поддержки промышленных предприятий авиастроения
- Ситдикова О. И. Применение методов менеджмента в повышении эффективности муниципальной деятельности
- Соколов К. О. Управление региональной инновационной системой
- Старцев Ю. Н. Капитализация как новая тенденция развития территорий ...
- Юданова Д. М. Проблемы реформирования института государственной службы в Российской Федерации
- Ямалова Н. А. Построение модели бюджетного процесса с использованием сбалансированной системы показателей и бюджетирования, ориентированного на результат

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

- Бердникова З. А. Формы и методы управленческой деятельности в сфере социальной защиты населения
- Бердникова З. А., Сыркина Е. Г. Нормативно-правовое регулирование управления социальной защитой населения в РФ
- Джек Л. Н. Влияние государственного управления на локальные рынки труда

- Иванова Е. В. Проблема сбалансированности спроса и предложения на рынке труда
- Колмакова И. Д. Ключевые проблемы развития социально-трудовой сферы на современном этапе
- Кондратьев С. М. Вопросы предоставления государственных и муниципальных услуг
- Котрухова Р. И., Юсупов М. Р. Развитие молодёжного предпринимательства как важнейший ресурс региональной экономики
- Масленникова Е. В. Проблемы и перспективы управления социально-трудовыми отношениями в России
- Нафикова Д. Ф. Разработка мероприятий по решению социально-экономических проблем молодёжи
- Орешников В. В. Анализ доходов и расходов населения Республики Башкортостан
- Соловьёва О. А. Социализация предпринимательства – основное направление стратегического планирования в регионе
- Юсупов М. Р., Котрухова Р. И. Управление конфликтами в молодёжной среде как социальная проблема
- Юсупов М. Р. Национальные проекты: перспективы реализации

УПРАВЛЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

- Комянчина К. В. К вопросу о менеджменте качества и качестве менеджмента.....
- Лисечко Н. А. Стратегический анализ в управлении маркетингом услуг.....
- Лукашов Г. А. Сравнение государственного плана по изменению энергетической структуры РФ с мировыми тенденциями
- Маркина Ю. В. Управление инновационной деятельностью в сфере малого предпринимательства
- Хэгай О. А. Методы мониторинга, изменений и анализа процессов системы менеджмента качества в ГОУ ВПО «ЧелГУ»

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

- Горшенин В. Ф. Качество рабочей силы в стратегии развития предприятия .
- Гришмановский Д. Ю., Кудрявцева Н. Б. Развитие умений деловой коммуникации у будущих специалистов в области государственного и муниципального управления
- Корзенко Н. И. Особенности управления персоналом в структурах с преобладанием женщин

Коркина Т. А. Инвестиции в человеческий капитал горнодобывающего предприятия: принципы, критерии и методы управления	
Мелихова Н. В. Об инновационных методах в подготовке менеджеров	
Нафикова Д. Ф., Файзуллина И. М. Кадровая политика организации как способ эффективного управления персоналом	
Сальникова Л. Ю. Конкурентоспособность выпускника вуза на рынке труда: социально-экономические и духовно-психологические аспекты	
Устинова Н. Г. Кадровое обеспечение nanoиндустрии в России	
Сведения об авторах	

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ, ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ

Ю. В. Бабанова

ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ: ГЕОПОЛИТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

История развития общества демонстрирует определённые закономерности динамики развития. Периоды последовательного эволюционного совершенствования сменяются инновационными прорывами, принципиально меняющими условия жизни и уровень используемых технологий. Современный период насыщен бурными переменами, экономическая ситуация приобретает характер цунами, сметающего все прежние парадигмы и устои на своем пути.

Научно-технический прогресс, признанный во всем мире в качестве важнейшего фактора экономического развития, все чаще и в западной, и в отечественной литературе связывается с понятием инновационного процесса. Это, как справедливо отметил американский экономист Джеймс Брайт, единственный в своем роде процесс, объединяющий науку, технику, экономику, предпринимательство и управление. Он состоит в получении новшества и простирается от зарождения идеи до ее коммерческой реализации, охватывая, таким образом, весь комплекс отношений: производства, обмена, потребления.

Когда наука становится неотъемлемой частью промышленного производства и непосредственной производительной силой, то можно говорить о формировании инновационной экономики.

Инновационная экономика – это экономика общества, основанная на знаниях, инновациях, на доброжелательном восприятии новых идей, новых машин, систем и технологий, на готовности их практической реализации в различных сферах человеческой деятельности. Она выделяет особую роль знаний и инноваций, прежде всего, знаний научных. В инновационной

экономике под влиянием научных и технологических знаний традиционные сферы материального производства трансформируются и радикально меняют свою технологическую основу, ибо производство, не опирающееся на новые знания и инновации, в инновационной экономике оказывается нежизнеспособным.

В современном мире экономическое превосходство большинства развитых стран обеспечивает именно инновационная экономика. Поэтому ее формирование является основой стратегии развития многих мировых лидеров (США, Финляндия, Израиль, Швеция и др.).

Инновационная экономика является следующей экономической формацией, которая приходит на смену индустриальной экономике. Инновационная экономика впервые появилась в США. Известный американский историк Э. Тоффлер указывает её начало – 1956 г. «первый символический показатель исчезновения экономики дымящих труб Второй Волны и рождения новой экономики Третьей Волны: «белые воротнички» и служащие численно превзошли заводских рабочих с «синими воротничками» [5].

Инновационная экономика характеризуется следующими базовыми принципами:

1. Замещение капиталов.
2. Избыточность и конкуренция.
3. Образование новых разнообразных рынков.
4. Гармония развития человека и природы.

Рассмотрим перечисленные принципы более подробно.

1. Замещение капиталов происходит следующим образом. Государство финансирует фундаментальную науку через научные гранты, вложения в инновационную инфраструктуру. Это привлекает разного рода научные коллективы, которые конкурируют между собой за получение финансирования всевозможных исследований и разработок. Готовые патенты и изобретения приобретаются частными фирмами, чьи акции покупают

инвесторы в надежде на получение сверхприбыли. Таким образом, инновационная экономика получает приток финансирования уже не за счёт государства, а за счёт частных инвесторов.

Как только разработки достигают следующего уровня, инновационные компании вырастают до состояния, когда становятся интересными для более крупных корпораций, инновационных и венчурных фондов и прочих организаций. Таким образом, ещё до этапа доведения будущих разработок до опытных образцов, рынок разогревается, начинают привлекаться иностранные инвесторы, производственные компании, покупающие разработки, на основе которых они смогут запустить технологические новинки. К примеру, корпорация «Intel» объявляя, что к 2015 году она создаст компьютер на основе нанотехнологий, уже сегодня обеспечивает рост своих акций. В конце процесса идёт замещение капитала конечным потребителем изделий, в которых собраны самые разнообразные разработки, о которых он знает только то, что содержится в их рекламе. При этом никто не финансирует всю цепочку от научной идеи до конечного изделия.

Замещение капиталов происходит на нескольких рынках одновременно. На каждом последующем этапе инновационного процесса замещение происходит со всё большей выгодой. Инновационная экономика построена на том, что ещё несуществующие разработки или идеи, большинство из которых не имеют практического значения сами по себе, уже сейчас закладываются в основу формирования рынков инновационных продуктов.

2. Избыточность и конкуренция. Инновационная экономика предполагает избыточное количество агентов на каждой стадии инновационного процесса: избыток знаний, идей, разработок, патентов, компаний, предпринимателей, инфраструктур. Данное явление приводит к одновременному росту разного рода рынков. Избыток научных открытий и идей инициируется вне зависимости от того, будут ли они когда-либо доведены до производства и потребителя. Независимо от этого происходит

стимулирование создания различных компаний-разработчиков. Это делается за счёт строительства центров коллективного пользования научным оборудованием, технопарков, особых налоговых зон, льгот и дотаций. Одновременно с этим должен создаваться избыток финансовых институтов, задействованных в инновационной экономике, чтобы инвесторы конкурировали между собой за покупку акций стартапов.

3. Образование новых разнообразных рынков. Инновации как новая комбинация производственных и интеллектуальных ресурсов открывают дорогу новым товарам и услугам, методам производства, источникам сырья и технологиям. В свою очередь, новые продукты и технологии приводят к формированию новых рынков и их развитию. Интеллектуальная собственность выступает как объект самых разнообразных сделок и отношений. Для развития интеллектуальной деятельности используются такие организационные формы, как технопарки при университетах, корпоративные учебные центры, кластеры малого бизнеса, бизнес-инкубаторы для инновационных компаний, центры трансфера технологий при исследовательских институтах, специальные торговые площадки для инновационной сферы.

4. Гармония развития человека и природы. Инновационное развитие предполагает качественно новое отношение к использованию имеющихся у человечества ресурсов. В качестве ключевой опоры инновационной экономики выступают наука, система образования и навыки работающих, нацеленные на создание, распространение и целевое использование интеллектуальных ресурсов. Неисчерпаемость этих ресурсов очевидна: чем шире они используются, тем больше их становится. Построить инновационную экономику можно только на высокой добавленной стоимости человеческого интеллекта.

Таким образом, в инновационной экономике утверждается такой подход к прогрессу, который на первый план выводит увеличение продуктивности ресурсов, и, прежде всего, интеллектуальных. В данных

условиях победителем становится тот, кто лучше понимает сущность и прикладное значение новшеств, создает и использует более подходящие для них условия, навыки и умения, привлекает новые знания, то есть формирует наиболее эффективную инновационную среду.

В настоящее время существует ряд показателей, определяющих степень благоприятности инновационной среды:

- экономическая свобода;
- конкурентная среда;
- совокупность условий для развития малого бизнеса;
- правовые основы защиты интеллектуальной собственности;
- доступность венчурного капитала;
- отсутствие бюрократических барьеров;
- защищенность от криминала и коррупции;
- лояльное отношение общества к коммерческому успеху;
- механизмы исполнения контрактов.

Самая благоприятная инновационная среда в настоящее время существует в США, за ними следует Финляндия и Ирландия. В России, к сожалению, эта среда менее благоприятная. Чтобы найти эту благоприятную инновационную среду, которой в России пока нет, российский изобретатель едет в США или использует аутсорсинг, и его изобретения дают эффект, но в благоприятной среде в Америке. Примером этому является интернет-компания Google. Один из ее основателей Сергей Брин имеет российские корни, его родители из России. Но создать Google в России невозможно так же, как Yahoo или любую другую подобную интернет-компанию мирового уровня. Она расцветет только в благоприятной инновационной среде.

Все указанные выше условия определяют динамику инновационного развития. В мировой практике этапы становления инновационной экономики отражены в таблице 1.

Статистически уровень инновационной экономики можно отследить по показателям наукоемкости ВВП и доля затрат на НИОКР в ВВП.

Тенденции ускорения инновационного развития мировой экономики характеризуются увеличением наукоемкости ВВП. Наукоемкость экономики страны – это соотношение масштабов научной и инновационной деятельности с размерами ВВП.

Таблица 1 – Периоды формирования инновационной экономики: мировой опыт

Страна	Начало осознанных действий правительства	Выход на “устойчивое” развитие	Длительность периода «разгона»
США	Начало 1960-х	1980-е	25 лет
Тайвань	Начало 1970-х	Конец 1990-х	25 лет
Израиль	1980-е	Начало 2000-х	20 лет
Южная Корея	1980-е	Начало 2000-х	20 лет

Развитые страны характеризуются высокими показателями наукоемкости, которые обеспечиваются высокой долей компаний частного сектора в национальных затратах на НИОКР. Это свидетельствует о зрелости и сбалансированности национальных инновационных систем.

В 2002 г. Израиль стал лидером по наукоемкости ВВП – 4,7% (без учета затрат на оборонные НИОКР). До 2002 года абсолютным мировым лидером была Швеция, в которой наукоемкость ВВП давно превысила 3%, а в 2002 г. составила 4,3%.

Вторым показателем развития инновационной экономики являются затраты на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР) (табл. 2).

Таблица 2 – Прогноз финансового обеспечения науки ведущих стран и регионов мира (расходы на НИОКР к ВВП, в процентах)

Годы	США	Япония	ЕС	Россия	Индия	Китай
2000	2,72	2,90	1,89 (15 стран)	1,05	0,95	1,01
2005	2,72	3,20	1,87 (25 стран)	1,25	1,45	1,34
2020	3,00	3,50	2,40	2,25	2,40	2,50
2030	3,10	3,50	2,50	2,30	2,50	2,60

Опережающие темпы роста затрат на НИОКР в Китае и Индии приведут к концу прогнозного периода к существенному сближению их показателей наукоемкости с показателями развитых стран. При сохранении современных тенденций они существенно опередят Россию. Уже в настоящее время по отдельным направлениям информационно-коммуникационных технологий Южная Корея, Китай и Индия перешли от «догоняющего» развития к «лидирующему».

Несколько неопределенными выглядят перспективы ресурсного обеспечения НИОКР в странах Европейского Союза. Как известно, регион ЕС в целом отстает от США и Японии по уровню и динамике наукоемкости. Инновационное развитие в ЕС замедлено. Еще в 2000 г. Лиссабоне было принято решение более широко использовать этот резерв экономического и социального развития, ускорить темпы роста финансового и кадрового обеспечения НИОКР и к 2010 г. довести их до уровня стран-лидеров [4].

Однако уже в 2005 г. стало ясно, что эти решения выполнить не удастся, и их реализация была перенесена на 2013 г. При этом текущие показатели свидетельствуют о том, что разрыв в инновационной сфере продолжает углубляться. Европейские компании относительно слабо осваивают высокотехнологичные отрасли – биотехнологию, фармацевтику, информационные технологии. Их позиции наиболее устойчивы в среднетехнологичных областях – автомобилестроении и авиастроении. Опережающий рост государственных расходов на НИОКР в ряде новейших областей (альтернативные источники энергии, нанотехнологии, новые материалы и т.д.) пока не стал позитивным сигналом и ориентиром для частного бизнеса.

В настоящее время основной объем научно-технических ресурсов мира сосредоточен в странах Организации экономического сотрудничества и развития ОЭСР, а также в Китае, России и Индии. В 2004 г. на долю США приходилось около 30% мировых расходов на НИОКР, стран ЕС – около 25%, Японии – 13% (табл. 3).

Что касается отраслей промышленности, то наиболее высокими показателями наукоемкости (отношение расходов на НИОКР к продажам) в настоящее время обладают компании, представляющие фармацевтическую промышленность, производство средств связи и услуги в этой области, приборостроение и программное обеспечение.

Таблица 3 – Доля стран и регионов в мировом финансировании НИОКР (в процентах)

Регионы и страны	2004	2005 (оценка)	2006 (оценка)	2020
Европа	24,6	23,8	23,4	20,0
Северная и Южная Америка, в т.ч.	37,8	37,5	37,1	35,0
США	32,7	32,0	31,3	28,0
Азия, в т.ч.	37,6	38,7	39,5	45,0
Китай	11,8	12,8	13,6	20,0
Япония	13,0	12,6	12,4	12,0

Основные тенденции ресурсного обеспечения НИОКР начала XXI века в развитых странах будут, вероятно, продолжать действовать без кардинальных изменений в последующие 10-15 лет, а именно рост расходов преимущественно за счет предпринимательского сектора, расширение кооперации частного бизнеса с университетами и государственными исследовательскими центрами, снижение прямого государственного финансирования частной промышленности и усиление косвенного стимулирования бизнеса со стороны государства. Соотношение частного и государственного секторов в финансировании НИОКР будет стремиться к пропорции 70 : 30, но с колебаниями, отражающими специфику отдельных стран.

Таким образом, модель инновационного развития экономики уже давно доказала свою эффективность во многих странах мира. В их числе: США, Япония, Швеция, Великобритания и другие. Россия в настоящее время также

стоит перед проблемой формирования данного типа экономики на своих просторах. Создание и развитие инновационной экономики должно сопровождаться формированием особой инновационной системы и инфраструктуры, обеспечивающей её функционирование.

Литература:

1. Инновационный менеджмент: учебное пособие / Под ред. Л.Н. Оголевой. – М.: Инфра-М, 2008.
2. Инновационный менеджмент: Учебник / Под ред. проф. В.Я. Горфинкеля, проф. Б.Н. Чернышева. – М.: Вузовский учебник, 2008.
3. Кузык Б.Н. Россия-2050: стратегия инновационного прорыва / Б. Н. Кузык, Ю. В. Яковец. – М.: «Экономика», 2005.
4. Национальные инновационные системы в России и ЕС. /Под редакцией: В.В. Иванова (Россия), Н.И.Ивановой (Россия), Й. Розебума (Нидерланды), Х. Хайсберса (Нидерланды). – М.: «Центр исследований проблем развития науки РАН», 2006.
5. Тоффлер Э. Третья волна. [Электронный ресурс] www.transhumanism-russia.ru/documents/books/toffler

ЧИСЛЕННОСТЬ И КАЧЕСТВО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РОССИИ КАК СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЦЕЛЬ

Состояние страны сегодня, тем более её будущее, определяется прежде всего человеческим потенциалом, т.е. зависит от того, сколько нас есть и будет, какие мы, какое качество будем иметь. Несмотря на то, что значительное внимание в экономической сфере по-прежнему обращено на природные ресурсы (газ, нефть, лес, алмазы), всё-таки главное богатство России – её особый демографический генофонд с необычной позитивной спецификой.

Идею качества человеческого потенциала (как главной характеристики состояния народа) в своё время сформулировал русский социолог и культуролог Питирим Сорокин (1889-1968), отмечая, что судьба любого общества зависит от свойств его членов, а расцвет и гибель целых народов определяется изменением общественного состава населения.

К сожалению, в России и в этой сфере возникло немало негативных явлений, связанных отчасти с низкой оценкой и самооценкой человеческой жизни в общественном сознании. Свою роль играет и привнесённая в нашу страну идея т.н. «экономически эффективного» населения, которое, по мнению её авторов, для России может быть ограничено 50 млн. человек, занятых в нефтегазодобывающих отраслях, в лесопромышленном комплексе, а также в обслуживающей их инфраструктуре; остальные же составляют нагрузку на экономику.

Всякая потеря людских ресурсов России, самой большой по территории в мире, как в количественном, так и в качественном отношении оказывается не только внутривнутриполитической, но и геополитической проблемой. Она дестабилизирует и ослабляет страну, а в экстремальной ситуации может стать угрозой национальной безопасности. Причём интеллектуальный потенциал (как специфический ресурс общества) не имеет никаких способов взаимозаменяемости. Между тем инновационная

реструктуризация отечественной экономики предполагает переход от развития на базе использования природных ресурсов к динамике на основе эксплуатации человеческого знания, наукоёмких производствах и новых фундаментальных открытиях. Очевидно, что приоритетным становится сохранение («сбережение» по Солженицину) человеческого потенциала страны.

Базовым фактором развития экономики становится образование, включая непрерывное самообразование, поскольку жизненный цикл профессиональных знаний оказывается чрезвычайно коротким.

Человеческий потенциал в России, как и в любой другой стране, имеет два аспекта: количественный и качественный. Первому из них в последние десятилетия в силу известных причин уделяется большое внимание. И не только на фронте демографической науки, но и государством. Достаточно вспомнить принятую Правительством РФ «Концепцию демографического развития России» на период до 2015 года. Разработаны прогнозы населения вплоть до середины XXI века. Что касается второго аспекта, его не только мало изучают, но и редко упоминают, несмотря на то, что в современных условиях именно роль качественных характеристик человеческой популяции постоянно возрастает.

Главная особенность воспроизводства населения 1990-х годов состоит в возникновении феномена депопуляции, который для страны в целом проявился в 1992 г. в форме «русского креста» в момент пересечения тенденций рождаемости и смертности, продолжаясь по сию пору. За 1992-2008 гг. естественная убыль составила 6,6 млн. человек (см. диаграмму возрастно-полового структуры).

Абсолютное сокращение численности обусловлено динамикой трёх составляющих демографической ситуации: снижение рождаемости, рост смертности, падение иммиграции.

Динамика репродуктивных установок в конце 1990-х годов и в начале нынешнего столетия объясняется тем, что напряжение и страх,

испытываемые в начальные годы реформ, постепенно уступают место адаптации к существующим экономическим и социальным переменам.

Особого внимания требует сформировавшаяся модель однодетной семьи у женщин детородного возраста. Показатели идеального, желаемого и ожидаемого числа детей являются своеобразной реакцией на падение уровня жизни, вызванного глобальным финансово-экономическим кризисом.

Спецификой демографических процессов в России была и остаётся сверхсмертность мужчин в трудоспособных возрастах. При сохранении современного уровня смертности продолжительность жизни сегодняшних мужчин в возрасте 25 лет и старше равна или ниже той, что они имели в конце 19 века (1896-1897 гг.), вопреки тому, что предстоящая жизнь родившихся в то время составляла 29, а сегодня 61,8 лет.

Сформировавшиеся в России тенденции демографического воспроизводства в значительной мере определяет рамки прогнозных оценок численности населения. Так, за период с 2002 по 2015 г. население России уменьшится ориентировочно на 11 млн. человек, а за период с 2016 по 2050 г. – на 30 млн. Интенсивность снижения численности обостряет проблему качества.

Интенсивно снижается численность детей. К середине текущего столетия удельный вес детей уменьшится до 12% и составит всего 10 млн. человек.

Масштабы пожилого населения имеют, как известно, противоположную тенденцию изменения вследствие старения российской популяции. С точки зрения своего качественного потенциала эта структурная часть населения представляет собой существенный ресурс общества при условии сохранения здоровья.

Демографы в России и за рубежом предложили различные методологии и методики, касающиеся измерения качественного потенциала населения. Особенно популярным стал индекс развития человеческого потенциала, базирующийся на интеграции трёх индикаторов: а) ожидаемая

продолжительность предстоящей жизни (здоровье!); б) образование, измеряемое грамотностью взрослых и обучением в средней и высшей школе; в) материальная обеспеченность (ВВП/ВРП на душу населения – с учётом паритета покупательной способности).

Учёные Института социально-экономических проблем народонаселения предлагают более широкий подход к определению качества человеческого потенциала с использованием трёх компонентов: а) физическое, психическое и социальное здоровье; б) профессионально-образовательный ресурс и интеллектуальный потенциал, включая и подготовку специалистов высшей квалификации; в) социо-культурная активность граждан и духовно-нравственные ценности.

Проблемы качества будущих поколений заслуживают специального внимания. В среднем по России доля рождающихся абсолютно здоровыми сегодня составляет менее 60 %. С возрастом дети продолжают терять здоровье, что происходит особенно интенсивно вплоть до окончания школы, когда остаётся (по оценкам экспертов) лишь 5-10 % абсолютно здоровых молодых людей. Около 40 % школьников к окончанию школы ограничены в выборе профессии по состоянию здоровья. Функциональная и хроническая патология начинает формироваться уже в ранних возрастах. Всероссийская диспансеризация детей в 2002 г. подтвердила тенденции снижения доли здоровых детей и показала, что 16,2 % имеют хроническую патологию, 51,7 % функциональные отклонения, требующие лечебно-коррекционных, реабилитационных мер. И лишь 32,1 % – оказались здоровыми. Около одного миллиона детей и подростков страдают психическими и наркологическими заболеваниями. Среди находящихся под диспансерным наблюдением детей у двух третей фиксируется умственная отсталость (олигофрения). Активно распространены алкоголизм, наркомания и токсикомания.

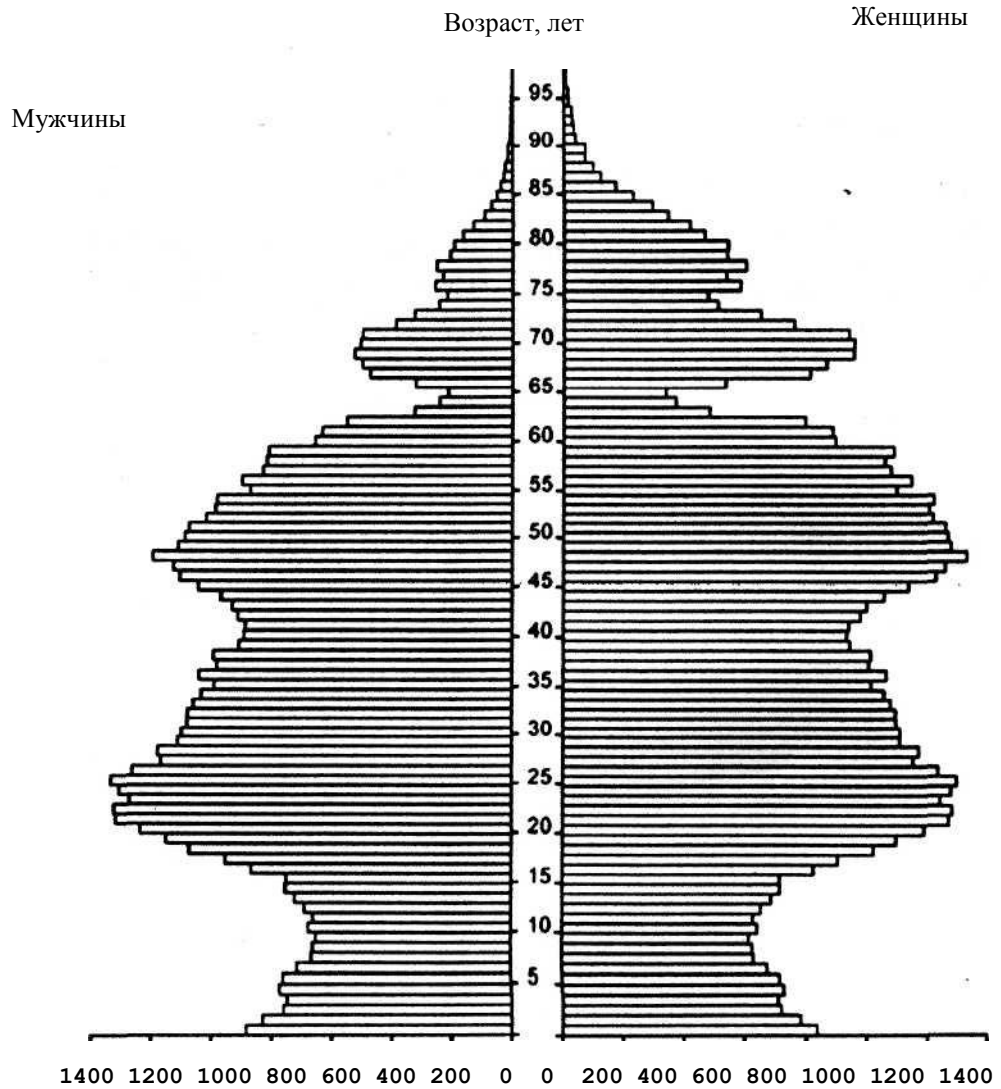
Произошло снижение уровня общего образования: при отсутствии обязательности обучения, по экспертным оценкам, около 2 млн. детей не посещают учебные заведения; около 1 млн. детей не могут получить

стандартного образования в связи с низкими показателями здоровья; 10 % школьников не могут освоить программу школы в полной мере (платность и дифференцированность обучения стимулируют разделение учащихся на богатых и бедных с потерей необходимой для школы социальной толерантности; нищета и бедность школьных учителей лишают их социального ресурса для исполнения своей воспитательно-культурной роли).

Отмечается частичное ослабление активности молодых учёных, так как их формирование и подготовка происходит всё больше на коммерческой основе – при богатых родителях имеется больший шанс окончить вуз, поступить в аспирантуру и таким образом реализовать свою карьеру. Тем самым исключается прямая связь со способностями и талантом личности. Это – с одной стороны. А с другой – наблюдается, что учёная степень как признак высшей квалификации подвергается в обществе явной девальвации, а это оказывает отрицательное влияние на формирование научных кадров.

Рассматривая стратегии развития России, необходимо в качестве главного критерия всех решений федеральных и региональных властей использовать характеристики состояния населения, качество его жизни. И нельзя не согласиться с уже многократно озвученным тезисом о том, что наша национальная идея – это «сбережение народа», аккумулирующая в качестве главной цели – сбережения не абстрактного населения, а непосредственно каждого человека страны, каждого гражданина.

ВОЗРАСТНО-ПОЛОВАЯ СТРУКТУРА НАСЕЛЕНИЯ на начало 2009 г. (тыс. чел.)



ЦЕННОСТЬ КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ

В философии и социологии для указания на человеческое, социальное и культурное значение определенных объектов и явлений широко используется понятие ценностей, рассматриваемые как некоторые смыслы, определяющие стратегию жизни, деятельности, поступки, решения и в этом отношении их можно рассматривать как механизмы смыслового удержания и укоренения человека в мире. Не менее актуальным является определение сущности ценности как объекта и субъекта экономических, трудовых и социальных отношений, характерных для современной рыночной экономики.

В общенаучном плане ценности определяются как любой предмет, материальный или идеальный, идея или институт, в отношении которых индивиды или группы занимают позицию оценки, приписывая им важную роль в своей жизни и стремление к обладанию которыми ощущают как необходимость (Я. Щепаньский), или как то, к чему стремятся как к цели, или рассматривают как средство достижения цели (Н.З. Чавчавадзе), или как предмет любой природы, обладающий значимостью для субъекта, т.е. способностью удовлетворять его потребности (А.А. Ручка) и т.д. [2].

Представители немецкой классической школы философии такие как Г. Риккерт последовательно отстаивали место для свободной воли человека, значимость человеческих поступков в самом историческом процессе и в его осознании. Они доказывали, что человек – не исполнитель внеличного закона, а свободный индивид, следовательно, для истории важны индивидуальность, уникальность и неповторимость. В концепции Риккерта понятие значимости или значения определяется отнесенностью предмета к ценности. «Лишь отнесение к ценности определяет величину индивидуальных различий... Ни один историк не интересовался бы однократными и индивидуальными процессами, если бы эти процессы не находились в отношении к политическим, эстетическим или другим общим ценностям». По Риккерту ценность – это смысл, лежащий над всяким

бытием, она совершенно независима ни от познающего субъекта, ни от действительности. Только благодаря ценности становится возможным отличить культурные процессы от явлений природы. К культуре принадлежат нравы, искусство, религии и науки. Истина – не соответствие представления действительности, а совокупность суждений, утверждающих должное, то есть ценность — объективна [1].

По мнению русского мыслителя Н. Бердяева людей нельзя рассматривать как только объекты чьей-то высокой воли. Лишь изменив подобное отношение к человеку и приняв человека как субъекта, можно изменить структуру сознания. Человек должен рассматриваться как ценность, тогда ценность выступает как субъект [3].

Переходя к социально-экономической трактовке ценности отметим определение, данное в большом экономическом словаре, где ценность – это важность, полезность чего-либо. Полезность – это субъективная польза, извлекаемая индивидом из потребления товаров или услуги [1].

В классической школе политической экономии полезность выступает в виде потребительской стоимости товаров. Родоначальник этого направления Уильям Петти считал, что труд – основа богатства, которое создается во всех сферах материального производства. Его идеи получили дальнейшее развитие в трудовой теории стоимости А. Смита и Д. Риккардо, которые считали, меновая стоимость зависит не только от количества и качества труда, но и от редкости товара.

На уровень цен товаров наряду с затрачиваемым живым трудом влияет и труд овеществленный, то есть «труд, затраченный на орудия, инструменты и здания, способствующие этому труду». Относительная стоимость товаров не зависит от изменений уровня заработной платы у рабочих, меняется только соотношение между заработной платой и прибылью в стоимости продукта. Повышение стоимости труда (заработной платы) невозможно без соответствующего падения прибыли. Деньги как товары при снижении своей стоимости обуславливают необходимость роста заработной платы, что, в

свою очередь, приведет к повышению цен на товары. Уровень меновой стоимости товаров обратно пропорционален использованию в их производстве основного капитала, то есть при приросте основного капитала меновая стоимость будет падать.

Труд имеет естественную и рыночную стоимость: «естественная цена труда» – возможность рабочего содержать за свой труд себя и семью, оплачивая расходы на пищу, предметы насущной необходимости и удобства. «рыночная цена труда» – плата, складывающаяся с учетом реального соотношения спроса и предложения.

К. Маркс, также как представители классической политической экономии, различал две стороны товара: потребительную стоимость и меновую стоимость. Под первой понимается способность вещи удовлетворять какую-либо человеческую потребность, по второй – способность обмениваться на другой товар в определенных пропорциях. К. Маркс считал, что стоимость товара определяется общественно необходимыми затратами труда. В отличие от Риккардо и Смита, он в качестве товара принимал рабочую силу (способность к труду), а не сам труд. Стоимость рабочей силы выступает синонимом заработной платы и сводится к стоимости средств существования. Иными словами, потребительная стоимость рабочей силы определяется ее полезностью для капиталиста [5].

Другим важнейшим направлением в исследовании ценности стала теория предельной полезности, согласно которой в основе определения стоимости (ценности) товара лежит полезность данного товара для потребителя. С. Джевонс и К. Менгер утверждали, что цена товара зависит исключительно от того, нужен он кому-нибудь или нет. Таким образом, произошло отделение понятия ценности от вещи, ею обладающей: один и тот же товар мог менять свою ценность в зависимости от склонностей отдельных людей. Ценность субъективна, а не объективна, как считалось до того. При этом, по мере увеличения количества потребляемого товара, его

предельная полезность будет сокращаться. Субъективная оценка, основанная на законе "предельной полезности", служит основанием, определяющим рыночные цены.

Естественно предпринимались попытки объединения трудовой теории стоимости и теории предельной полезности. Так по мнению А. Маршалла, ценность товара в равной мере определяется полезностью, которая влияет на спрос, и издержками производства, которые влияют на предложение [7]. Аналогичных взглядов придерживается и российский ученый Ф. Стерликов, который считает, что ценность является обобщающей категорией стоимости и полезности [4].

Закономерности определения субъективной ценности неразрывно связаны с определением объективной ценности, а точнее цены, т. е. покупательной силы предмета, определяемой в виде количества каждого из других предметов, которое может быть получено в обмен за него. Ключевым становится вопрос о том, как формируются субъективные оценки, определяющие затем пределы, в которых устанавливаются цены. Для того, чтобы продавец и покупатель выступили на рынке с определенными решениями продать товар не дешевле такой-то цены или купить его не дороже такой-то суммы, необходимо, чтобы у них предварительно установился взгляд на субъективную ценности не только товара, но и денег: они должны решить, какая сумма денег имеет в их глазах такую же субъективную ценности, как данный товар. Субъективная оценка товара совершается по закону предельной полезности. Но как производится субъективная оценка денег? Чем определяется их предельная полезность? На этот вопрос австрийская школа не дает удовлетворительного ответа. Ценность денег определяется, по ее учению, целым рядом условий, в том числе количеством и родом благ, которые можно приобрести за данную сумму денег при существующих условиях рынка и ценах на товары (Витер, Сمارт). Но в таком случае создается заколдованный круг: субъективная оценка денег ставится в зависимость от цены товаров, а цены товаров не

могут быть объяснены, если не объяснен закон субъективной оценки денег. Отсюда видно, что австрийским теоретикам не удалось разяснить связи между субъективной ценностью и объективной ценностью или ценой, а без этого предлагаемая ими теория ценности в народном хозяйстве не может считаться установленной [1].

Работы в области учения о ценности ведутся в разных направлениях. Некоторые исследователи стремятся примирить теории трудовой ценности и предельной полезности (Туган-Барановский и др.) и на этой почве построить общее учение об оценке хозяйственных благ; другие, внося поправки и дополнения в учение австрийской школы, направляют свое внимание на исследование законов распределения, связь которых с законами оценки все более и более обращает на себя внимание. Это последнее направление, получившее выражение в новейших трудах Гобсона и Кларка, важно в том отношении, что оно ставит на очередь пересмотр вопроса об отношении между меновой ценностью, ценой и доходами и указывает на необходимость исследования законов распределения, как условие правильной постановки проблемы ценности [4, 2].

Представители классической политической экономии и марксизм ценность отождествляли со стоимостью и использовали его для характеристики только товаров или услуги и труда и рабочей силы. В последнее время ценность труда все больше рассматривается не столько с экономической точки зрения (стоимости), сколько с социальной (важности или значимости). У К. Маркса стоимость рабочей силы выступает синонимом заработной платы. Заработная плата рассматривается как цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина которой определяется рынком труда, т.е. спросом на рабочую силу и ее предложением. Другой подход рассматривает заработную плату как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила»; ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами (уровень техники и технологий,

отношение людей к труду, политика государства и др.). Под ценой рабочей силы понимают затраты работодателей на рабочую силу [9].

Некоторые авторы полагают, что рабочая сила не может быть товаром, так как она представляет собой способности человека к труду, которые не могут быть отделены от него. Поэтому затраты на рабочую силу следует понимать как затраты на трудовые ресурсы (экономически активное население). Л. В. Лабунский считает, что цену труда составляют «рыночная стоимость функции и ценность результата, как следствие реализации функции, определяемая производительностью ресурсов и ценой результата (продукта, услуги) на рынке» [6]. Таким образом, стоимость работника определяется исходя из издержек на поиск, приобретение и предварительное обучение работника и затрат на оплату труда. А цена труда – это предлагаемая и принятая заработная плата, которая определяется исходя из рыночных факторов и результатов труда, произведенного товара или услуги. А ценность труда, исходя из объединяющего подхода, это стоимость работника и цена его труда. Полезность в данном случае реализуется в результате труда. Но ценность работника не определяется ни одной из описанных категорий.

В процессе труда и результатом труда является некий товар, качество которого напрямую связано с качеством труда. В «Капитале» К. Маркс ввел понятие «качество рабочей силы». По его мнению, рабочая сила нормального качества «...должна обладать установившейся средней степенью искусства, подготовки и быстроты. Это сила должна затрачиваться с обычной степенью напряжения, с общественно обычной степенью интенсивности». Высокое качество рабочей силы К.Маркс характеризовал высоким уровнем знаний, искусности и подготовки. То есть качество рабочей силы рассматривалось как совокупность способностей [8].

В конце прошлого столетия произошло становление новой концепции, получившей название ценностно-ориентированного менеджмента (VBM – Value-Based Management), базирующейся на управлении стоимостью

(ценностью) компании. В основе лежит положение о первостепенности роста ценности компании для ее собственников. Основоположниками направления можно назвать А. Раппопорта, Т. Коупленда и Б. Стюарта. В данном случае ценность компании определяется ее ценностью для собственников (акционеров), что связано с оцениванием акций и бизнеса. Данная концепция не рассматривает ценность труда или рабочей силы, хотя, как и классики отождествляет понятия ценность и стоимость, но использует их для определения ценности капитала.

Объективно сложились три основных направления в изучении ценности. В социологии ценность рассматривается как положительная или отрицательная значимость объекта окружающего мира для человека, социальной группы, общества в целом, определяемая их вовлеченностью в сферу человеческой жизнедеятельности, интересов и потребностей, социальных отношений. Философский аспект понятия ценности заключается в указании на человеческое, социальное, культурное значение определенных явлений действительности – объектов ценностного отношения.

С экономической точки зрения сущность ценности определяется как выраженная в деньгах стоимость чего-либо или то, что имеет высокую стоимость, ценный продукт. Она может носить субъективный и объективный характер, отражающий соответственно ценность и цену предмета. При определении ценности рабочей силы дополнительное значение приобретают социокультурные факторы – мотивация и его личностные качества: цели, жизненные ориентиры, репутация и ответственность, его интересы.

Приведенный анализ лишний раз свидетельствует о необходимости детальной научно-методической проработке вопросов субъективной и объективной ценности, ценности и цены рабочей силы, синтеза философских, социологических и экономических представлений о ценности. Особенно это важно для ценности как социально-экономической категории, так как объективное представление о ее сущности позволит сформировать

адекватную стратегию управления человеческими ресурсами и рынком труда.

Литература:

1. Энциклопедический словарь Брокгауза Ф.А. и Ефрона И.А. [Электронный ресурс] http://dic.academic.ru/dic.nsf/brokgauz_efron/111804
2. Энциклопедия Кругосвет. Гуманитарные науки. [Электронный ресурс] http://www.krugosvet.ru/enc/gumanitarnye_nauki/filosofiya/RIKKERT_GENRIH.html
3. Разин А., Шудегов В. Человек – главная ценность общества // Социально-гуманитарные знания. 2005. №2. С. 105-119.
4. Таболин А. Что такое ценность блага? – попробуем разобраться // Российское предпринимательство. 2009. № 10(1). С. 50-53.
5. История и философия экономики. Пособие для аспирантов / И. И. Агапова и др.; под общ. ред. М. В. Конотопова. – М.: Кнорус, 2006.– 662 с.
6. Лабунский Л. В. Развитие компетенций персонала горнодобывающего предприятия / Л. В. Лабунский. Екатеринбург.: УрО РАН, 2003. - 321 с.
7. Макарова Л. И. Экономическая теория. Учебное пособие / Л. И. Макарова. Челябинск.: Челябинский госуниверситет, 2006.– 281 с.
8. Маркс К. Капитал. Т 1, Кн.1: Процесс производства капитала: критика политической экономии / К. Маркс. – М.: Политиздат, 1973. – 907 с.
9. Остапенко Ю. М. Экономика труда. Учебн. пособ. / Ю. М. Остапенко. – М.: Инфра-М, 2009. – 271 с.

ВРЕМЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

В современных региональных исследованиях понятие «территория» все больше замещается категориями пространства и времени, причем время все чаще рассматривается как важнейший ресурс экономического развития и фактор территориальной (пространственной) организации общества. В этой связи представляется необходимым обратить внимание на некоторые методологические особенности оперирования данными категориями.

Масштабность пространства следует рассматривать не только с точки зрения его метрики (площадь, средние расстояния и др.), но и фактических средних скоростей перемещения в нем (например, на общественном транспорте). Скорость перемещения – это та величина, которая связывает друг с другом пространство и время. Именно она определяет характер развития социально-экономических систем и их территориальных форм.

Развитие идет во времени, а размещение – в пространстве. Единство и взаимообусловленность пространства и времени видно на примере хозяйственного освоения географической среды, которое всегда сопряжено не только с затратами материальных, финансовых и информационных ресурсов, но и времени.

В территориальных системах соотношение между пространством и временем в рамках того или иного цикла развития определяется затратами (потерями) времени на освоение новых пространств и его экономией, в том случае, если пространственный базис развития незначителен. По мнению В. Л. Бабурина «интенсивной является фаза нарастания плотности, сложности, разнообразия... при относительно стабильных пространственных параметрах системы. Пространственный рост системы обычно говорит о фазе ее экстенсивного развития» [1].

Концентрация социально-экономических явлений в пределах компактных территорий резко сокращает затраты времени и энергии на коммуникации. Таким образом, концентрацию в пространстве можно рассматривать в качестве объективной и положительной тенденции. Но, следует говорить не только о концентрации различных явлений общественного порядка в пространстве, но и о концентрации во времени. Е. Г. Анимца и В. А. Сухих отмечают, что «прогресс связан с ускорением развития и, таким образом, с уменьшением во времени продолжительности циклов развития и уплотнением (сжатием) процессов и событий-моментов» [2].

Неравномерность развития отдельных стран, регионов, городов, производственных единиц, отдельных индивидуумов во многом связаны с эффективным или неэффективным использованием временного ресурса. В этой связи высказывается предложение *рассматривать минимизацию затрат времени на реализацию различных целей развития территориальных систем в качестве ведущего критерия оптимальности принимаемых решений* [3]. В принципе, эта идея была высказана уже К. Марксом, который впервые сформулировал положение согласно которому «Как для отдельного индивида, так и для общества, всесторонность его развития... зависит от сбережения времени... всякая экономия, в конечном счете, сводится к экономии времени» [4].

Развивая выше приведенные точки зрения, сформулируем следующие положения:

- развитие характеризуется двумя составляющими, пространственной и временной;
- время можно рассматривать в качестве одного из параметров экономического пространства развития хозяйственных систем;
- главной составляющей регионального развития выступает концентрация не только в пространстве, но и во времени;

- эффективность использования времени как ресурса становится важнейшим источником конкурентных преимуществ;
- потенциальные возможности региональной экономики огромны, но все «упирается» в неэффективную организацию социально-экономических процессов, огромные непроизводительные потери главного невозполнимого, с точки зрения жизни одного человека ресурса – социального времени.

Литература:

1. Пространство циклов: Мир – Россия – регион / Под ред. В. Л. Бабурина, П. А. Чистякова. – М., 2007. С. 11 – 12.
2. Анимица Е. Г. Пространственно-временная парадигма в социоэкономике: региональный аспект / Е. Г. Анимица, В. А. Сухих. – Пермь, 2007. С. 27.
3. Бабурин В. Л. Инновационные циклы в российской экономике / В. Л. Бабурин. – М., 2002. С. 37.
4. К. Маркс, Ф. Энгельс. Сочинения: 2-е изд., т. 46, ч. 1, с. 117.

С. В. Еськов

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

Вопросы муниципальной собственности в первую очередь регулируются на уровне Конституции Российской Федерации. Конституция, признавая и гарантируя права местного самоуправления, определяет экономические условия его функционирования. Это находит свое выражение, прежде всего, в признании и равной правовой защите муниципальной собственности наряду с другими формами собственности – государственной и частной (ст.8). В правах органов местного самоуправления – владение, пользование и распоряжение муниципальной собственностью (ст. 130 Конституции), а также самостоятельное управление ею (ст. 132).

Гражданский кодекс РФ развивает положения Конституции, указывая, что права собственника муниципального имущества (владение, пользование, распоряжение) принадлежит городским, поселковым, сельским и иным муниципальным образованиям, в границах которых осуществляется местное самоуправление. Это право реализуется от имени муниципального образования органами МСУ, а в случаях, предусмотренных уставом муниципального образования, непосредственно населением. Базовым законодательным актом федерального уровня является федеральный закон от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» (далее ФЗ №131), который в соответствии с Конституцией устанавливает общие правовые, территориальные, организационные и экономические принципы организации местного самоуправления, определяет государственные гарантии его осуществления. Однако данный закон пока не вступил в силу в своей основной части, а его вступление в силу (за исключением отдельных положений) с января 2006 г. отложено до 1 января 2009 г. (соответствующий закон 21 сентября принят Государственной Думой).

Находящееся в муниципальной собственности имущество является одним из трёх составных элементов экономической основы местного самоуправления наряду со средствами местных бюджетов, а также имущественными правами муниципальных образований (ст.49 ФЗ №131). Концептуальной особенностью ФЗ №131 является установление исчерпывающего (не подлежащего расширительному толкованию) перечня видов муниципального имущества, а также критериев отнесения отдельного имущества к имуществу, находящемуся в муниципальной собственности.

В состав муниципального имущества в соответствии с ФЗ №131 может входить:

- 1) имущество, предназначенное для решения установленных ФЗ №131 вопросов местного значения и перечисленное в частях 2-4 ст.50 данного закона;

2) имущество, предназначенное для осуществления отдельных государственных полномочий, переданных органам МСУ, в случаях, установленных федеральными законами и законами субъектов РФ;

3) имущество, предназначенное для обеспечения деятельности органов местного самоуправления и должностных лиц МСУ, муниципальных служащих, работников муниципальных предприятий и учреждений в соответствии с нормативными правовыми актами представительного органа МО.

В случаях возникновения у муниципальных образований права собственности на имущество, которое не может входить в состав имущества МО, такое имущество подлежит репрофилированию (изменению целевого назначения имущества) либо отчуждению (ч.5 ст.50 ФЗ №131). Под репрофилированием фактически, понимается приведение имущества в состояние «предназначенности» для решения вопросов местного значения.

Ст.50 ФЗ №131 определяет, что особенности возникновения, осуществления и прекращения права муниципальной собственности, а также порядок учёта муниципального имущества устанавливаются федеральным законом. Специального закона на этот счёт не принято. Однако, касательно передаваемого имущества, часть правоотношений урегулировано п. 11 ст.154 федерального закона от 22 августа 2004 г. №122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты РФ и признании утратившими силу некоторых законодательных актов РФ в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» (далее - ФЗ №122).

Так, ФЗ № 122 устанавливает, что основанием возникновения права муниципального образования на передаваемое Российской Федерацией и субъектом РФ имущество является соответственно решение Правительства РФ и исполнительного органа государственной власти субъекта РФ. Те же

решения (только в этом случае не о передаче, а о приёме имущества) являются основанием и для прекращения права муниципального образования на передаваемое Российской Федерации и субъекту федерации муниципальное имущество.

Правоприменительная практика реализации ФЗ №131 в части формирования в соответствии с нормами закона состава имущества муниципальных образований уже на начальном этапе реформы показала спорность и конфликтность отдельных положений данного закона. В настоящий момент выявились как минимум две проблемы:

1. Жёсткая привязка перечня имущества (ст.50 ФЗ №131) к перечню вопросов местного значения муниципальных образований (ст. 14-16 этого же закона),

2. Императивность требований ч.8 ст.85 ФЗ №131 и ст.154 ФЗ №122 по безвозмездной передаче имущества МО в государственную собственность и наделению муниципального образования государственным имуществом.

Возникает вопрос, насколько данные законодательные положения отражают конституционное право муниципальной собственности и соответствуют потребностям развития местного самоуправления?

1. Привязка перечня имущества к перечню вопросов местного значения
 - а) Сужение возможностей развития социальных услуг на уровне муниципальных образований

Жесткая привязка перечня имущества (ст.50 ФЗ №131) к перечню вопросов местного значения муниципальных образований становится барьером для социально-экономического развития МО. Особенно это заметно сегодня, в условиях перераспределения полномочий. Ранее муниципальные образования могли, перепрофилируя свое имущество, гибко реагировать на потребности населения в той или иной услуге.

- б) Сложность с определением пообъектного состава имущества, которое может находиться в муниципальной собственности

Закрытый перечень имущества не позволяет четко определить, имеют ли право органы МСУ иметь какое-либо имущество по вопросам своего ведения, которые в ФЗ №131 закреплены за ними с формулировкой «создание условий...» для осуществления той или иной деятельности. Законодатель поступает непоследовательно, т.к., в одном случае, при перечислении в ст.50 муниципального имущества, требующегося для решения вопросов с формулировкой «создание условий...», он закрепляет какое-то имущество, например, «создание условий для организации досуга и обеспечения жителей поселения услугами организаций культуры» (п. 12. ч.1 ст. 14), «обеспечение условий для развития на территории поселения массовой физической культуры и спорта» (п.14.ч.1 ст.14). В этом случае допускается иметь имущество, предназначенное для организации досуга и обеспечения жителей поселения услугами организаций культуры, а также имущество, предназначенное для развития физкультуры и спорта (п. 10 ст.50)

Вместе с тем возникает вопрос, а если муниципалитет «создал условия», но в поселении не возникла частная столовая или баня, может ли муниципалитет иметь свое имущество для исполнения данных полномочий? Чтобы решить эту правовую неопределенность, субъекты РФ идут от сложившейся практики: если в поселении остались муниципальные бани или столовые, они закрепляют данные объекты в перечне имущества МО.

Если в муниципальном образовании такого имущества нет, то вопрос остается открытым. Помимо указанных проблем, существует постоянная потребность во внесении изменений в ст.50 ФЗ №131, вызванная расширением круга полномочий органов МСУ. Так, например, в связи с принятым ФЗ №199 необходимо внести дополнение, расширив ст. 50 ФЗ №131 за счёт имущества, необходимого:

- для благоустройства и охраны городских лесов (п. 16 ст.7 ФЗ №199);
- осуществления мероприятий по гражданской обороне (ст.15ФЗ№199);
- защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций (ст. 15 ФЗ№199);

- создания и организации деятельности аварийно-спасательных служб (ст. 15 ФЗ № 199);
- организации мероприятия по мобилизационной подготовке предприятий и учреждений (ст.15ФЗ№199);
- обеспечения безопасности людей на водах (ст. 15 ФЗ №199);
- создания и развития лечебно-оздоровительных местностей и курортов местного значения (ст.15ФЗ№199).

Литература:

1. Конституция РФ, принятая 12 декабря 1993 г.
2. Федеральный закон от 25 сентября 1997 г. N 126-ФЗ "О финансовых основах местного самоуправления в Российской Федерации" (с изм. и доп. от 9 июля 1999 г., 27 декабря 2000 г., 30 декабря 2001 г.).
3. Федеральный закон Российской Федерации от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».
4. Муниципальная собственность как объект управления [Электронный ресурс] <http://journal.vlsu.ru/index.php?id=1900>
5. Рагозина Л. Проблемы формирования муниципальной собственности в свете реформы местного самоуправления // Вопросы местного самоуправления – 2006, январь.
6. Кутафин О. Е., Фадеев В. И. / Муниципальное право Российской Федерации: учебник / О. Е. Кутафин, В. И. Фадеев. – М.: ТК Велби. Изд-во Проспект, 2006. – 672 с.

КРИЗИС-МЕНЕДЖМЕНТ – НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ В КОНКУРЕНТНОЙ БОРЬБЕ

Тот, кто успешно преодолел кризис – не проиграл.
Тот, кто успешно создал кризис – выиграл.

Термины «антикризисное управление», «кризисный менеджер» и т. п. появились достаточно давно. Ряд авторов в качестве аналогичных понятий используют пришедшие из западного менеджмента термины *crisis controlling*, *crisis planning*, *crisis ruling*, *crisis programming*. Они в полной мере отражают смысл подобных выражений, заключающийся в профилактике, противостоянии, преодолении кризисных явлений. Появившийся несколько позже термин «кризис-менеджмент» или *crisis management* не имеет столь однозначного толкования. Тривиальная трактовка многих специалистов в сфере управления, по сути, приравнивает смысл этого термина и, например, термина «управление в условиях кризиса». Такое толкование дает начальник аналитического отдела компании «РискИнфоСервис», рассматривая кризис-менеджмент как управление, в основу которого заложены два основных механизма: обеспечение готовности к неблагоприятным событиям и реализация комплекса мер, направленных на снижение последствий уже наступившей кризисной ситуации.

Однако есть иная трактовка смысла этого термина. *Crisis management* – это способ ведения конкурентной борьбы, это наука и искусство создания управляемых кризисов, это технология создания во внутренней среде системы или в ее окружении переломных ситуаций и управления ими. Цель – достижение активной стороной желаемого результата. Средство – снижение потенциала конкурента или его полное разрушение.

Такое понимание смысла термина *crisis management* порождает новые возможности повышения эффективности управления развитием сложных социально-экономических систем в условиях острой конкуренции, жесткой борьбы за ресурсы (в широком смысле этого слова) необходимые для

развития. Именно поэтому данная статья посвящена анализу новых методов решения прикладных задач острого конкурентного противостояния систем. Объектом crisis management могут быть как малые группы или организации, так и к крупные, глобальные сообщества.

Прежде всего, рассмотрим, что такое «жизнеспособная социально-экономическая система» и какие факторы определяют ее жизнеспособность.

Жизнеспособные системы

Понятие "жизнеспособная система" можно сформулировать следующим образом: *"Жизнеспособная социально-экономическая система - это множество взаимосвязанных элементов, подчиненных достижению общей цели и реализующих свои функции и свойства в условиях взаимовлияния и взаимодействия с окружающей средой"*. Морфологический анализ смысла этого определения дает следующие результаты:

1. *"Жизнеспособная социально-экономическая система - это множество взаимосвязанных элементов ..."*

По сути, это характеристика перманентно присуща любой системе. Для России, например, это множество взаимосвязанных между собой элементов-подсистем, различных по природе и формам: субъект-объектной иерархии и пространственного распределения элементов Федерации как системы, экономики, социума, политики, экосферы и т.д., как элементов этой системы. Для бизнеса – это вся совокупность внутренних элементов, а также элементов внешней среды, работающих на систему в режиме аутсорсинга. Следует подчеркнуть особую важность инфраструктурных элементов, обеспечивающих устойчивое и надежное взаимодействие элементов-ядер.

Прежние, военные способы борьбы государств за ресурсы как раз и были непосредственно направлены на разрушение (уничтожение) этих элементов-ядер. Характерные примеры непродуктивности такой стратегии со всей очевидностью продемонстрированы ходом и результатами военных действий французов во времена похода Наполеона в Россию, крахом вышколенной немецкой милитаристической машины в России времен второй

мировой войны, а также примитивными действиями американской военщины времен вьетнамской кампании и более "свежих" событий в Ираке и Афганистане. К числу таких фактов следует отнести и приключения России в Афганистане в конце прошлого века. Неудачи этих военных кампаний обусловлены, прежде всего, тем, что не удавалось уничтожить элементы инфраструктурного взаимодействия между пусть уже полуразрушенными, но все еще живыми элементами-ядрами. А это обстоятельство позволяло системе регенерировать "уже не один раз уничтоженные" элементы за счет мобилизации оставшихся ресурсов, концентрируя их на важнейших направлениях для сохранения жизни и целостности системы в целом. Именно мобилизационный тип управления характерен для этих стран и обеспечивает их выживание.

Таким образом, с точки зрения жизнеспособности системы ключевыми моментами является штатное (достаточное) функционирование элементов-ядер и элементов инфраструктуры, обеспечивающих их эффективное взаимодействие в рамках единой системы. Причем, очень важно, разрушение элементов инфраструктуры взаимодействия делает систему нежизнеспособной даже при наличии остающихся, в целом, жизнеспособных ее элементов-ядер. В пространстве системной парадигмы ситуация в бизнесе является идентичной.

2. *"... подчиненных достижению общей цели ..."*

Еще одна причина, почему горы современного и мощнейшего оружия породили в итоге мышь. Подчиненность целей отдельных элементов общесистемной цели, примат интересов выживания системы по отношению к параметрам состояния ее элементов – все это в значительной мере предопределило итоги рассмотренных выше военных действий. Отсутствие общесистемной цели, являющейся приоритетной для отдельных элементов, превращает систему в простой набор временно взаимосвязанных элементов. Распад СССР, Югославии – также горький, но точный пример работы этого принципа. Не зря говорят, что на Западе доминирующим началом

осмысленной жизни общества является закон, на Востоке – традиции, а в России – идея. Отсутствие общенациональной идеи дезориентирует как систему в целом, так и ее отдельные элементы. Становится неопределенным смысл существования, смысл каких либо действий, усилий, духовного или физического напряжения. Потеря смысла для россиян, как показывает история – огромная потеря. И наоборот – Победа в Великой Отечественной войне – результат однозначного примата общесистемных целей.

Наличие общей цели, общих интересов собственника, персонала, клиентов, иных элементов внешней среды – это также залог успешного бизнеса. По сути, гармония интересов перечисленных сторон отражается в корректно сформулированной миссии организации.

Однако даже при наличии четко определенного и разделяемого элементами государства вектора национальных интересов достижение общей цели возможно лишь в том случае, если внутри системы эффективно выполняются вполне определенные и соответствующие этим целям функции.

3. "... и реализующих свои функции ..."

В системе на основе общей цели по принципу достаточности формируется иерархическое дерево целей более низких уровней. Причем, по логике формирования структуры целей первоочередное достижение целей нижнего уровня в этой иерархии обеспечивает в итоге достижение целей более высокого уровня, вплоть до общей, глобальной цели. Построить такую структуру не всегда просто, но можно. Собственно, каждый из нас осознанно или неосознанно так и поступает в решении многих задач личной жизни.

Но ... планы, цели могут так и остаться планами и целями на бумаге. Нужны результаты, а это требует определенных действий. Регулярно выполняемые действия – это функции. Достижение каждой подцели предполагает обязательное выполнение определенных функций. Только в этом случае мы можем получить результат, соответствующий поставленным целям. Собственно, элементы системы и существуют именно для выполнения этих функций – в этом смысл их существования. Причем, как не должно быть

элементов "паразитов" и бесполезных функций, так не должно быть и полезных функций, "зависших" между элементами системы и не принадлежащих ни одному из них. Не должно быть функций без четко определенных исполнителей. Система, в которой отсутствует четко выстроенное дерево функций, соответствующее дереву целей - вряд ли будет жизнеспособной. Использование ресурсов в такой системе осуществляется хаотично и малоэффективно.

4. «... и свойства ...»

Наличие четко прописанных функций, принадлежащих соответствующим элементам системы, не является достаточным для достижения желаемого результата. Для "надлежащего" выполнения функций элементы должны обладать соответствующими свойствами. Они должны обладать или быть обеспечены необходимыми для выполнения функций ресурсами: интеллектом и профессиональными знаниями и навыками, финансовыми, материальными, административными ресурсами и т. д. В противном случае функции так и остаются, пусть красивым, но лишь бумажным проектом. А это также подводит систему к черте нежизнеспособности.

Например, еще недавно большая часть руководителей России, регионов, бизнес-структур были выходцами из управленческой элиты Советского Союза с соответствующим управленческим менталитетом, который они вольно или невольно, так или иначе, передавали следующему поколению – своим подчиненным. В результате мы наблюдаем полную дисгармонию между требованиями изменчивой внешней среды и управленческим потенциалом, как на уровне бизнес-структур, так и на уровне государственного и муниципального управления – управленческий хаос. Сегодня мы наблюдаем некоторые переходные процессы в формировании управленческого менталитета, ситуация меняется, однако проблем, решение которых еще впереди, более чем достаточно. В стране в

целом пока еще не сформирована критическая масса управленцев новой формации.

5. *"... в условиях взаимовлияния..."*

Качество работы каждого отдельного элемента системы прямо или косвенно влияет на качество работы других элементов. Качество работы системы во многом определяется качеством работы самого слабого элемента. Это обстоятельство формирует определенную схему оптимизации системы, вернее субоптимизации – поиска наилучших решений в условиях реально существующих ограничений по ресурсам. Оптимизация отдельного элемента не обеспечивает оптимального состояния системы, а оптимальная в реальных условиях система состоит из неоптимальных элементов.

Это обстоятельство чрезвычайно важно в понимании того, что целевым критерием развития является, например, качество экономики России, качество жизни населения, а не нескольких выставочных городов и регионов. Это с одной стороны. Но с другой стороны в любой системе можно выделить элементы или группы элементов, которые относятся к категории системообразующих.

Субоптимизация с учетом последнего обстоятельства, а также ресурсных ограничений в принципе не может быть справедливой. И это порождает предпосылки для возникновения внутрисистемных конфликтов, снижающих жизнеспособность системы в кризисных ситуациях.

б. *«... и взаимодействия с окружающей средой»*

Важнейшим фактором является воздействие на систему внешней среды. Как благоприятное воздействие, так и неблагоприятное для системы-объекта управления. Возмущающее воздействие внешней среды привносит необходимость коррекции или принципиального изменения целей, а, следовательно, и функций и структуры системы. В этом и есть смысл адаптации к внешней среде. Жизнеспособная система имеет внутренние регуляторы, обеспечивающие возможность целевой, функциональной и структурной перестройки, обеспечивающей адекватность ее состояния

требованиям изменившейся внешней среды. В этом случае система сохраняет гомеостатическое либо морфогенетическое равновесие. Другими словами, система сохраняет свою жизнеспособность и возможность дальнейшего развития.

Система, которая не обладает перечисленными атрибутами жизнеспособности, неизбежно попадает в категорию нежизнеспособных или мало жизнеспособных систем. Это обстоятельство диктует, с одной стороны, необходимость разработки четкой стратегии защиты – сохранения жизнеспособного состояния, а, значит, и целостности системы. С другой стороны, для ее оппонентов – это фундаментальные основы для выработки стратегии, направленной на перевод ее в категорию нежизнеспособных, снижения ее потенциала, ослабления, разрушение как целостной системы.

Ситуация в мире

Уместно вспомнить высказывание госсекретаря США Мадлен Олбрайт: «Где справедливость, что такие земли как Сибирь, принадлежат одной стране?!». Вряд ли можно сказать более откровенно, характеризуя позицию Запада по отношению к России. Однако, если отбросить эмоции, с позиций развития глобальной системы под названием планета «Земля», в этих словах можно увидеть рациональную точку зрения: исторически принадлежащие ему ресурсы государство должно уметь эффективно использовать, в противном случае это должны сделать другие (государства?). Даже страны, роль которых в процессах развития человечества весьма и весьма мала, все более настойчиво указывают на «эту несправедливость».

Но, что важно, Россия в этой роли не одинока. Состояние мировой социально-экономической системы планеты Земля характеризуется беспрецедентной дисгармонией в распределении ресурсов, жизненно важных для устойчивого развития мирового сообщества людей. Основные, базовые ресурсы распределены крайне неравномерно и во многом монопольно между рядом стран, которые сегодня принято относить к категории ведущих, например, США, Китай и Россия.

Речь идет о сложившейся сегодня ситуации по распределению четырех важнейших ресурсов:

1. Финансовые ресурсы – прямой и, по сути, бесконтрольный доступ к печатному станку мировой валюты – это монополия США.
2. Ресурс население – доминирующие позиции Китая, умело разыгрывающего именно эти свои козыри.
3. Территория и природные ресурсы – беспрецедентно сильные позиции России.

Каждая из сторон использует свои ресурсные преимущества, ориентируясь не на общесистемные цели развития мирового сообщества, а преследуя исключительные эгоистические национальные (государственные, клановые) интересы. Синергия, общесистемная эффективность такого использования ресурсов крайне низка и это противоречит надсистемными интересами мирового сообщества, тормозит его развитие, порождает конфликтную, кризисную ситуацию. Объективно требуются серьезнейшие изменения в сложившейся ситуации. Они не могут не произойти. Великий кризис – он еще впереди. Сегодня мировая система находится в точке бифуркации.

Понимая то, что в мировых геополитических играх типа "Глобализация" участвуют умные и опытные игроки – наши оппоненты, а ставки велики, как никогда, представляется интересным и полезным понять смысл, стратегию и тактику, а также программу их действий в конкурентной борьбе за ресурсы.

Кризис

Кризис (греч. *krisis* — *решение, поворотный пункт*) ситуация в которой неадекватность целей и средств рождает непредсказуемые проблемы. В свое время, А. А. Богданов определил: кризис – результат накопления противоречий в ходе развития систем.

Противоречия в жизни любой системы формируются всегда. Но происходить это может по-разному: быстро или медленно, постепенно, да и

сами противоречия могут быть также разными, например, по характеру: антагонистическими и неантагонистическими. Что происходит в мире, в котором мы живем?

С позиций фундаментальных законов развития сложных социально-экономических систем, в частности, такой, как планета Земля, существующее мировое распределение ресурсов между ведущими странами крайне нерационально и является причиной развития серьезного геополитического кризиса. Сложившаяся ситуация явно противоречит принципу стремления систем к состоянию гармонии, максимально эффективному для системы в целом использованию ресурсов и, безусловно, требует изменений. Именно США, Китай и Россия в борьбе за недостающие ресурсы ведут сегодня активную экспансивную политику. Страна, получившая доступ к недостающим ресурсам, становится очевидным мировым лидером.

Призрак геополитического кризиса приобретает все более явные очертания и проявляется пока в различных локальных кризисах, череду которых мы наблюдаем сегодня. Своего рода геополитическая тахикардия, обусловленная нарушениями в работе вегетативной нервной системы планеты Земля.

История человечества – это история борьбы за ресурсы, необходимые для развития. С точки зрения логики и закономерностей развития социально-экономических систем это естественно и понятно. Наличие дополнительных ресурсов и умение их более эффективно использовать обеспечивает ускоренное собственное развитие и прогресс владельца ресурсов. А это, в свою очередь, повышает его экономический и внешнеполитический потенциал, возможность получения еще большего количества внешних ресурсов. Работает положительная обратная связь, предопределяющая механизмы роста государств и формирования мировых империй (как, впрочем, и в период их краха). История знает массу примеров, подтверждающих эти закономерности.

Роль механизмов положительной и отрицательной обратной связи в жизни любой социально-экономической системы крайне велика. Развитие мирового сообщества, осуществляется последовательным чередованием эволюционных и революционных фаз. В первом случае доминирующий механизм развития базируется на принципе отрицательной обратной связи, а во втором – на принципе положительной обратной связи. Эволюционные фазы – относительно продолжительны во времени. В этот период развитие систем обуславливает постепенное накопление противоречий и формирование признаков будущего кризиса. Революционные фазы – имеют по времени существенно меньшую продолжительность. Но именно они быстро и радикально меняют систему, переводят ее в новое состояние, уничтожая, снимая накопленные и все быстрее нарастающие противоречия, тормозящие механизмы, социально-экономические пропорции и нормы, структуры прошлого и создавая новые предпосылки дальнейшего эволюционного развития. В том числе, разрушается и прежняя синергия. Противоречия между старым и новым издревле и традиционно решались в форме прямого, часто вооруженного и кровопролитного противостояния сторон. Так оно могло бы быть и сейчас. Если бы не одно «но» мощность современного оружия не позволяет представителям ни одной из сторон рассчитывать на победу и собственное выживание, например, в ядерной войне. Поэтому сегодня вряд ли стоит ожидать осознанного начала глобальной ядерной войны. По крайней мере, до появления новых, более эффективных и безопасных для их владельца видов оружия. Это так, но объективно существующие геополитические противоречия, так или иначе, должны разрешиться, причем в ближайшие годы.

Развитие кризиса

Период 2008 – 2012 гг. – первая фаза революционного развития мирового сообщества. Отправной точкой которого является 2008 г. Эти четыре года, по сути дела, являются, своего рода, бифуркационным периодом, для которого характерно господство положительной обратной

связи. Нам предстоит пережить период, когда малые внешние или внутренние возмущения ускоренно трансформируются в гигантские геополитические изменения, масштабы и интенсивность которых будут стремительно нарастать. По последствиям эти изменения аналогичны геополитическим перераспределениям, характерным для мировых войн.

Дальнейшее развитие событий, в том числе и продолжительность острой фазы кризиса, во многом будет определяться интеллектуальным потенциалом управленческой элиты стран – основных сторон возникшей конфликтной ситуации. Прежние подходы и принципы управления развитием сложных социально-экономических систем желаемых результатов в решении новых задач не дают. Появился исторически обусловленный заказ на разработку новых прикладных технологий управления, базирующихся на принципе поиска компромисса между:

- сохранением системной синергии и устойчивости во имя выгод периода эволюционного развития социально-экономических систем;
- разрушением системной синергии и устойчивости во имя достижения целей революционного периода развития социально-экономических систем

И все это ... с целью последующего достижения системной синергии и устойчивости на новом уровне в последующий период эволюционного развития. Решение этой проблемы становится основной задачей топ-менеджеров социально-экономических систем, особенно в условиях перманентного возникновения кризисных явлений. Качество работы аналитиков в системе государственного управления становится важнейшим фактором, определяющим судьбы стран и всей мировой системы.

Crisis management и война смыслов

Важнейшим новым обстоятельством сегодняшнего дня является формирование нового значимого ресурса – информации. Транслируемая через современные средства коммуникации информация может порождать или уничтожать в головах отдельных людей и в сознании целых сообществ

смыслы, определяющие мир их ценностей и стереотипы рефлекторного поведения. Новейшие средства коммуникации порождают беспрецедентную мощь инструментов «войны смыслов». Результатом таких «войн» являются психологические, идеологические, политические, экономические и социальные кризисы – кризисы, которые могут возникать естественным путем, а могут быть созданы и искусственно. Они могут быть как деструктивные, так и конструктивные. Но все это относительно, смотря для кого.

Из сказанного выше следует вывод: для успешного управления сложными социально-экономическими системами менеджерам необходимо научиться противодействовать кризисам, управлять кризисами, а еще лучше – создавать управляемые кризисы – тщательно подготовленные относительно быстрые периоды разрушения старого состояния и революционной перестройки системы – объекта управления.

Назовем этот вид управленческой деятельности кризис-менеджментом. Crisis management – это не антикризисное управление, не устранение кризисов, а наоборот – формирование управляемых кризисов. Формирование управляемых кризисов – это новый стратегический инструмент для достижения желаемых геополитических результатов.

Кризис менеджмент с позитивными целями – может быть использован по отношению к лояльным объектам управления. В этом случае кризис-менеджмент – лекарство. По отношению к конкурирующим системам и объектам кризис-менеджмент может ставить иные цели и отрабатывать специфические деструктивные задачи. В этом случае кризис-менеджмент – стратегическое оружие.

Именно эффективный кризис-менеджмент, как оружие в «войне смыслов», вероятно, даст какой-либо из стран – владельцев базовых, традиционных ресурсов дополнительное конкурентное преимущество, решающее вопрос о новом мировом лидере, о новом распределении мировых ресурсов, более эффективном с позиции общесистемных целей.

Теория, методология, методы и прикладные инструменты кризис-менеджмента в настоящее время интенсивно разрабатываются, но в открытой печати эта информация в ближайшее время вряд ли появится. Тем не менее, в своей известной книге «Краткий курс Crisis Management (управление кризисами)» Афанасьев Г. Л. утверждает, что при помощи СМ-технологий можно решить практически любую социально-экономическую, политическую, финансовую, организационную и т. п. задачу. Условием успеха является наличие трех ресурсов и выполнение двух граничных условий. Ресурсы: достаточное время на решение задачи, достаточный объем полномочий по выбору методов решения задачи, достаточные финансы для решения задачи. Граничные условия: ни один из ресурсов не должен быть равен нулю, недостаток одного ресурса восполняется увеличением двух других или недостаток двух ресурсов восполняется увеличением оставшегося.

Технология Crisis management в общих чертах предполагает выполнение следующих мероприятий:

1. Определение объекта кризис-менеджмента, его границ и связей с внешним миром (элементный состав, их иерархическая структура и территориальное распределение, основные внутренние и внешние коммуникационные каналы, количественная оценка основных параметров жизнедеятельности системы по состоянию на сегодня и т. д.).
2. Формирование области желаемого результата и критериев для оценки степени достижения результата (качественная характеристика желаемого результата, основные параметры жизнедеятельности системы – количественная оценка желаемого состояния и т. д.).
3. Определение ресурсной стоимости подготовительного периода (оценка затрат на проектную разработку акций, оценка ожидаемого результата и др.)
4. Анализ состояния элементов, определяющих стержневые компетенции объекта (поэлементный анализ базовых технологий, механизмов

- ресурсного обеспечения, системообразующей значимости элементов и т. д.).
5. Анализ стержневой технологической цепочки функционирования объекта (выделение основных технологических модулей, анализ системы переходов между блоками, анализ системообразующей значимости технологических модулей и т. д.).
 6. Определение ресурсной стоимости периода активной реализации (анализ полных затрат и выгод по проекту, рентабельность действий, риски и др.).
 7. Разработка и реализация программы создания информационного фона воздействия на объект (PR программа формирования желательного внутреннего и внешнего информационного фона и др.).
 8. Анализ качества связей и взаимодействия основных элементов объекта между собой, а также с внешним миром (выделение «слабых» элементов в коммуникационных каналах и др.).
 9. Формирование пакета исходных проблем, для каждой из которых и для их совокупности разрабатывается механизм синергетического развития на основе принципа положительной обратной связи (конкретные проблемы, механизмы их развития, программы ресурсной поддержки, сценарное проектирование развития картины будущего).
 10. Разработка и реализация механизма подавления попыток разрыва в действии механизма положительной обратной связи (проекты типа Draft damping и др.).
 11. Разработка и реализация механизма «естественной» негативной реакции внешней среды на попытки объекта открыто противодействовать разрушающему воздействию (проекты типа project "natural" negative reaction и др.).
 12. Разработка и реализации программы ускоренного истощения ресурсов объекта воздействия (проекты типа Project resource depletion и др.).

13. Разработка и реализация программы объекта воздействия от полного разрушения (если это не является целью) и стабилизации в желаемом состоянии (проекты типа Draft stabilization level и др.) .

14. Принуждение к желаемым уступкам и компромиссам (пакет проектов Commit results).

Crisis management – пожалуй, одна из наиболее тонких и интеллектуально сложных сфер управленческой деятельности. Вряд ли этот инструмент целесообразно использовать в тривиальных ситуациях. Но, все чаще возникают иные ситуации, когда использование этого инструмента становится жизненно важным, необходимым для выживания и развития таких систем, как семья, бизнес, государство и др.

Е. В. Сбойчакова

КРЕАТИВНЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ – БУДУЩЕЕ РОССИИ

В XXI веке, в эпоху экономики знаний, конкурентные преимущества государства определяют, прежде всего, люди, их талант, знания, способность изобретать способы решения все новых и новых проблем третьего тысячелетия.

Будущее России – креативный класс – человеческий авангард новой мировой экономики, построенной на знаниях, высоких технологиях, таланте и творчестве инновационно мыслящих людей. Креативный класс – это главный человеческий капитал нации, определяющий конкурентоспособность государства в XXI веке.

Мы часто слышим термины «креатив», «креативный капитал», «креативный человеческий капитал». Так что же это такое и как это понимать?

Для того чтобы понять, что такое креативный капитал, необходимо представить следующую схему: каждый человек представляет собой некую рыбку, которая живет в аквариуме (в некой социальной среде), а этот

аквариум находится в окружающей среде. Необходимо заметить, что по важности первична окружающая среда. В окружающей среде и находится аквариум – это второе по важности. И только потом в аквариуме мы видим рыбку. Вспомним поговорку: «Сначала думай о Родине, а потом о себе». Сегодня большинство людей думают сами о себе и ведь именно этого требуют социальные технологии: через прессу, рекламу, через культуру накачивают человека, делая из него потребителя. А если задать человеку вопрос чего он стоит (ведь рыбка же в магазине имеет свою стоимость)? Кто-то скажет, что он бесценен, и это будет означать, что ценник потеряли и никому этот человек не нужен. Напротив, каждый субъект должен иметь технический паспорт, инструкцию, описание пользователя, иметь конкретную оценку – в общем, это можно назвать «паспорт гражданина», что у большинства просто отсутствует. Ведь если задуматься, то каждого индивида, как и рыбку, о которой мы говорили, можно оценить, правильно оформить и продать – это называется профессиональный, грамотный подход. Так, например, продают футболистов из одного клуба в другой. Многие специалисты на западе знают, сколько они стоят в минуту и т.д. То есть, существует определенная технология оформления, определения и оценки человека – такой оформленный человек является интеллектуальным капиталом. Далее необходимо отметить, что такой человеческий продукт может быть социально реализован. Социальная реализация интеллектуального капитала переходит в человеческий капитал и может оцениваться обществом, а также занимает конкретное место не только в статистике, но и получает социальную значимость – это профессиональный подход.

Следующим уровнем является креативный капитал, когда человек рассматривается не просто как социальный элемент, здесь важна его значимость в процессе глобализации – в настоящее время эта тенденция ярко выражена.

Таким образом, креативный капитал – это творческие способности личности, реализуемые в глобальных масштабах ради большинства глобальных целей. Именно поэтому в настоящее время в мире существуют креативные сообщества, креативные города, креатив в целом и новая экономика. Для примера – у китайцев уже 20 лет развивается креативная экономика, которая имеет план экономического развития страны на 500 лет вперед.

Формирующаяся в России новая экономика, экономика знаний – только часть рождающейся новой общественной системы. В этой системе не воспроизводство (по возможности точное), а талантливое, креативное изменение становится главным социальным законом (слово "стереотип" по отношению к "изменению" звучит нелепо, хотя речь идет именно о новом стереотипе). Разумеется, речь не идет о возведении в закон необязательности, когда, скажем, каждый "креативный творец" работает на дому.

Новая креативная цивилизация только нарабатывает свой понятийный аппарат. Скажем, "креативные центры". Известно, что целые отрасли экономики возникали вокруг исследовательских центров. Так в Калифорнии вокруг Стэнфордского университета сложилась значительная часть современного американского хай-тека в сфере электроники.

Здесь, вообще говоря, нет ничего принципиально нового. Известно, что собрание "в пределах досягаемости" некой критической массы талантливых людей запускает "цепную реакцию интеллекта". Такими центрами были в 1960-70-е годы тот же МФТИ, МГУ, целый ряд академических коллективов. По этой же логике у нас создавались научные центры – академгородки (Новосибирск, Черноголовка). Не во всем они оправдали надежды, с ними связанные, но многое получилось.

Однако как, посадив рядом 9 беременных женщин, вы не добьетесь досрочных родов, так и, посадив рядом креативных людей, вы не добьетесь "интеллектуального взрыва". Нужно умелое, адекватное самому "материалу" управление.

Это тоже быстро рождающаяся наука и практика – креативное управление. В бизнесе, науке, в иных видах деятельности. Такое управление как раз и помогает «родить ребенка» – конвертировать идеи в реальные практики.

Креативная экономика не существует сама по себе. Индустрия угля и стали формировала свой мир – креативная экономика формирует свой.

Но вхождение в новую цивилизацию является и важнейшей задачей всей страны – государства и общества, бизнеса. Шанс России – не «догоняющая индустриализация», а обгоняющая интеллектуальная, креативная экспансия. У нас есть все причины стать интеллектуальной сверхдержавой – мы обязаны ими воспользоваться. Для этого нужны слаженные усилия государства – не меньшие, чем в период ликвидации безграмотности в 1920-30-е годы или ликвидации компьютерной безграмотности в 1990-е.

В России необходимо создание критической массы нового креативного класса. Нет, не "богатые" и не "власть имеющие" имеют реальный шанс двинуть вперед страну в меняющемся мире. Для этого нужен новый класс, способный ответить на вызов времени – развитие сетевого общества, развитие страны в условиях мировой конкуренции, идущей по совсем новым правилам.

Но формирование креативного класса есть сама по себе креативная задача. Здесь необходимы сверхусилия и политическая воля Государства. Но этот живой процесс нельзя забюрокративать: креативность и бюрократическая система, как правило, противоречат друг другу, также как сетевая культура и управление "по вертикали". Вместе с тем полагаться только на "невидимую руку" новой сетевой культуры, которая сама органически разовьется в нашей стране, было бы стратегической ошибкой.

Необходимо найти, спроектировать и развить естественные формы симбиоза жесткой государственной воли и креативной свободы. И то и другое равно необходимы нашей стране.

Другая проблема гораздо необычнее, «креативнее». Дело в том, что – так мы учили в школе, и так оно и было – изменения в культуре (имеется в виду не смена текущей моды, а глубинные перемены) происходят медленнее всего, на нашем старом сленге "надстройка" меняется медленнее "базиса" и это является следствием именно его изменений. Но наше время переворачивает эту проблему. И экономика знаний, и шире – вся социальная среда меняются вследствие изменений в культуре. Как раз «культурная революция» является прообразом, движущей силой социальной и экономической революции. Сначала формирование ядра креативного класса, затем изменение «социально-культурного ландшафта» страны и только затем уже «подтягивание» к этим изменениям основ социально-экономической системы. Вот такой вектор движения существует во всем мире, так будет формироваться креативный дух и в нашей стране.

Новая экономика и новая культура требуют формирования новых социальных условий, нового социального дизайна страны. Но ведь при этом никто не отменял куда более понятных обществу и жгучих задач – допустим борьбы с элементарной бедностью. Как же соединить решение всех этих разноуровневых, но не терпящих отлагательства задач? Вот еще одна проблема, требующая «креативного подхода» ...

Креативная революция – задача не меньшая, чем задача культурной революции. Но сегодня задача, конечно же, совершенно иная, поскольку сегодня она основана не на государственном насилии, а на примате частных и общественных интересов.

И если такая цель, такая перспектива – внятная и живая, захватывающая – появится, наше общество действительно оживится. При этом сменится «качество жизни», в обществе появится ощущение большой творческой цели, большой исторической задачи, большого смысла.

Литература:

1. Круглов А. В. Управление креативным потенциалом компании и его значение в рыночной конкуренции // Проблемы современной экономики. 2009. №4. С. 14-17.
2. Зеленин Д. Время креативного класса // Российская газета. Федеральный выпуск № 4227 от 21 ноября 2006 г.
3. Арабян К. К. Методы оценки интеллектуальных активов компании // Креативная экономика. 2010. № 1. С. 10-14.

Е. А. Трошкова

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА: ТЕНДЕНЦИИ И ПРОТИВОРЕЧИЯ

В статье двухлетней давности [1] автором была предпринята попытка охарактеризовать социальную политику предкризисного периода и обрисовать социальную конфигурацию российского общества, сложившуюся в «тучное» десятилетие между дефолтом 1998 г. и началом финансово-экономических потрясений 2008 г. Представленная там модель получила условное название «общества одной трети», что означало отнюдь не приближение одной трети наших граждан к стандартам жизни западного среднего класса, а только лишь более или менее успешную адаптацию этой доли населения к рыночным условиям. Остальные две трети россиян на тот момент относились к малообеспеченным и бедным.

Как повлиял кризис на социальную структуру? Можно ли считать социальные меры, предпринятые российским правительством, адекватным ответом на вызов времени? Обратимся к данным статистики.

Социальная стратификация населения Челябинской области сегодня мало, чем отличается от общероссийской. Существуют разные методики определения нижней границы благосостояния среднего класса в России: одни авторы называют доход 500 долларов в месяц на члена семьи, другие авторы

говорят о среднедушевом доходе размером в три прожиточных минимума. На рубеже 2009-2010 гг. оба этих показателя совпали, поскольку общероссийский прожиточный минимум (усредненный) составил 5000 руб. в месяц. В Челябинской области 36% населения имеют душевой доход свыше 15 тыс. руб. (или 500 долларов) в месяц, то есть относятся к среднему классу. 18,3 % получают доход около прожиточного минимума – до 6 тыс. руб. в месяц [2]. Это типичная модель «общества одной трети»

Динамика распределения доходов населения области по квинтильным группам в целом сохраняет тенденцию начала двухтысячных: бедные беднеют, богатые – богатеют. С 2006 по 2009 гг. доходы первой (беднейшей) группы сократились с 5,9 % до 5,5 %; второй – с 10,8 % до 10,2 %; третьей – с 15,6 % до 15,2 %; у четвертой группы снизились незначительно – с 22,9 до 22,7 %. И только у пятой группы доходы росли, причем опережающими темпами – с 44,8 % до 46,4 %. Коэффициент концентрации доходов (индекс Джинни) увеличился с 0,385 до 0,405 [2]. Процесс имущественного расслоения продолжается, хотя темпы его несколько замедлились.

Как отразился кризис на расходах областного бюджета связанных с «социалкой»? В 2009 г. незначительно сократились расходы министерства образования Челябинской области – на 1,7 % по сравнению с 2008 г., расходы министерства здравоохранения и министерства социальных отношений выросли – соответственно на 7,3 % и на 19,6 % [3]. Почти благостная картина, если не знать о некоторых нововведениях 2010 года, не попавших пока в официальную статистику. С января Челябинская область лишилась федеральной дотации в 250 млн. руб. на реабилитационные путевки. В результате сегодня закрыты или находятся на грани закрытия реабилитационные отделения местных санаториев. Еще несколько месяцев – и созданная в советскую эпоху система реабилитации будет разрушена, так как оставшиеся не у дел специалисты вынуждены искать работу в других местах. Аналогичная история с летним оздоровлением детей и оплатой детских садов: расходы на эти цели «сброшены» на плечи регионов [4].

Бодрые рапорты областного руководства не должны вводить в заблуждение: Челябинская область сильнее других регионов пострадала от кризиса, и это отразилось на материальном положении ее жителей. Если в предкризисный период реальные денежные доходы населения стабильно повышались (в 2007 г. – на 14,9 % по сравнению с предыдущим годом, в 2008 г. – на 16,1 %), то в 2009 г. они составили только 97,4 % от показателя 2008 г. За последний год средняя заработная плата уменьшилась во всех крупных городах: Челябинске – на 13 %; Магнитогорске – на 31 %; Миассе – на 36 %. Самое заметное падение зафиксировано в Усть-Катаве и Верхнем Уфалее – более чем на 50 %, что прямо связано с проблемами градообразующих предприятий [5]. По уровню бюджетных расходов на душу населения в 2009 г. область оказалась на последнем восьмидесятом третьем месте (19 тыс. руб.). Для сравнения: на первом месте – Чукотский автономный округ (120 тыс. руб.), на втором – Москва (98 тыс. руб.).

В предкризисные годы власть предприняла некоторые шаги по созданию хоть какой-то «подушки безопасности» для самых нуждающихся. С января 2008 г. размеры МРОТ составили 4300 руб. и впервые за постсоветский период превысили официальный прожиточный минимум, Это преподносилось как важное социальное завоевание. Тогда же был повышен максимальный размер пособия по безработице – до 4900 руб. Однако механизмы индексации не были предусмотрены. В результате за истекшие два года общероссийский прожиточный минимум благополучно обогнал и тот и другой показатели. Ситуация вернулась на круги своя. «Работающие бедные» по-прежнему остаются весомым элементом в социальной структуре российского общества, а категория «неработающих бедных» пополнилась за счет роста безработицы. В ноябре 2009г. ее жертвами стали более 6 млн. россиян или 8% активного населения [6].

Главным достижением в сфере социальной политики последнего периода правительство считает улучшение материального положения пенсионеров. Действительно в 2009 г. несколько раз осуществлялась

индексация пенсионных выплат; самая заметная – в декабре, когда базовая часть пенсий повысилась сразу на 31,4%. С января прошла валоризация советского стажа. В 2010 г. средняя пенсия, по заверениям чиновников, составит около 8000 руб. Как заявил глава правительства, впервые расходы на выплату пенсий достигли 10 % ВВП. В сравнении с прежними 6 % прогресс очевиден, хотя до уровня восточноевропейских стран (15 % ВВП) нам еще далеко [7].

Беспокоит другое: на такие расходы по содержанию пенсионеров государство решилось только в 2009 – 2010 гг. Начиная с будущего года, основное бремя выплат в Пенсионный фонд будут нести работодатели, страховые взносы для которых возрастут с 26% до 34%. Есть большие сомнения в том, что переход на новую систему поможет залатать зияющие дыры Пенсионного фонда. Дефицит ПФР последнее время увеличивался, причем нарастающими темпами: в 2007 г. – 79 млрд. руб., в 2008 г. – 160 млрд. руб., в 2009 г. – 400 млрд. руб. В случае сохранения тенденции госбюджет вряд ли сможет покрыть недостачу за счет нефтегазовых доходов. Если осенью 2009 г. власти уверяли, что более поздний выход на пенсию будет стимулироваться экономическими мерами, то сейчас, похоже, решили вернуться к идее законодательного повышения пенсионного возраста. Соответствующие публикации в прессе уже появились [8].

Пока не оправдала ожиданий программа государственного софинансирования пенсий, которая действует с октября 2008 г. По мнению экспертов, для того, чтобы она была эффективной в решении проблемы дефицита ПФР, требуется участие не менее половины работающих граждан, то есть около 35 млн. человек. К концу 2009 г. на софинансирование согласились 1млн. 759 тыс. человек [9]. Сдерживающих моментов несколько: нереальный показатель «периода дожития» (19 лет), сводящий прибавку к пенсии до символической суммы 1000 руб. в месяц (при максимальных взносах), но главное – отсутствие внятного механизма возврата денег к плательщикам. Видимо, поэтому дело и не пошло.

Насколько улучшили жизненную ситуацию пенсионеров экстраординарные меры правительства? По свидетельству самих пенсионеров, даже те из них, кто получил максимальную прибавку, сегодня ведут более чем скромное существование. В частности, пенсия размером в 8300 руб. без остатка расходуется на оплату услуг ЖКХ (3300 руб.), бытовые мелочи (стиральные порошки и т.п.) – еще около 1000 руб., питание (4000 руб.). При относительно полноценном питании пенсионер должен забыть про покупку одежды и обуви, походы в кино и театр, подарки внукам – то есть про минимальный набор благ и услуг, присущий нормальной жизни на заслуженном отдыхе [10].

Кстати, в 2010 г. в бюджетах части пенсионеров появилась еще одна расходная статья – транспорт. Из-за прекращения федерального финансирования ряд регионов отменили льготы на проезд в общественном транспорте. А ведь пенсию свыше 8000 руб. сегодня получает абсолютное меньшинство наших ветеранов.

На другом конце полюса – пенсионеры с самыми низкими доходами (осенью 2009 г. их насчитывалось около 1,5 млн. человек). Нельзя сказать, чтобы правительство совсем забыло о них. С января 2010 года неработающим пенсионерам, имеющим совокупный доход ниже общероссийского прожиточного минимума пенсионера (4780 руб.), доплачивается недостающая сумма: в тех регионах, где уровень ПМ пенсионера ниже общероссийского – из федеральных трансфертов, в остальных – из собственных средств [11]. При этом размер прожиточного минимума пенсионеров устанавливают сами субъекты. В условиях хронического дефицита региональных бюджетов остается только надеяться, что этот показатель не будет искусственно сдерживаться.

Усилия власти по поддержке пенсионеров в значительной мере сведены на нет ростом тарифов на коммунальные услуги и проезд в транспорте. Как видно из таблицы 1, реальные доходы населения даже в

благополучные годы отставали от роста тарифов, а в последний, кризисный период это разрыв стал еще более заметным [12].

Таблица 1. Динамика роста тарифов ЖКХ и реальных денежных доходов

	Рост тарифов ЖКХ* (в % к предыдущему году)	Рост реальных денежных доходов населения (в % к предыдущему году)
2004	23,5	11
2005	32,7	12
2006	17,9	14
2007	13,8	13
2008	16,4	2,9
2009	19,4 (январь- ноябрь)	-0,4 (январь-ноябрь)
Источник Росстат.		* Электроэнергия не включена

Есть простой способ определить, переплачивает или нет наше население за услуги ЖКХ. Сравним долю расходов на ЖКХ в бюджете средней российской и американской семей. В США их оплата не превышает 9 % общего дохода семьи. 80 % семей отдают за «коммуналку» от 4 до 6% дохода. Средний семейный доход – 5 тыс. долларов. Значит, если ориентироваться на показатели большинства, «коммуналка» стоит американцам 5-9 тыс. руб. в месяц [13]. Получается, что при несопоставимых доходах цены на услуги очень схожи с российскими. Стало быть, наши естественные монополии живут вполне «по-американски», обирая граждан. Казалось, в условиях кризиса, власть могла бы сдерживать аппетиты монополистов, но этого не случилось, Более того, государство само пошло на увеличение некоторых видов налогов и пошлин [14]. Наиболее заметные «сюрпризы» 2010 г. получили отражение в таблице 2:

Таблица 2. Рост некоторых налоговых ставок, тарифов и пошлин в 2010 г.

Вид платежей	Изменение расценок в 2010 г.
Транспортный налог (не во всех регионах)	+ 5-35 %
Автомобильные госпошлины	+ 250-1000 %
Паспортные госпошлины	+ 100-333 %
За регистрацию:	
Развода	+ 100 %
Перемены имени, включая фамилию	+ 100 %
Индивидуального предпринимателя	+ 100 %
Юридического лица	+ 100 %
Услуги (в среднем по стране):	
Проезд в поездах	+ 10 %
Проезд в городском транспорте	+ 10-30 %
Коммунальные услуги	+ 18 %
Электроэнергия	+ 10 %
Телефонная связь	+ 5-15 %
Цены на импорт (в связи с ростом пошлин):	
Обувь	+ 10-15 %
Одежда	+ 5-10 %

Подведем итоги. Социальную политику последних лет можно охарактеризовать как бессистемную, фрагментарную и недостаточно эффективную. Оказывая социальную помощь малоимущим, государство другой рукой отбирает ее в виде повышенных тарифов, налогов и пошлин. В то время как одни группы населения получили хотя бы небольшую, но гарантированную поддержку (пенсионеры, зарегистрированные безработные), другие оказались забыты властью. Возник парадокс: перспектива сползания в бедность сегодня грозит немалой части трудоспособного населения. Это в первую очередь бюджетники, зарплаты которых не индексируются (15 млн. человек), военнослужащие (1,5 млн. человек), жители села, а также несколько миллионов работников, занятых неполный рабочий день или отправленных в неоплачиваемые отпуска. Нельзя забывать, что существование «от зарплаты до зарплаты» негативно

сказывается на будущих поколениях. Человек, живущий в таком режиме, не может дать своим детям качественного образования и медицинской помощи. Кто же в перспективе будет работать на высокотехнологичном оборудовании, даже если его удастся закупить? Российское общество, пока оно остается «обществом одной трети», в принципе неспособно к модернизации.

Выделим основные векторы политики защиты доходов населения и противодействия росту бедности в условиях финансово-экономического кризиса:

- увеличение размеров ежемесячных социальных гарантий, установленных законодательством РФ; в более широком плане – увеличение социальных трансфертов и расходов;
- ежегодная индексация этих выплат в соответствии с ростом инфляции;
- изменение структуры социальной помощи; сегодня 75% социальных расходов – категориальные выплаты (инвалидам, ветеранам труда и т.п.), не связанные с уровнем доходов получателей и только 25% – адресные (детские пособия, жилищные субсидии, дотации малоимущим); нужно, чтобы социальная помощь оказывалась в первую очередь домохозяйствам с низкими доходами;
- установление МРОТ в соответствии с принципами Европейской социальной хартии на уровне не ниже 60% от средней зарплаты;
- корректировка налоговой политики, то есть переход от охвата максимального числа рядовых плательщиков к обложению групп с высокими доходами. В ряду таких мер прежде всего необходимы возврат к прогрессивной шкале подоходного налога и введение налога на роскошь;
- сближение среднего размера оплаты труда бюджетников с величиной средней зарплаты в данном регионе;

- переход от имитации деятельности по сдерживанию цен на услуги естественных монополий к эффективной государственной политике их ограничения.

Литература:

1. Трошкова Е. А. Социальная политика в Челябинской области и проблема борьбы с бедностью // Теория и практика управления в социально-экономических системах: материалы второй науч.-практ. конф. (Челябинск, 9 апреля 2008г.) / Челяб. гос. ун-т. Челябинск: Энциклопедия, 2008. С. 100-109.
2. Бюджеты семей Челябинской области: Статистический сборник / Под ред. Н.С. Колотовой. Челябинск: Челябинскстат, 2010. С. 7.
3. Байков В. Н.С. Колотовой. Челябинск: Челябинскстат, 2010. № 4.
4. Дмитриева О. Кот в денежном мешке // Московский комсомолец, 2009, № 44.
5. Денежные доходы и расходы населения Челябинской области: Статистический бюллетень. Итоги 2009. / Под ред. Н.С. Колотовой. Челябинск, Челябинскстат, 2010. С.14.
6. Гонтмахер Е. Сползаем в бедность? // Аргументы и факты. 2010. № 4.
7. Вишневецкий Б. Погашение пенсионера. // Новая газета. 2008. № 3.
8. Барвинок Н. Пенсионный фонд пуст // Московский комсомолец. 2010. № 7.
9. Мартынкина Д. Период дожития / Д. Мартынкина, Н. Ларина, Период дожития / Д. Мартынкина, Н. Ларина, № 47.
10. Никишова М. Кино или курица? // Аргументы и факты. 2010. № 3.
11. Смольякова Т. Пенсионеров подтягивают к «минималке» // Российская газета. 2009. 1 октября.
12. Забелло Я. Российская газета. 2009. 1. № 51.
13. Гурдин К. Тарифный гостерроризм // Аргументы недели. 2009. № 43.
14. Квинт В. Тарифы – на гормоне роста // Аргументы и факты. 2010. № 6.

РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ

Современной экономикой движут инновации. Причем лидерами на рынке становятся фирмы, которые вводят инновации быстрее конкурентов. Инновации – это процесс преобразования знаний и идей в товары или услуги, имеющие потребительскую ценность. Непременными критериями инноваций являются новизна идей и их воплощение, реализация в практической деятельности, в новых продуктах и услугах. Суть инновационной деятельности заключается в максимизации получения социально-экономического эффекта за счет повышения эффективности использования интеллектуального потенциала.

Инновации приводят к созданию потребительской ценности и повышению производительности, а, следовательно, к росту бизнеса. Это свеча зажигания, благодаря которой люди и компании начинают движение к новым высотам. Без инноваций новые товары, новые услуги никогда бы не появились, и компании так и продолжали бы производить старые вещи старыми способами.

Хотя научные исследования и изобретения являются отправной точкой инноваций, без предпринимательской активности никакой потребительской ценности создано не будет.

В первую очередь важны предпринимательское мастерство и бойцовский характер инноватора, его умение создавать инновационные бизнес-модели, знание методов венчурного управления, командной работы, предпринимательского лидерства, а также других инструментов превращения идей в успешный бизнес.

Бизнес модель превращает инновации в экономическую ценность для бизнеса. Она подробно описывает, как фирма зарабатывает деньги путем четкого определения ее места в цепочке создания ценности. Бизнес модель строится из разнообразных компонентов бизнеса, которые включают

предпринимательство, стратегию, экономику, финансы, операции, конкурентные стратегии, маркетинг и стратегии устойчивого роста.

Попросту говоря, бизнес-модель описывает, как бизнес позиционирует себя в цепочки создания ценности в рамках своей отрасли и как он собирает себя обеспечивать, т.е. создавать прибыль.

В самых общих словах, бизнес модель – это метод устойчивого ведения бизнеса.

Устойчивый рост и успех в бизнесе зависят не только и не столько от великих людей и чутья лидера, сколько от умения создавать и непрерывно совершенствовать бизнес-модель.

Бизнес-модель – это общая картина того, как инновационная концепция будет создавать экономическую ценность для покупателя, для фирмы, для акционеров и партнеров [1]. Она принимает во внимание инфраструктуру, необходимую для продвижения продукта или услуги на рынок, которая как удобна, так и проста для покупателя и в то же самое время прибыльна для фирмы.

Без бизнес-модели, инновация так и останется изобретением, не дойдя до рынка. Бизнес-модель, создаваемая с целью превращения инновации в прибыльный бизнес, должна иметь 6 составных частей:

- **предложение потребительской ценности** – описание проблемы покупателя, решения этой проблемы и стоимости этого решения с точки зрения покупателя;
- **сегмент рынка** – целевая группа, определенная с пониманием того, что у разных сегментов рынка разные потребности; иногда потенциал инновации раскрывается лишь при переключении внимания с одного сегмента рынка на другой;
- **структура цепочки создания ценности** – положение и деятельность фирмы в цепочке создания и способ получения фирмой своей доли ценности, создаваемой в цепочке; также включает определение конкурентов, партнеров и прочих сетевых эффектов, которые могут быть

использованы для того, чтобы создать и доставить покупателю больше ценности;

- **модель получения доходов и прибыли** – как доход генерируется (продажи, аренда, подписка, услуги, и т.п.), структура себестоимости, и планируемая прибыль;
- **конкурентные стратегии** – как компания будет пытаться создавать свое устойчивое конкурентное преимущество и использовать его для укрепления конкурентной позиции фирмы на рынке;
- **стратегии роста** – как фирма собирается быстро развиваться и расти в течение длительного периода.

Инновационная деятельность любой экономической системы связана с определенными потоковыми характеристиками, которые, в конечном счете, отражают переход продукта определенного вида от одного хозяйствующего субъекта к другому. Это может быть связано с процессами создания новшества (стадии научно-технической деятельности); с процессами подготовки новшества к практическому использованию; с процессами распространения новшества в той или иной системе. Рассмотрим три основные формы данных процессов: коммерциализация новшества, технологический трансфер, инновационная диффузия. При этом зачастую все три понятия воспринимаются как синонимичные определения одного и того же явления. Но перечисленные термины имеют существенные различия, поскольку связаны с совершенно разными этапами инновационного процесса. В этой связи представляет определенный интерес исследование содержательной части терминов «коммерциализация новшеств» и «инновационный трансфер». *Коммерциализация новшеств* представляет собой процесс превращения результатов научно-технической деятельности в товар и их эффективную реализацию в промышленных масштабах. *Технологический трансфер* представляет собой движение технологии с использованием каких-либо информационных каналов от одного ее индивидуального или коллективного носителя к другому. Трансфер

технологий подразумевает применение знаний, целевое их использование, являясь особо сложным видом коммуникации, поскольку зачастую требует слаженных действий двух и более индивидуумов или функциональных ячеек, разделенных структурными, культурными и организационными барьерами.

Таким образом, коммерциализация и трансфер научно-технической продукции по своей сути представляют различные категории и отражают разные отношения. С другой стороны, коммерциализация новшества не может быть осуществлена без его трансфера, так как в ходе нее происходит продвижение в той или иной форме результатов научно-технической деятельности от одного хозяйствующего субъекта (лица) к другому. Вопрос инновационности трансфера в данном случае пока не затрагивается. Однако инновационный трансфер может быть осуществлен и без коммерциализации научно-технической продукции.

Рынок сам по себе не сможет заставить инвесторов уйти из наиболее прибыльных на сегодня сырьевых секторов и переместить свободные капиталы в сектора с очень высокими рисками и гораздо более длительными сроками окупаемости. Следует помнить, что, по мнению ряда зарубежных ученых, рынок активизирует инновационные процессы, когда он уже адаптировался к тому или иному нововведению. Таким образом, он активно включается в инновационный процесс на стадии инновационной диффузии и стимулирует именно ее. *Диффузия инновации* (лат. *diffusio* — распространение, растекание) представляет собой распространение однажды освоенной инновации в новых регионах, на новых рынках [2].

Инновация является реализованным на рынке результатом, полученным от вложения капитала в новый продукт или операцию (технологию, процесс). В связи с этим необходимо подчеркнуть, что при всем разнообразии рыночных новшеств важным условием для их практической реализации является привлечение инновационных инвестиций в достаточном объеме.

Литература:

1. Винстон У. Л. Анализ данных и построение бизнес-моделей. – М.: Русская редакция, 2005.
2. Райзберг Б.А., Лазовский Л.Ш., Стародубцев Е. Б. Современный экономический словарь. – М.: Наука, 2005.

Е.Г. Усольцев

ПРОБЛЕМЫ ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ, ПУТИ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Становление в России новой общественно-экономической формации внесло в жизнь россиян массу нового: новым явилась более достоверная оценка технологической отсталости почти всех отраслей промышленности, обнаружилась некомпетентность руководства экономикой на всех уровнях, выявились масштабы коррупции во властных структурах и т.п. Реакция общества на эти и другие стороны переходного периода проявилась в повышении интереса к бизнес-образованию в широком понимании такого словосочетания. Этот интерес существует на фоне нищенского финансирования системы высшего образования, которая по этой и другим причинам начала разрушаться.

Борьба высшей школы за выживание породила спорную практику предоставления «образовательных услуг», что понадобились, прежде всего, тем, кто строит свой «бизнес на бизнес-образовании». Недофинансирование образования и практика предоставления образовательных услуг имеет негативный, и уже ясно видимый социальный эффект. В области обучения «менеджерским» профессиям этот эффект усиливается из-за отсутствия общепринятого понимания того, что есть менеджмент.

Обучение профессии можно представить как процесс передачи обобщённой модели изучаемой профессии из сознания **учителя** в сознание **ученика**. Разработка такой модели, в частности, обобщённой модели

менеджмента, не может начаться раньше того, как будет определено понятие «менеджмент».

Государственный образовательный стандарт подменил определение менеджмента конгломератом «дидактических единиц», которые онтологически менеджмент не определяют. В лучшем случае содержание образовательного стандарта можно принять за перечень частных моделей менеджмента, которые имеют, конечно же, право на существование, но создать стройный образовательный процесс на их основе невозможно.

В настоящее время имеется целая библиотека учебников по менеджменту, рекомендованных Минобрнауки РФ для студентов, изучающих менеджмент. И в каждом из них приводится частное и, как правило, неоднозначное и внутренне противоречивое определение феномена «менеджмент». Студентам предлагается понимать менеджмент как науку, как искусство, как особый вид управления и т. д. Порой доходит до курьёза: например, О.С. Виханский и А.И. Наумов в 4-ом(!) издании их учебника «Менеджмент», давая общую характеристику менеджмента, заявляют: «Исключительно важно с самого начала понимать, что менеджмента вообще нет, что не существует такого самостоятельного явления, как менеджмент». Далее они объясняют, что менеджмент есть свойство организации сохранять свою целостность и взаимодействовать с внешней средой. «Причём менеджмент как свойство организации очень сильно зависит от того, о какой организации идет речь». Этим авторы фактически отрицают практическую необходимость обобщённой модели менеджмента. В этом случае уместен вопрос, а нужна ли обобщённая модель? Отвечая на него, надо заметить, что вопрос не нов, как не нова проблема профессионального образования менеджеров.

В своё время А. Файоль написал: «Подлинной причиной отсутствия административного образования в наших профессиональных школах является отсутствие доктрины. Без доктрины немислимо преподавание. И вот её-то не существует – общепризнанной административной доктрины как

результата широкой дискуссии. Индивидуальных доктрин немало. За отсутствием общепризнанных доктрин каждый может считать себя обладателем самых лучших методов, и можно встретить повсюду – в промышленности, в армии, в частном хозяйстве, в государственных учреждениях самую противоположную практику – под охраной одного и того же принципа» [1].

Легко заметить, что в сегодняшнем положении дел нет ничего нового. Государственный образовательный стандарт подтверждает, что «индивидуальных доктрин немало»; масса изданных учебников разных авторов свидетельствует, что «каждый может считать себя обладателем самых лучших методов». И все это потому, что отсутствует общепризнанная обобщённая модель менеджмента, которая объединяла бы в себе объективные законы общественного производства, успешный опыт прошлых поколений организаторов и управляющих единичным в общественном производстве, а также идеи современных хозяйственников.

Важная роль обобщённой модели в образовательном процессе заключается в том, что следование такой модели придаёт методологическую стройность образовательной программе, без неё перерастают в маниловщину всякие рассуждения о качестве образования менеджеров. Отсутствие же обобщённой модели порождает методологическую проблему обучения профессии (проблему **научения**), которая усугубляется обострившейся сегодня проблемой **воспитания**.

Воспитательные порывы профессорско-преподавательского состава высшей школы вдребезги разбивает процветающая практика предоставления «образовательных услуг» в форме исполнения заказов **ученика** на изготовление заданных ему контрольных и курсовых работ, рефератов и дипломных проектов. Выпускники же вузов могут заказать (купить) диссертацию и вернуться в высшую школу преподавателем с учёной степенью. Специализирующиеся в этом антиобразовательном и аморальном деле агентства и фирмы легально действуют под носом у федеральных и

региональных чиновников, открыто рекламируя свою деятельность в вестибюлях учебных заведений. При этом чиновники и ректораты вузов понимают, что студенческие заказы исполняют преподаватели высшей школы в свободное от исследовательской работы время. Общество, не создавшие преподавателям высшей школы нормальных условий для научной деятельности, превращает их в «говорящие головы», озвучивающие то, что дано в учебниках. Изъяв преподавателей из сферы расширенного воспроизводства знания, правительство (общество) отняло возможность эффективного их участия в простом их воспроизводстве, что является уставной деятельностью высшей школы. Неудивительно, что молодые люди, получившие дипломы менеджеров, часто не могут объяснить работодателю, что они умеют делать. И это при том, что сегодняшним студентам предстоит предъявить миру Россию в том её экономическом могуществе, которого она достойна.

Когда это произойдет, и произойдет ли вообще, зависит от компетентности института российских менеджеров, но в первую очередь – от тех, кто сегодня учит этой профессии. Каждый из преподавателей менеджерских дисциплин должен овладеть *именно обобщённой* моделью менеджмента, хотя бы и самодельной, которую он будет передавать своим студентам и прикладное значение которой он готов публично доказывать.

Автор предпринял усилия к разработке обобщённой модели менеджмента, которая в отличие от других известных попыток, строится с более общих позиций [2, 3]. Моделью здесь называется представление **учителя** о функциях и свойствах объекта моделирования, в данном случае – менеджмента. Менеджмент определён автором как **рациональная, ограниченная рамками закона и морали деятельность наёмного управляющего, решающего вменённую ему работодателем прикладную задачу путём целесообразного управления находящимися в его распоряжении производительными силами: цель менеджмента состоит в**

удовлетворении прикладным требованиям относительно продукта и процедуры решения задачи.

Традиционно выделяемые на практике три иерархических уровня управленческой деятельности (высший менеджмент, проект-менеджмент и менеджмент нижнего уровня, субъекты которого являются рядовыми менеджерами) при таком подходе различаются лишь содержанием и масштабом решаемых на разных уровнях прикладных задач: объектом же управления во всех случаях являются производительные силы, контролируемые менеджером.

Цель перед менеджером ставит работодатель, а сверхзадача всех без исключения менеджеров состоит в том, чтобы выполнить заданное с затратами, меньшими, чем разрешил работодатель.

В авторской модели менеджмента [3, 4] субъекты управления производительными силами принадлежат к одной из двух категорий: предприниматель/бизнесмен или наёмный работник. **Сверхзадача предпринимателя сводится к организации приемлемого для него и для общества воспроизводства капитала, вложенного в дело, осуществляемого путём возмездного удовлетворения выявленных или созданных самим предпринимателем общественных ожиданий.** Предприниматель вовлекает в процесс решения своей сверхзадачи топ-менеджера и через него весь корпус менеджеров бизнес-объекта (или системы бизнес-объектов, созданной предпринимателем для решения своей сверхзадачи). Директивы предпринимателя, которые он направляет топ-менеджеру, преобразуются, в конечном счёте, к форме прикладных требований. Их должны исполнить рабочие команды, возглавляемые менеджерами. Именно рядовые менеджеры завершают трансляцию корыстных намерений предпринимателя на уровень рабочих заданий своим агентам. Менеджеры команд выступают гарантами должного исполнения прикладных требований.

Вполне естественно, что производительные силы, «находящиеся в руках» предпринимателя, топ-менеджера, менеджера проекта и рядового менеджера могут иметь разное происхождение, различаться формами бытия и другим атрибутами. Но производительные силы во всех формах их существования имеют всего две компоненты. Ими являются технологическая оснастка прикладной задачи (орудия и средства труда) и социальные отношения, в которые вступают решатели прикладной задачи в силу их трудовых обязанностей. Технологическая оснастка (по К. Марксу) есть «вещь или комплекс вещей, которые человек помещает между собой и предметом труда и которые служат для него в качестве проводника его воздействий на этот предмет». Процесс решения прикладной задачи обеспечивается целесообразной организацией субъект-объектных отношений решателей прикладной задачи с технологической оснасткой и субъект-субъектных отношений работников в прикладном процессе.

Технологическая оснастка имеет всегда известные работникам свойства, обеспечивающие управление её функциями. В общем случае таких функций две: созидательная и отражательная. Созидательная функция есть проявление того, что характер и мера воздействия оснастки на предмет труда зависят от состояния субстрата оснастки. Эти зависимости должны быть известны работникам в форме модели созидательной функции оснастки. Отражательная функция проявляется в возможности наблюдать фактический характер и фактическую меру воздействия оснастки на предмет труда. Модель отражательной функции также должна быть известна работникам, ибо без неё невозможно создать в системе управления прикладным процессом канал обратной связи. Модель оснастки как объекта управления есть описание зависимости субстрата оснастки от управляющих воздействий решателей прикладной задачи.

После того, как менеджер получил обязательные для исполнения прикладные требования, касающиеся продукта и процедуры решения задачи, он организует и возглавляет проектирование прикладного процесса, его

технологической оснастки, моделей её функций и свойств. Это является обязательной частью его ролевой функции, ибо только после этого менеджер способен спроектировать субъект-объектные отношения своих агентов. Каждому из них менеджер предписывает определённую ролевую функцию (агентскую ролевую функцию) и даёт задание на её исполнение, то есть, предписывает им вступить в конкретные субъект-объектные отношения с технологической оснасткой.

Построенная в рамках представленной здесь концепции обобщённая модель менеджмента позволила вскрыть существенный изъян в методологии профессионального образования менеджеров, организованного в гуманитарных вузах под эгидой специалистов в области социально-психологических и экономических наук. Этот изъян заключается в том, что большинство менеджмейкеров (апологетов выдуманной ими псевдонауки, называемой «менеджмент») преувеличивают неопределённость, в которой менеджеру приходится принимать свои решения. Если принять во внимание принципиальные различия сверхзадач предпринимателя и менеджера и разграничить их ролевые функции, то окажется, что менеджер всегда должен выполнять порученную ему работу. Предъявляя менеджеру требования к продукту и процедуре его получения, работодатель во многом устраняет неопределённость, в которой должен действовать менеджер.

Проектируя субъект-объектные отношения своих агентов, менеджер оказывается в технократическом пространстве, где господствуют причинно-следственные отношения: их показывают модели функций и свойств технологической оснастки.

Большинство производственных задач, которые решает менеджер, относятся к классу обратных задач. Их суть, в конце концов, заключается в том, чтобы так назначить субъект-объектные отношения решателей прикладной задачи, чтобы в результате осуществлённого ими прикладного процесса возник именно тот продукт, который задан прикладными требованиями.

Менеджерская обратная задача требует доказательства существования её решения. Если задача разрешима, то, как правило, она имеет множество альтернативных решений. Критерием выбора оптимального решения, если работодатель не установил иного, являются требования режима экономии (сделать заданное с затратами меньшими, чем разрешил работодатель).

Смоделировав функции и свойства технологической оснастки, менеджер получает возможность строить управленческие решения путём рационального манипулирования релевантными знаниями. Успех в этом деле зависит от объёма доступных менеджеру знаний и совершенства освоенных им языков манипулирования знаниями.

От момента появления наёмного управленческого труда до середины прошлого века, когда были созданы ЭВМ и появилась возможность «мечтать» об искусственном интеллекте, обратные менеджерские задачи не могли решаться иначе, как живым интеллектуальным трудом человека. В «до ЭВМ-овские» времена способности людей принимать менеджерские решения практически не менялись: несколько увеличивалась осреднённая скорость манипулирования знаниями, но одновременно рос объём потребной мыслительной деятельности. Можно считать, что в те годы темп принятия управленческих решений оставался на одном уровне. Чего нельзя сказать о быстродействии орудий и средств труда.

В современных условиях суммарное время функционирования технологической оснастки в процессе решения прикладной задачи на несколько порядков меньше календарного времени, исчисляемого от момента предъявления прикладных требований менеджеру до момента передачи работодателю продукта решения прикладной задачи. Разность этих времён показывает, сколько времени приходится на решение всевозможных управленческих вопросов и на простои в связи ошибочными управленческими решениями. Именно это обстоятельство уже давно привело к тому, что узким местом в общественном производстве стала низкая производительность менеджерского труда.

Первоочередной задачей совершенствования процесса обучения менеджеров является передача им знаний, имеющих прямое отношение к механизму формирования субъект-объектных отношений. Практически это означает «технократизацию» менеджерских знаний. Во многом это есть возвращение к идеям тех образовательных программ, по которым учили «командиров производства» в СССР на инженерных факультетах.

Будущих менеджеров сегодня следует обучать умению ставить плохо определённые обратные задачи и решать их. Сегодня же следует остро поставить вопрос о предпочтительной в будущем технологии управления производительными силами: речь здесь идет о том, как расширить то узкое горлышко в общественном производстве, которым уже давно является менеджмент. Кажется естественным, что интенсивность и эффективность этого рода деятельности следует повышать, привлекая средства и методы искусственного интеллекта. Сегодня существуют экспертные системы на базе искусственного интеллекта, которые могут служить прототипами систем, нужных менеджерам.

Парадокс заключается в том, что именитые менеджмейкеры, не владеющие обобщённой моделью менеджмента, не могут поставить перед «технарями» задачу создания экспертной системы, проблемно ориентированной на решение обратных менеджерских задач. И это при том, что вопрос о необходимости использования искусственного интеллекта в менеджменте давно почувствовали разработчики подобных систем, они готовы включиться в работу, но назначение экспертной системы должны указать менеджмейкеры, понявшие суть дела.

Здесь, может быть, уместно вспомнить, что возникшие в 70-х годах прошлого века радужные надежды на высокую эффективность АСУТП в глобальном масштабе не подтвердились. В тех случаях, когда создатели не располагали моделями функций и свойств объекта управления, они терпели фиаско.

Многие из современных менеджмейкеров, не имея эффективной обобщённой модели менеджмента, с упоением погружаются в, по большей части, безответственные разговоры об управлении знаниями [5]. В то время как дело не в «управлении (?)» знаниями, а в отыскании алгоритмов и методов оперативного использования релевантных знаний для решения обратных менеджерских задач.

В заключении можно напомнить: как лодку назовёшь, так она и поплывёт. Назвали её «Управление организацией», вот она и дрейфует вблизи идей Ф.Тейлора и А. Файоля на семи ветрах, во власти течений и в тумане, напущенным менеджмейкерами различных ориентаций. Назови лодку «Управление производительными силами», она поплывёт своим курсом, в направлении когда-то оставленных менеджерами без внимания АСУТП. Придумав, как дооснастить гипотетическую Автоматизированную Систему Управления Технологическими Процессами некой подсистемой, позволяющей проектировать субъект-субъектные отношения [6], можно вплотную приблизиться к созданию экспертной системы, ориентированной на диалоговое решение менеджерских задач.

Литература:

1. Файоль, А. Общее и промышленное управление: пер. с франц. /А.Файоль. М.: Журнал «Консалтинг», 1992. С. 18-19.
2. Усольцев, Е.Г. Об аксиоматической базе обобщённой модели менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. – 2009. №1. С.3-9
3. Усольцев, Е.Г. О построении обобщённой модели менеджмента // Проблемы теории и практики управления. – 2006, №7. С. 105-113.
4. Усольцев, Е.Г. Методологические проблемы профессионального образования менеджеров. // Проблемы теории и практики управления. – 2007, № 1. С. 117-126.
5. Усольцев, Е.Г. Управление знаниями: как же это понимать? // Вестник Курганского государственного университета. 2008, №4(14). С. 48-53.
6. Усольцев, Е.Г. Социальная составляющая производства: обобщённая модель менеджмента. // Проблемы теории и практики управления. – 2009, № 8. С. 25-34.

**ЭКОНОМИКА РОССИИ: ИТОГИ, ПЕРСПЕКТИВЫ И
ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ
(взгляд на теорию и практику инструментариев
оздоровления экономики)**

Анализируя итоги экономического развития Республики Башкортостан за 2008 – 2009 годы, отмечаем, что они оказались несколько хуже, чем за предыдущие. Несмотря на то, что на современном этапе своего экономического развития РФ обеспечивает хотя и незначительный, но рост объемов валового внутреннего продукта и промышленного производства в абсолютном выражении, объемы ВВП в расчете на душу населения ниже аналогичных показателей развитых стран мира. И этот разрыв увеличивается из года в год. Неутешительным является и то, что ухудшается конъюнктура мировых рынков сырья и данное явление приведет к значительному отставанию темпов роста ВВП. Наряду с этим значительному усилению негативных процессов будет способствовать, как уже говорилось, падение объемов добычи нефти и увеличение техногенных аварий на производственных объектах. При этом моральное и материальное старение изношенного оборудования советских времен приведет к резкому увеличению материальных затрат, что дополнительно осложняет положение экономики России.

В связи с этим одной из основных целей экономической политики Правительства РФ на ближайшую перспективу является разработка системы мониторинга социально-экономического развития России. Исследование экономического развития в указанных направлениях позволит выявить их финансовый потенциал, возможности обеспечения развития на принципах самофинансирования и препятствующие этому угрозы, среди которых, на наш взгляд, наиболее существенными могут быть следующие:

1. Отсутствие действенной экономической политики федерального центра в части регулирования межбюджетных отношений и разграничений в распределении финансовых ресурсов государства.

2. Нарушение системы финансового обеспечения регионов, проявляющееся в том, что федеральный центр усиливает финансовую нагрузку на региональные бюджеты, что приводит к противоречиям между регионами и центром, возникновению недостатка финансовых средств региональных бюджетов.
3. Утрата экономической независимости и переход в разряд дотационных.
4. Снижение жизненного уровня населения и обострение социально-экономической ситуации.
5. Усиление угроз экономической безопасности и влияния конъюнктурных факторов.

В целях предотвращения указанных угроз экономическая политика России должна предусматривать в качестве основы стратегии экономического развития разработку комплекса мер по обеспечению его финансовой устойчивости на всех уровнях управления. Для этого на федеральном уровне необходимо сформировать государственную программу повышения эффективности управления регионами и финансовой устойчивости их функционирования и экономического развития с учетом следующих сфер региональных интересов:

- соответствие уровня жизни населения региона государственным социальным стандартам;
- наличие финансовых и материальных ресурсов в обеспечении регионального экономического развития;
- потенциальные возможности для повышения эффективности использования имеющихся в распоряжении региона ресурсов;
- перспективы развития инфраструктуры для установления межрегиональных и международных экономических связей;
- формирование стабильности в общественно-политической жизни и национально-этнических отношениях;
- активное финансирование и инвестирование процессов модернизации и обновления производственных фондов в регионах;

- обеспечение необходимых условий для привлечения финансовых ресурсов российских и иностранных инвесторов для создания и функционирования предприятий в слаборазвитых регионах, продукция которых будет востребована на перспективу экономикой страны;
- введение государственного регулирования цен на продукцию естественных монополий, которая способствовала бы выравниванию доходности и рентабельности производства в различных секторах экономики и исключала бы возникновение и усиление диспаритета цен на продукцию отраслей регионов;
- активизация вложений финансовых ресурсов федеральных и региональных органов власти в наиболее эффективные инвестиционные проекты с использованием конкурсной, контрактной и тендерной систем их отбора и реализации;
- оказание финансовой поддержки развитию наукоемких и высокотехнологичных производств;
- создание финансовых условий для формирования свободных экономических зон и технополисов в регионах, имеющих высокий научный и кадровый потенциал, а также развитую инфраструктуру;
- направление финансовых ресурсов на развитие малого и среднего бизнеса;
- обеспечение сбалансированности бюджетов всех уровней;
- введение законодательных разграничений полномочий между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ, а также органами местного самоуправления по осуществлению социально-экономической политики, формированию доходных и расходных статей соответствующих бюджетов, сбору налогов и осуществлению обязательных платежей;
- формирование бюджетов территорий не только с учетом финансового и налогового потенциалов каждого субъекта РФ, но и с учетом тенденции и перспектив их экономического развития;

- предоставление прав и полномочий регионам в пределах собственных финансовых ресурсов самостоятельно принимать решения о направлениях и масштабах использования бюджетных средств;
- установление контроля за целевым расходованием средств, выделяемых из федерального бюджета на социально-экономическое развитие регионов;
- постоянное совершенствование налоговой системы путем снижения и постепенной отмены косвенных налогов, тем самым стимулируя потребительский спрос при одновременном усилении налоговой нагрузки на индивидуальные, особенно сверхвысокие, доходы и имущество физических лиц, а также рентные доходы хозяйствующих субъектов экономики.

Наряду с этим процессы обеспечения финансовой устойчивости регионального экономического развития должны соответствовать правильно сформулированным стратегическим интересам и не противоречить общему вектору экономического развития страны. Для этого на современном этапе стратегическими задачами органов власти должны быть:

1. Анализ, оценка и выявление перспектив обеспечения финансовой устойчивости экономического развития отраслевых комплексов, регионов и страны в целом.
2. Разработка региональными органами власти экономической политики с выделением первоочередных действий по обеспечению их финансово устойчивого развития на длительный период времени и перспективу.
3. Правовое обеспечение процессов экономического развития и установление его финансовой устойчивости.
4. Анализ, оценка, пересмотр и согласование межбюджетных отношений между федеральным центром и регионами.
5. Пересмотр действующих механизмов обеспечения и повышения эффективности региональной экономики, их критический анализ и

разработка новых вариантов, отвечающих требованиям современного состояния экономического развития.

- б. Реализация действенных мер по обеспечению и повышению финансовой устойчивости экономического развития регионов.

Исходя из этих задач, на современном этапе в целях предотвращения кризисных явлений в развитии российской экономики и сохранения траектории финансовой устойчивости в процессе развития на сегодняшний день необходимо рассмотреть возможности приоритетных направлений модернизации производственного потенциала, от условий функционирования которых во многом зависят перспективы развития реального сектора экономики, являющегося основным источником процесса воспроизводства общественной продукции и экономических благ. В связи с чем этап развития экономики должен базироваться на разработке и реализации обоснованной системы мер по реформированию системы финансов в сфере материального производства и личных доходов, содействию ускорению процесса интеграции банковского и промышленного капитала, повышению эффективности использования государственной собственности, что даст широкие возможности экономического развития и, как следствие, финансового обеспечения процессов реструктуризации ее экономики.

Содействие государства реализации этих мер позволит существенно улучшить экономические позиции и упрочнить финансовую устойчивость экономического развития РФ, в определенной степени диверсифицировать производственный комплекс и снять зависимость его развития от тенденции изменения цен на сырье, нефть и материальные ресурсы. Указанные мероприятия могут быть реализованы программно-целевыми методами, предусматривающими участие финансовых ресурсов в развитии инфраструктуры. Их первоочередность диктуется тем, что уже в среднесрочной перспективе экономика страны может столкнуться с двумя основными проблемами: ресурсными ограничениями и низкой конкурентоспособностью товарного ассортимента как на внутреннем, так и

на общенациональном и мировом рынках. Это связано, прежде всего, с неэффективной структурой экономики, основанной на традиционных отраслях промышленности с высокой и нарастающей ресурсоемкостью большинства секторов производственного комплекса республики, необходимостью снижения темпов инфляции при нынешней конъюнктуре мирового рынка и состоянии торгового баланса, которое исключит преимущественные возможности в ценовой конкуренции между отечественными и импортными товарами; повышением тарифов на энергоносители и сырье, что приведет к росту издержек в энергоемких и ресурсоемких отраслях, использующих морально и физически устаревшие технологии и фонды.

В условиях открытости российской экономики в мировой рыночной системе требуются скорейшее рассмотрение и решение этих проблем с активизацией государственной политики, направленной как на стимулирование прогрессивных структурных сдвигов в сторону менее ресурсоемких отраслей и секторов, так и на принятие мер, обеспечивающих повышение эффективности и конкурентоспособности всех отраслей экономики.

На наш взгляд, основными целями политики в области приоритетного распределения финансов, направленной на повышение конкурентоспособности экономики, должны стать:

- стимулирование повышения эффективности действующих предприятий за счет реализации программ ресурсо- и энергосбережения;
- реформирование государственных секторов управления экономикой и государственной собственностью;
- исключение структурных деформаций в экономике путем реструктуризации убыточного сектора экономики;
- повышение инновационной активности и опережающее развитие высокотехнологичного сектора экономики;
- содействие развитию системы высшего и среднего специального

образования и выпуск специалистов с учетом потребностей модернизации традиционных и развития новых секторов экономики;

- развитие рынков и формирование инфраструктуры обеспечения предпринимательской деятельности;
- стимулирование процессов реструктуризации и реформирования предприятий, повышения их эффективности при содействии процессам интеграции и образования крупных эффективных и конкурентоспособных компаний;
- сокращение и оптимизация государственного аппарата управления при росте эффективности его управления;
- повышение эффективности функционирования производственных комплексов путем контроля за их издержками и формирования конкурентной среды;
- реализация целевых программ развития инфраструктуры транспорта, связи и телекоммуникаций;
- развитие отраслей преимущественно нематериальной сферы и ориентация производственного комплекса республики на использование воспроизводимых и неисчерпаемых ресурсов.

Главным здесь должно стать создание разветвленного и экономически эффективного комплекса, в котором доминирующую роль играли бы машиностроительный, научно-технический комплексы и комплексы товаров продовольственного и народного потребления. А также текстильная и легкая промышленности, являющиеся надежной производственной основой для развития предпринимательства; формирование благоприятных условий для производственно-финансово-инвестиционной интеграции с экономическими структурами ближнего и дальнего зарубежья.

В целях обеспечения финансово устойчивого развития экономики РФ необходимо не только обозначить, но и реализовать стратегические направления в государственной экономической политике. И на наш взгляд, их реальная, а не бумажная реализация способны обеспечить сдвиг России ВПЕРЕД!!!

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ, ОТРАЖАЮЩИЕ ПРОЦЕССЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В ОРГАНИЗАЦИОННОМ ПОВЕДЕНИИ

Личность – (от лат. persona) понятие, отражающее общие и уникальные характеристики (внутренние и внешние) человека, которые отвечают за согласованные проявления его чувств, мышления и поведения и могут быть использованы для самопознания, сравнения, сопоставления, воздействия, понимания отдельных людей в их взаимодействии с ситуацией. Существуют влиятельные теории, которые представляют и характеризуют этот термин.

1. Теории типов. Самая старая из них – теория Гиппократов, который выдвинул гипотезу о четырех основных темпераментах: холерическом, сангвиническом, меланхолическом и флегматическом. Здесь использовалось положение, как и во всех последующих теориях типов, что каждый индивид представляет собой определенный баланс этих основных элементов. Наиболее полной типологической теорией была теория В. Г. Шелдона, который утверждал, что «типы тела тесно связаны с развитием личности». Подход К. Юнга, хотя и принадлежит к психоаналитическим теориям, иногда классифицируется как теория типов из-за акцента на классификацию индивидов по типам, например, интроверт – экстраверт.
2. Теории черт. Все теории этого вида исходят из предположения, что личность человека представляет собой компендиум черт или характерных способов поведения, мышления, чувства, реагирования и т. д. Ранние теории черт представляли собой немногим более чем списки прилагательных, и личность определялась через перечисление. Более современные подходы использовали метод факторного анализа в попытке выделить основные измерения личности. Возможно, наиболее влиятельной теорией здесь является

теория Р. Б. Кэттелла, основывающаяся на наборе глубинных черт, которых, как считалось, у каждого индивида имеется довольно много и которые оказывают «реальные структурные влияния, определяющие личность». Согласно Кэттеллу, цель теории личности состоит в том, чтобы составлять индивидуальную матрицу черт, с помощью которой можно делать предсказания относительно поведения. Обратите внимание, что подходы с точки зрения типов и черт дополняют друг друга, и действительно можно утверждать, что это две стороны одной медали. Теории типов, прежде всего, имеют дело с тем, что является общим для индивидов, теории черт сосредоточиваются на том, что их различает. Однако они приводят к разному пониманию базового термина личность.

3. Психодинамические и психоаналитические теории. Здесь собрано множество подходов, включая классические теории Фрейда и Юнга, социальные психологические теории Адлера, Фромма, Салливана и Хорни, более современные подходы Лэинга и Перлза. Между ними имеется множество различий, но все они содержат важную общую основную идею: личность в них характеризуется через понятие интеграции. Сильный акцент обычно делается на факторах развития, с предположением, что взрослая личность развивается постепенно с течением времени, в зависимости от того, как происходит интеграция различных факторов. Кроме того, большое значение уделяется понятиям мотивации, и потому ни одно рассмотрение проблем личности не считается теоретически полезным без оценки основных мотивационных синдромов.
4. Бихевиоризм. Основой этого направления было распространение исследования личности на основе теории научения. Хотя нет какой-либо влиятельной чисто бихевиористской теории личности, это направление стимулировало других теоретиков к внимательному рассмотрению интегральной проблемы: что из устойчивого

поведения, демонстрируемого большинством людей, является следствием основных типов, или черт, или динамики личности, а что следствием постоянства окружающей среды и последовательности случайно возникающих подкреплений. Неудивительно, что ученые, упоминаемые ниже, на которых в той или иной степени оказал влияние бихевиоризм, в поисках ответа на эти вопросы не видят самой личности, и в некоторой степени они ставят под вопрос необходимость самого термина личность.

5. Гуманизм. Это направление возникло как реакция на то, что было воспринято как доминирование психоанализа и бихевиоризма в психологии. Такие мыслители, как А. Маслоу, К. Роджерс, Р. Мэй и В. Франкл, сосредоточили свое внимание на феноменологии, где первостепенным считался субъективный психический опыт, на холизме (Я.Смэтс), противостоявшем редукционизму бихевиоризма, и на важности стремления к самоактуализации. Основные проблемы гуманизма касаются трудности научной проверки многих из его теоретических понятий. Тем не менее, он остается важным подходом к изучению личности и дал начало движению человеческого потенциала.
6. Теории социального научения. Многие теоретические рассуждения с этой точки зрения происходят от проблемы соотношения воздействия окружающей среды и воздействия свойств, данных от природы. Однако понятие личности рассматривается здесь как те аспекты поведения, которые приобретены в социуме. Ведущий теоретик Альберт Бандура основывает свою позицию на положении, что, хотя научение и оказывает решающее влияние, для объяснения развития сложных социальных моделей поведения (таких, как роли), по существу составляющих личность человека, необходимы факторы, отличные от простых связей реакции – стимула и случайных подкреплений. В частности, важны такие когнитивные, познавательные факторы, как

память, процессы сохранения информации в памяти и процессы саморегуляции, и многие исследования сосредоточивались на моделировании и наблюдении научения как механизма, который может дать теоретически удовлетворительное описание поведения человека в обществе.

7. Ситуационизм. Это направление, основоположником которого был Вальтер Мишель, является производным от бихевиоризма и теории социального научения. Его приверженцы считают, что любая наблюдаемая устойчивая модель поведения в значительной степени определяется скорее характеристиками ситуации, чем какими-либо внутренними типами или чертами личности. Действительно, само понятие черт личности, с этой точки зрения, является ничем иным, как психологической конструкцией наблюдателя, пытающегося придать некоторый смысл поведению других, что существует только в сознании наблюдателя. Постоянство поведения приписывается скорее сходству ситуаций, в которых человек имеет тенденцию оказываться, чем внутреннему постоянству.

8. Интеракционизм. Эта позиция эклектична, зачастую сочетает несовместимое. Она допускает, что определенная доля истины имеется во всех вышеуказанных, более узконаправленных теориях. В ней утверждается, что личность возникает из взаимодействия определенных качеств и предрасположенностей и способа, которым окружающая среда влияет на то, каким образом эти качества и поведенческие тенденции проявляются. Вовсе не очевидно, что согласно этой точке зрения, личность существует как отдельная «вещь». Скорее это становится своего рода общим термином для обозначения сложных элементов взаимодействия.

Кроме вышеприведённых существуют и другие теоретические подходы, которые отражают процессы формирования и развития личности.

Процесс формирования и развития личности наиболее понятен при рассмотрении трех его компонентов: детерминант, стадий и черт личности.

Детерминанты личности – это группы факторов, предопределяющие формирование и развитие личности. Наиболее исследованные детерминанты – это биологические, социальные и культурные. Биологические (наследственные, генетические, физиологические) факторы влияют как прямым, так и косвенным образом (например, теория существования прямой зависимости между типом личности и формами человеческого тела). Социальные факторы (родители, семья, сверстники, соседи, друзья, Я-концепция, архетипы) также определяют личность человека. Влияние социальных факторов не прекращается и тогда, когда человек достигает взрослого возраста, а процессы социализации на рабочем месте и социальные роли воздействуют на человеческую личность, ее восприятие и поведение. Культурные факторы представляют собой характеристики обширной социокультурной среды, существенно влияющей на личность и формирующей ее иерархию ценностей, социальную динамику. На личность также воздействуют ситуационные факторы, причем часто непредсказуемо. Они могут решающим образом повлиять на формирование личности или выявить какие-либо скрытые ее черты, которые проявляются только в особых ситуациях (например, спонтанные героические поступки, преступления).

Стадии развития личности. Этот подход рассматривает каждую человеческую личность как развивающуюся по определенным стадиям во взаимодействии со средой. Основные сторонники концепции развития личности по этапам (стадиям) – З. Фрейд, Э. Эриксон – определяют ее как смену кризисов психосоциальной идентичности; А. Маслоу и К. Роджерс – как реализацию потребности в самоактуализации; Ж. Пиаже – как периодизацию умственного развития; Ш. Бюлер – как развитие интенций (намерений, целей) и способности самостоятельно делать осознанный выбор; А.В. Петровский – как процесс вхождения и интеграции с социальной

средой; В.И. Слободчиков – как становление человеческой субъективности через рефлексию.

Социализация – это усвоение индивидом социального опыта, в ходе которого формируется конкретная личность.

Модель «от незрелости к зрелости» Криса Арджириса. Он предложил модель работающего человека, которая сочетает в себе как стадии развития личности, так и ее черты (латентные характеристики личности, которые могут не совпадать с наблюдаемым поведением).

Согласно Арджирису, человеческая личность в любом возрасте развивается (сознательно и бессознательно) не столько от стадии к стадии, сколько в разной степени и по разным аспектам преобразуется от незрелого до зрелого состояния. Арджирис утверждает, что по мере приобретения людьми опыта и самоуверенности в своей работе они могут быть описаны, параметрами, соответствующими зрелому возрасту (разной степени активности, независимости, разнообразием поведенческих моделей и т. д.). Эта модель дает метод описания и измерения роста отдельной личности в условиях определенной организационной культуры и важные рекомендации для менеджеров, которые должны стараться стимулировать активность, независимость, карьерный рост личности и способствовать раскрытию ее способностей.

Подход с позиций черт личности. Подход к формированию личности, основанный на выделении ее черт, определяет такое их сочетание, которое лучше всего отражает личность. Принято считать, что черты личности организованы в иерархию, начиная с конкретных реакций и кончая общими стилями психологического функционирования. Наиболее известны из теоретиков в этой области Г. Оллпорт, Г. К. Айзенк, Р. Кэттелл, М. Голдберг и П. Коста с Р. МакКрэм. Черта личности является базовой единицей личности и представляет широкую обобщенную диспозицию (склонность) вести себя определенным образом, которая проявляется в поведении человека в широком спектре ситуаций в разное время. Черты можно

охарактеризовать тремя свойствами – частотой, интенсивностью и диапазоном ситуаций.

Таким образом, исследователи организационного поведения уделяют значительное внимание рассмотрению личностных качеств людей, важных для совершения той или иной работы. Поэтому полезным для менеджеров будет знакомство с рядом теоретических подходов, изучающих личностные особенности работников, которые можно использовать для прогнозирования поведения в организациях.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Е. Г. Алпацкая

ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В РФ И ИХ ВЗАИМОСВЯЗЬ

В современных условиях государственная региональная политика имеет существенное значение, поскольку последствия кризиса и результаты экономической деятельности проявляются непосредственно на уровне регионов. Вообще региональной политике посвящено множество нормативных документов, в которых прописано еще большее множество различных понятий, определяющих ее содержание, количество которых затрудняет восприятие ее сущности. Все это многообразие понятий и попытаемся проанализировать и обобщить.

Региональная политика в РФ – законодательно оформленная система правовых, финансово-экономических и организационных мер, определяющих деятельность федеральных органов государственной власти, их территориальных органов, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, направленная на достижение целей и решение задач политического, экономического и социального развития регионов в соответствии с основными направлениями

внутренней и внешней политики государства [1]. Другими словами, это система целей и задач органов власти по управлению политическим, экономическим и социальным развитием регионов страны, а также механизм их реализации.

Как любая деятельность, управление развитием регионов имеет свои объекты и субъекты.

Объектом государственной региональной политики России являются: территория страны, разделенная на экономико-географические районы, в числе которых административно-территориальные образования, субъекты РФ, местные самоуправленческие структуры, а также механизмы их взаимодействия. **Субъекты региональной политики** – отдельные субъекты Федерации, местные структуры самоуправления и, в целом, все участники системы управления.

Основная цель региональной политики – обеспечение сбалансированного социально-экономического развития субъектов Российской Федерации, сокращение уровня межрегиональной дифференциации в социально-экономическом состоянии регионов и качестве жизни. Сбалансированное территориальное развитие Российской Федерации необходимо ориентировать на обеспечение условий, позволяющих каждому региону иметь необходимые и достаточные ресурсы для обеспечения достойных условий жизни граждан, комплексного развития и повышения конкурентоспособности экономики регионов.

В настоящее время **целями государственной региональной политики** являются:

- создание во всех регионах РФ равных политических и социально-экономических условий для реализации на их территории прав, установленных в Конституции и федеральных законах;
- гарантия получения всеми гражданами России минимальных социальных стандартов и равной социальной и правовой защиты, повышение уровня жизни населения регионов;

- укрепление социально-экономических основ российского государства и сохранение его целостности, обеспечение военной и экономической безопасности и экологической устойчивости;
- создание условий для полноценного национально-культурного развития всех народов Российской Федерации;
- обеспечение социального равновесия по жизненному уровню отдельных регионов и социальных групп, сбалансированности их интересов с социально-экономической политикой государства;
- формирование в регионах социально ориентированной рыночной экономики, механизмов обеспечения социальной защиты населения.

Реализация данных целей предполагает следующие **планируемые результаты** от реализации региональной политики:

- создание в регионах благоприятной среды для установления новых экономических отношений и общехозяйственных условий, облегчающих функционирование субъектов хозяйствования различных типов собственности;
- активное содействие местному самоуправлению;
- воссоздание полноценной межрегиональной инфраструктуры, способствующей становлению единого экономического пространства страны, эффективному территориальному разделению и интеграции общественного труда, развитию рыночных отношений;
- приоритетное развитие регионов, имеющих особое значение для России; оказание государственной поддержки депрессивным регионам.

Задачи региональной политики:

- преодоление инфраструктурных и институциональных ограничений;
- создание равных возможностей граждан Российской Федерации в реализации своих социальных и экономических прав и содействие развитию человеческого потенциала;
- развитие федеративных отношений;

- реформирование систем государственного управления и местного самоуправления.

Основными направлениями реализации государственной региональной политики являются:

- формирование правовых основ федеративных отношений и местного самоуправления (что подразумевает перераспределение полномочий между федеральными органами, субъектами Федерации и органами местного самоуправления в соответствии с реально выполняемыми ими функциями);
- практическое обеспечение конституционного принципа взаимного равноправия субъектов РФ, сохранение условий для динамичного развития лидирующих, с точки зрения экономического развития, территорий;
- разработка и внедрение системы мер, обеспечивающих мотивацию органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления к наращиванию собственного экономического потенциала соответствующих территорий. Предоставляемая за счет вышестоящих бюджетов финансовая поддержка регионам и муниципальным образованиям должна предоставляться на условиях, стимулирующих экономическое развитие отстающих субъектов Российской Федерации и муниципалитетов;
- систематическая разработка прогнозов социально-экономического развития РФ и федеральных целевых программ;
- методическое и нормативное обеспечение деятельности органов государственной власти РФ, субъектов Федерации и органов местного самоуправления;
- периодическое изменение административно-территориального деления страны – как отражения происходящих перемен в ее политическом и социально-экономическом развитии.

Непременными и объективными условиями реализации государственной региональной политики являются:

- обеспечение единого экономического пространства РФ, которое определяется общностью государственного руководства, денежной, налоговой, бюджетной и финансовой систем, единым информационным пространством, скоординированным развитием основных институциональных структур;
- стабилизация производства, возобновление экономического роста в каждом из регионов и повышение на этой основе уровня жизни всех слоев населения;
- повышение квалификации госслужащих, занимающих высшие, главные и ведущие государственные должности, а также резерва на их замещение; координация научной и учебной работы региональных кадровых центров; координация деятельности организаций и учреждений, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации госслужащих, и др.;
- сохранение многонационального состава населения страны с присущими для него различиями жизненных укладов, традиционных видов деятельности, способов природопользования, особенностей культуры и быта населения.

Принципы региональной политики та основа, на которой базируются разработка и реализация региональной экономической политики. Они определяются внешними и внутренними условиями, применительно к которым формируются. К принципам региональной политики относятся:

- экологическая защита и безопасность России, на основе которой можно добиться целостного подхода к решению территориальных проблем отдельных субъектов РФ. Проблема сохранения экологического потенциала России связана с особенностями традиционного природопользования;

- отраслевая специализация регионов, структурная перестройка которых осуществляется в соответствии с научно-технической и инвестиционной политикой страны;
- использование прогрессивных форм пространственной организации общественного производства и размещения квалифицированных кадров;
- формирование равных институциональных условий, преодоление региональных различий в уровне экономического развития территориальной структуры хозяйства с учетом социальной, этнополитической и экологической обстановки.

Формами и инструментами реализации этих принципов выступают:

а) предоставление финансовых стимулов (инвестиционных грантов, «мягких займов» под низкий процент, освобождение от уплаты налогов, арендной платы и т.д.) фирмам, намеревающимся размещать производство в развивающихся районах;

б) разграничение полномочий и организация взаимодействия органов государственной власти различных уровней управления;

в) стратегическое и территориальное планирование;

г) налогово-бюджетное регулирование;

д) реализация федеральных целевых программ, финансирование инвестиционных проектов за счет средств Инвестиционного фонда Российской Федерации, инвестирование средств в инфраструктуру, особенно в развитие сети дорог и улучшение общих условий жизни;

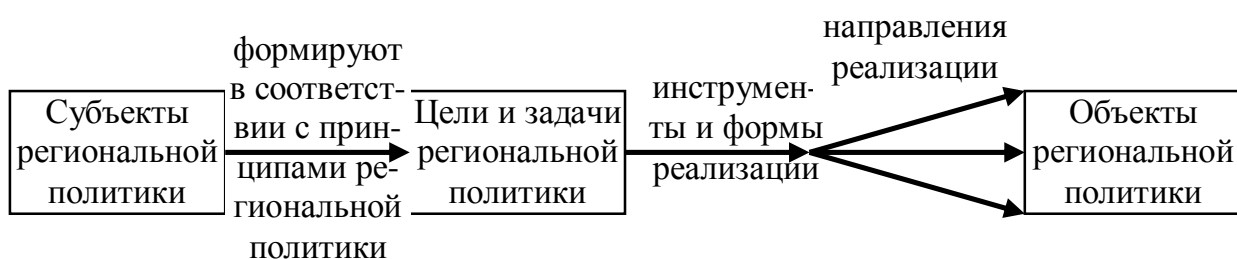
е) создание особых экономических зон;

ж) избирательная поддержка регионов для предоставления помощи фирмам, осуществляющим инвестиции в развивающиеся производства;

и другие инструменты и механизмы.

В данном случае инструменты и формы реализации региональной политики с точки зрения их значимости для ее результатов практически идентичны.

Все перечисленные элементы региональной политики можно в целом представить в виде схемы, характеризующей их взаимосвязь (рис.1).



Условия реализации региональной политики

Рисунок 1 – Взаимосвязь основных категорий региональной политики

Таким образом, общую схему реализации региональной политики в РФ можно представить так: субъекты региональной политики формируют в соответствии с ее принципами основные ее цели и задачи, которые при помощи форм и инструментов реализации в соответствии с направлениями и условиями ее реализации воздействуют на объекты региональной политики.

Данная схема имеет определенное методологическое значение для понимания студентами данной темы и может быть использована в учебном процессе.

Литература

1. Концепция совершенствования региональной политики в Российской Федерации (проект). [Электронный ресурс] Сайт министерства регионального развития РФ. <http://www.minregion.ru>.

ФИНАНСОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ В АСПЕКТЕ РЕФОРМЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

1 января 2009 года закончился переходный период реализации Федерального закона от 06.10.2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». Одной из задач концепции муниципальной реформы являлось обеспечение реальной самостоятельности местных бюджетов за счет закрепления за ними постоянных доходных источников и повышения роли местных налогов, а также расширения прав муниципальных образований (далее МО) в привлечении заемных средств.

Выявленные в ходе анализа реформы проблемы, обуславливающие кризисное состояние МО в финансовой сфере, показали, что данная задача не была выполнена.

Низкая финансовая самостоятельность МО в России обусловлено не только реформой местного самоуправления – это уже исторически сложившаяся тенденция, обострившаяся неудовлетворительной бюджетной и налоговой политикой государства в отношении МО.

Если сравнить советский, переходный и современный этапы развития местных бюджетов, то можно сказать, что усилилась централизация налоговых доходов в федеральном и региональных бюджетах. Так, например, на рисунке 1 показана доля доходов местных бюджетов и республиканского бюджетов в консолидированном бюджете Республики Башкортостан (БАССР). Первое резкое снижение доли местных бюджетов произошло после 1990 года, его можно объяснить объективными факторами разрушения сложившегося строя, изменившейся политической ситуации и другими факторами. Второй этап снижения – с 2004 года обусловлен переходом на новый этап развития местного самоуправления и реализацией ФЗ РФ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».



Рисунок 1 – Структура консолидированного бюджета Республики Башкортостан (БАССР).

Рассмотрим основные финансовые проблемы муниципальных образований после реформы местного самоуправления.

1. *Снижение доходов местных бюджетов.*

Реальная доходная составляющая местных бюджетов постоянно снижается, как до реформы, так и после (рисунок 2).

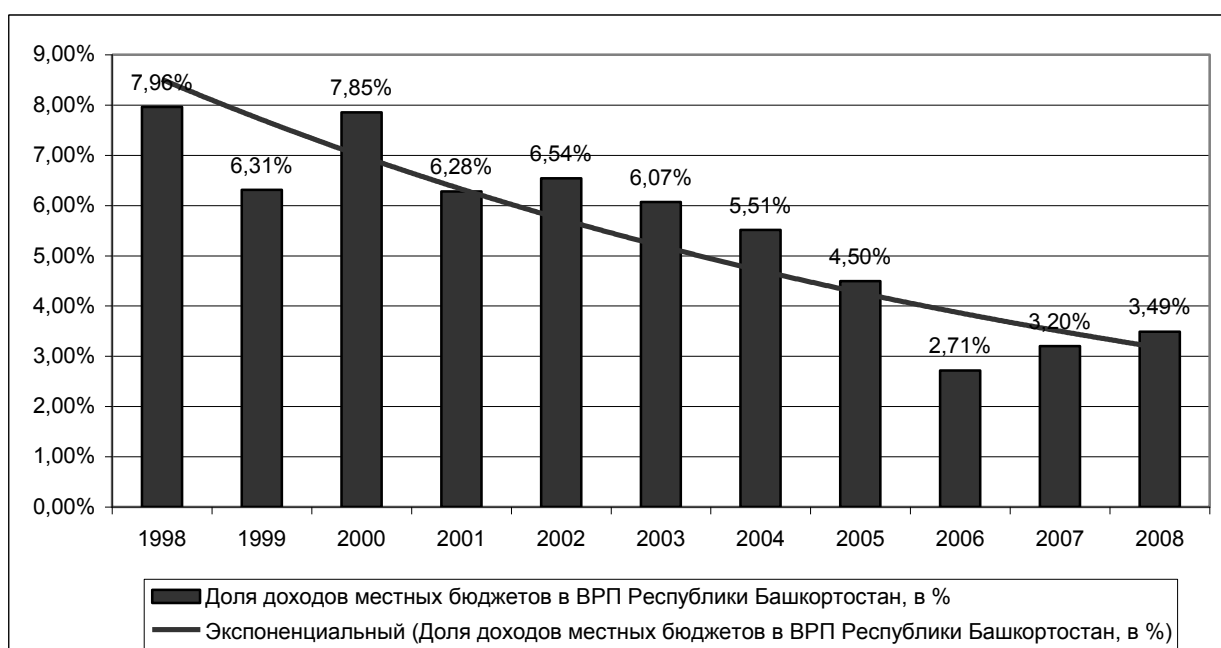


Рисунок 2 – Доля доходов местных бюджетов в Республике Башкортостан.

Лишь в последние два года наблюдается некоторое повышение доходной части местных бюджетов, но если сравнить с дореформенным периодом, то доходы уменьшились более чем в два раза.

2. Снижение финансовой самостоятельности муниципальных образований.

Финансовая самостоятельность МО обеспечивается прежде всего за счет собственных налоговых и неналоговых доходов, укрепление и повышение которых являлось одной из задач реформы местного самоуправления. На деле анализ доходной части местных бюджетов РФ до реформы и после показывает, что налоговые поступления постоянно снижаются (с 70% до 30%), и данная тенденция сохраняется и на прогнозный период (рисунок 3).

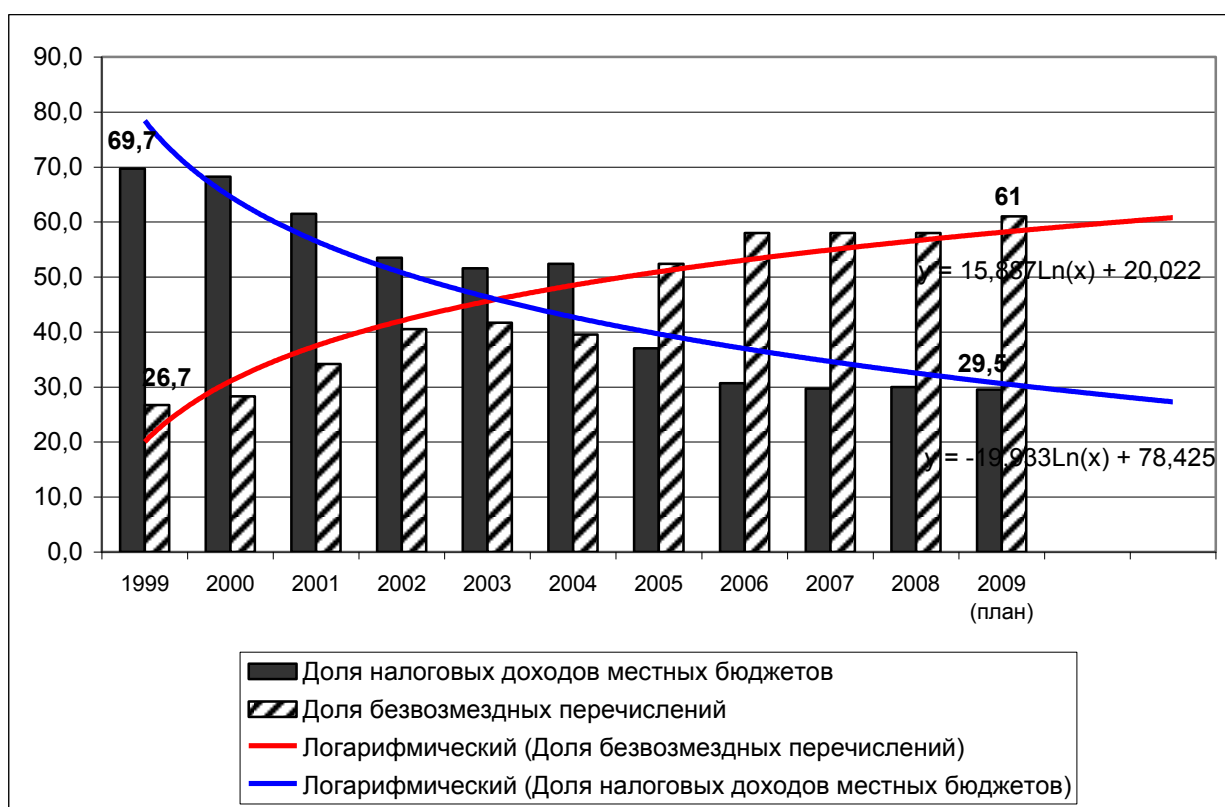


Рисунок 3 – Структура доходной части местных бюджетов РФ

Снижение произошло в частности из-за резкого сокращения доли местных налогов в доходах МО – с 12 до 3% - в 4 раза. Если до реформы было установлено 5 видов местных налогов, то после реформы за местными

бюджетами сохранились только земельный налог и налог на имущество физических лиц. Кроме того, значительно были сокращены отчисления от федеральных и региональных налогов и сборов практически до нулевых значения по большинству налогов, что, безусловно, резко сократило собственные доходы местных бюджетов (таблица 1).

Таблица 1 – Сравнительная таблица налогов и сборов местных бюджетов до и после реформы местного самоуправления

Налоги и сборы	До реформы	После реформы
НДФЛ	50%	30%
ЕСХН	-	60%
ЕНВД	75%	90%
Гос. пошлина	100%	100%
Налог на прибыль	7%	-
Налог на имущество организаций	50%	-
Налог, взимаемый по упрощенной схеме	45%	-
Налог на добычу общераспространенных полезных ископаемых	45%	-
Акцизы	45%	-
Налог на игорный бизнес	50%	-

Снижение собственных доходов вызвало необходимость внешней помощи –доля безвозмездных перечислений в местных доходах увеличилось с 30 до 61% и далее будет увеличиваться при сохранении аналогичных условий.

3. Неудовлетворительная структура доходной части местных бюджетов.

Эта проблема наиболее ярко проявляется, если сравнить структуру доходной части бюджета до реформы, во время реформы и после (рисунок 4).

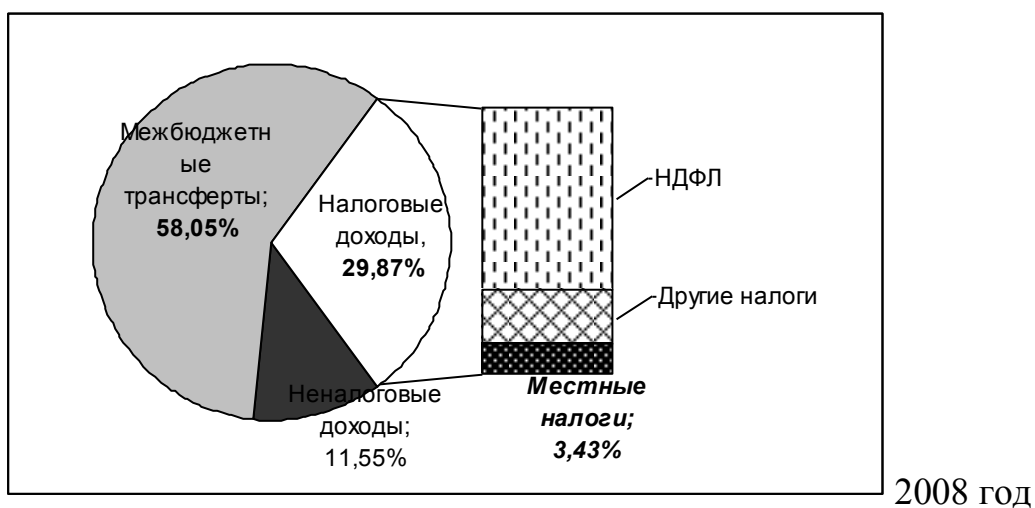
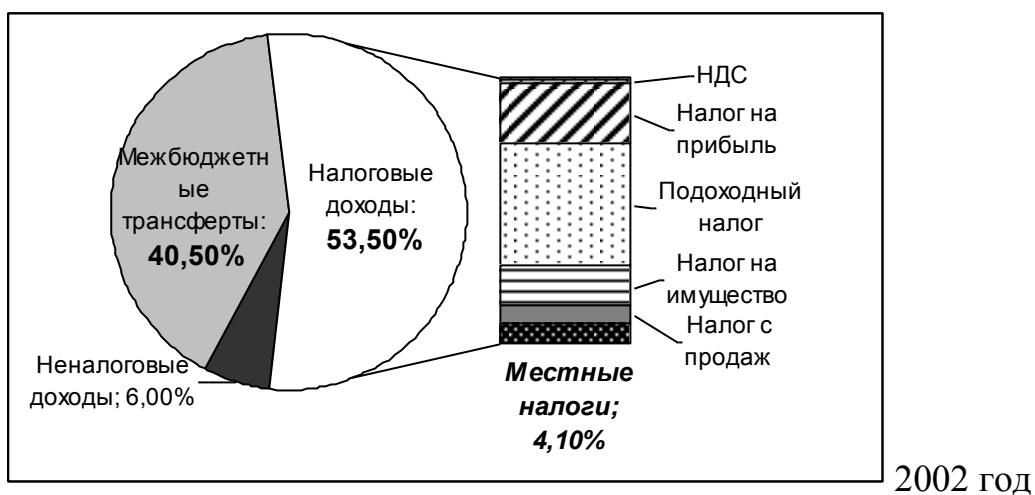
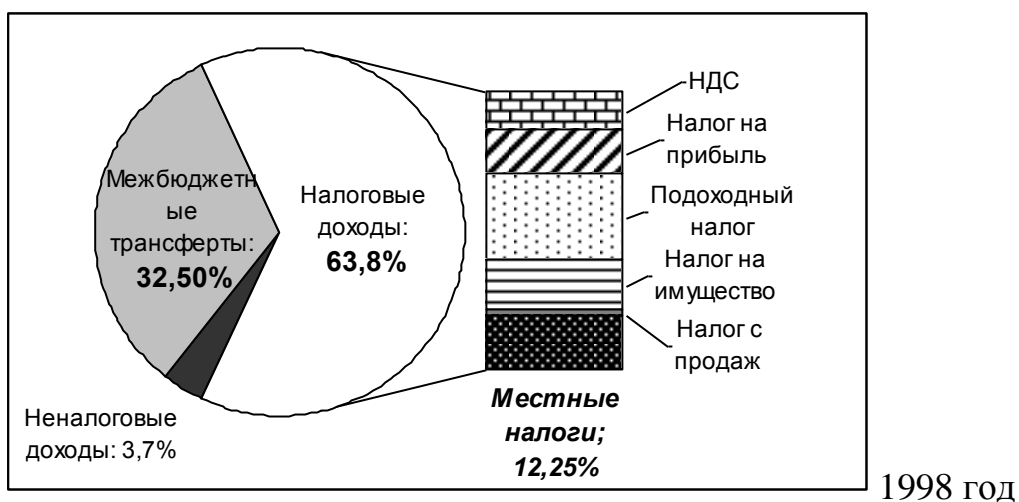


Рисунок 4 – Структура доходной части местных бюджетов в 1998, 2002 и 2008 годах.

Из рисунка видно, что если до реформы доля межбюджетных трансфертов была 32,5%, то после реформы она увеличилась до 58,05%. Это произошло за счет снижения налоговых доходов: с 64% до 30% (более чем в 2 раза). Хотя сама концепция реформы устанавливала необходимость

повышения роли местных налогов, на деле если в 1998 году доля местных налогов составляла 12,25%, то после реформы эта доля сократилась до 3,43% - более чем в 3,5 раза за период.

В итоге на 2008 год собственные доходы местных бюджетов не превышают 50%. Из налоговых доходов почти 90% приходится на федеральный налог – налог на доходы физических лиц, отчисления которого в местные бюджеты после реформы местного самоуправления сократились с 50% до 30%. Все это говорит о неудовлетворительной структуре доходной части местных бюджетов.

4. Высокая степень дифференциации финансовой обеспеченности и дотационности разных типов муниципальных образований

Обеспеченность собственными доходами резко различается между городскими округами с одной стороны и муниципальными районами и поселениями с другой. Так безвозмездные перечисления в структуре доходов составили в городских округах только 45,5%, в то время как в районах – 71,4%, а в поселениях – 67,7%. В целом городские округа являются более финансово обеспеченными, чем муниципальные районы и поселения.

Также варьируется и степень дотационности для разных типов МО. Так, для городских округов и внутригородских МО он составляет 6,79%, для муниципальных районов – 17,79%. Бюджеты поселений являются самыми высокодотационными: 38,22%.

5. Несоответствие расходной и доходной части местных бюджетов.

Анализ показывает несоответствие рассмотренного выше сокращения собственных доходных источников МО на фоне постоянного расширения собственных вопросов местного значения в результате поправок, постоянно вносимых в ходе реформы.

При низком значении собственных доходов, местным бюджетам по итогам реформы местного самоуправления была передана значительная часть расходов государства, в том числе часть расходов на образование (34,8% от общей величины расходов местных бюджетов на 2007 год), здравоохранение

и спорт (13,2%), ЖКХ (18,9%), которые являются для МО бюджетообременительными отраслями экономики. Значительна выросла доля межбюджетных трансфертов в структуре расходов местных бюджетов (с 0,3% на 2003 год до 4,9 % на 2007).

6. Торможение реформы местного самоуправления на региональном уровне.

Данную проблему можно проследить на примере Республики Башкортостан. Динамика поступлений доходов, собранных на территории республики в бюджетную систему Российской Федерации характеризует снижение поступлений в местные бюджеты (с 13,4% на 2002 год до 8% на 2009 год) (рисунок 5).

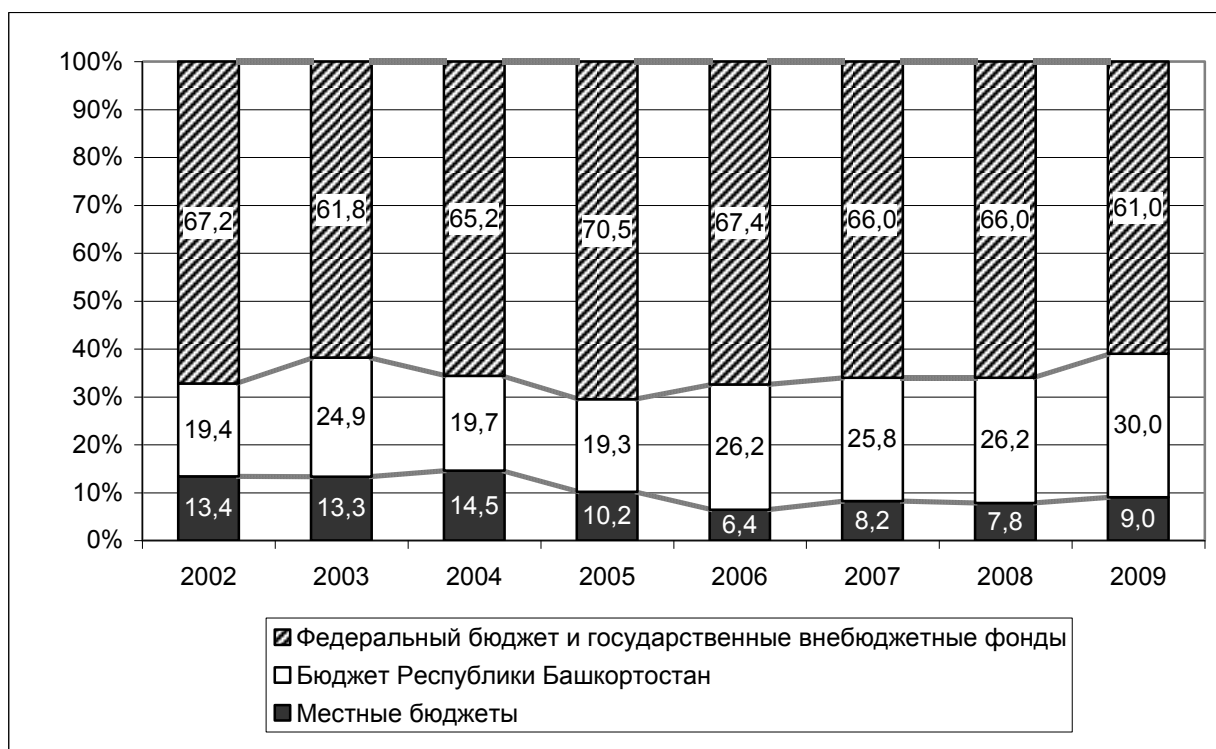


Рисунок 5 – Поступление налогов и сборов во все уровни бюджетной системы, собранные на территории Республики Башкортостан.

С другой стороны доля поступлений в федеральный бюджет также сократилась. Это говорит о том, что попытка децентрализовать бюджетную систему остановилась на региональном уровне и не дошла до

муниципальных образований. Подобная тенденция характерна для многих субъектов Российской Федерации.

Таким образом, поставленные реформой местного самоуправления задачи по повышению финансовой самостоятельности местных бюджетов и повышению роли местных налогов не были выполнены в принципе, реформа привела к ресурсной зависимости муниципалитетов от вышестоящих уровней, усилению социальной несправедливости, снижению интересов у органов местного самоуправления к повышению финансового потенциала территории. Или другими словами обострила кризисное состояние муниципальных образований в финансовой сфере.

В целом полезность и необходимость реформы не вызывает сомнений, но необходимо дальнейшее совершенствование для обеспечения вывода муниципальных образований из кризисного состояния и обеспечения их устойчивого развития.

Д. И. Ахтямова

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Построение демократического правового социального государства требует создания адекватной системы государственной службы, формирования высококомпетентного, нравственного персонала аппарата государственного управления. В связи с этим все большее значение приобретает профессиональная этика, нравственная культура государственных служащих. От их профессионализма и уровня нравственности зависит не только авторитет власти, эффективность реализации стратегических целей и конкретных решений на всех уровнях управления, но и социальное самочувствие общества.

В настоящее время масштабы и тенденции коррупции представляют реальную угрозу безопасности российского государства и общества. По данным экспертных исследований ООН, регулярно проводимых среди 159

государств планеты, по размаху коррупции Россия занимает (по возрастающему индексу) 128-е место. Непомерно высокой является латентность (скрытность) коррупционных преступлений: почти 100% без нескольких десятых от их совокупного числа.

Другой важной проблемой на сегодняшний день является повышение доверия и лояльности населения к государственной власти. В обыденном сознании часто именно нравственные, а не профессиональные и деловые качества представителей государственной службы более всего определяют отношение к оценке работы государственного органа. Между тем, научные исследования РАГС свидетельствуют: 52% опрошенных отмечают, что чиновникам свойственно безразличие, неуважительное отношение к людям; 49,8% - стремление использовать свою работу в корыстных целях.

На наш взгляд, для повышения этических и нравственных качеств государственных служащих, на федеральном уровне необходимо принять следующие меры:

1) Практически реализовать конкурсную основу принятия на должность, декларированную в Законе Российской Федерации «Об основах государственной службы Российской Федерации». Равный доступ на государственную службу призван обеспечить нормальную сменяемость и обновление чиновничества, недопустимость его превращения в касту. При принятии на государственную должность необходимо в совокупности применять такие методы, как экспертные оценки, психологический отбор, тестирование, биографический анализ, собеседование.

2) Улучшить внешний и внутренний контроль над деятельностью госслужащих. Внешний контроль должен концентрироваться на качестве выполнения государственными органами их функций, проверять целевое использование средств, осуществлять ревизию контрактов, и т.д. Внутренний контроль необходим для предотвращения неэффективных решений и нарушений и осуществляется непосредственным руководителем.

3) Ужесточить меры предупреждения и наказания за совершение коррупционных правонарушений. Необходимо введение новых и совершенствование уже существующих дисциплинарных, административных и уголовных санкций. Следует предусмотреть возможность специальной конфискации подарков, а также приобретенного в результате коррупционных злоупотреблений имущества; запрещение занимать определенные должности субъектам, ранее совершившим коррупционные и другие правонарушения.

4) Оптимизировать систему мотивации труда, создать условия для должностного роста. В настоящее время на всех уровнях государственного управления для расчета премий и надбавок применяются одни и те же показатели: стаж, условия труда, секретность и т.д., которые абсолютно не связаны с результатами труда, личными заслугами и достижениями. Как отмечает профессор В.Л. Романов, «интерес служащих к традиционным формам поощрений (награды, грамоты, благодарности и т.п.) сохранился в статистически незначимом выражении. Большинство (до 80%) респондентов указывают на заинтересованность в получении денежного вознаграждения».

5) Обеспечить социальную защищенность государственных служащих. Перманентная неудовлетворенность уровнем социальной защищенности создает благоприятный фон для деформаций профессиональных ценностей, нарушений норм служебного поведения и развития конфликтов интересов.

6) Законодательно урегулировать основы профессиональной этики. Среди всех механизмов, способствующих формированию надлежащей нравственности государственной службы, одним из наиболее действенных является специально разработанный, нормативно принятый Этический кодекс государственного служащего (Кодекс административной этики).

7) Обеспечить «прозрачность» деятельности государственных органов, их открытость и публичность. Требуется создание форматов аналитических отчетов государственных органов, раскрывающих результаты их деятельности.

8) Повышать престиж государственной службы. Государственный служащий – лицо государства и нации. Необходимо пропагандировать уважительное отношение к службе на благо государства, защите государственных интересов.

9) Внедрить информационные технологии для совершенствования системы государственного управления. Это позволит упростить и ускорить процедуры принятия решений, сократить число злоупотреблений при работе с гражданами, повысить качество подготовки документов.

10) Постепенно и планомерно работать на повышение сознательности и социальной ответственности государственных служащих. Необходимо включить курсы этики и культуры поведения в учебные планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, также и в систему общего образования в целом.

Литература

1. Конституция РФ. – М.: Омега-Л, 2009.
2. Федеральный закон N 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. (с изменениями от 18 февраля 1999 г., 7 ноября 2000 г., 27 мая 2003 г.)
3. Федеральный закон N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. (в ред. Федеральных законов от 02.02.2006 N 19-ФЗ, от 02.03.2007 N 24-ФЗ, от 12.04.2007 N 48-ФЗ, от 01.12.2007 N 309-ФЗ, от 29.03.2008 N 30-ФЗ)
4. Общие принципы служебного поведения государственных служащих. Утв. Указом Президента РФ от 12 августа 2002 г. N 885.
5. Модельный «Этический кодекс государственного служащего РФ». [Электронный ресурс] <http://www.rb.ru/inform/98977.html>
6. Калюгина С.Н., Харченко Н.П. Проблемы административной этики государственных служащих в условиях рыночной экономики // Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия «Экономика», 2005, №2

7. Этика государственной службы // Государственная служба. Проблемы профессиональной этики. Зарубежный опыт. Реферативный бюллетень. №2 (22), 98. –М.: Изд-во РАГС, 2005. –С. 31

Э. А. Барыева

ОЦЕНКА ПРИОРИТЕТНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ «КОМПЛЕКСНОГО ИНВЕСТИЦИОННОГО ПЛАНА РАЗВИТИЯ КАРАБАШСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА»

В декабре 2009 года антикризисная комиссия Правительства РФ под руководством первого вице-премьера И. Шувалова составила список моногородов¹ страны, которые нуждаются в поддержке государства по диверсификации экономики. Карабашский городской округ стал одним из первых, вошедших в федеральную программу государственной поддержки моногородов [1].

В городе Карабаш функционирует крупное градообразующее предприятие – ЗАО «Карабашмедь» по производству меди. На предприятии занято более 1,2 тыс. человек, что составляет 26 % от численности экономически активного населения, доля налоговых отчислений в бюджет муниципального образования составляет 30 %.

Одним из главных элементов программы государственной поддержки моногорода является Комплексный инвестиционный план на 2010-2015 гг. для социально-экономического развития Карабашского городского округа, который разработан в соответствии со Стратегией социально-экономического развития Карабашского городского округа до 2020 года. Разработкой Комплексного инвестиционного плана занимались Администрация Карабашского городского округа, рабочая группа по подготовке комплексного социально-экономического плана развития КГО, ЗАО «Карабашмедь», ОАО «НТЦ-НИИОГР», предприятия и организации Карабашского городского округа. Одним из направлений реализации Комплексного инвестиционного плана (КИП) является диверсификация экономики округа. Основная цель КИП - создание условий для ускоренного

¹ Монопрофильность определяется как доминирование какой-либо отрасли промышленности в экономике города. Понятие монопрофильности, как правило, применяется к городам, в которых одно или несколько крупных градообразующих предприятий относятся к одной отрасли промышленности (или к разным, но направленным на создание единого конечного продукта).

социально-экономического развития Карабашского городского округа. В этой связи представителями бизнеса совместно с Администрацией КГО были разработаны инвестиционные проекты. Выявление первоочередных проектов развития среднего и малого предпринимательства, путем оценки их приоритетности через выбранные показатели становится первоочередной задачей.

Для оценки приоритетности инвестиционных проектов была использована принятая в Челябинской области методика [2], но из-за отсутствия необходимых данных по каждому инвестиционному проекту, показатели, связанные с величиной налоговых отчислений в бюджет были заменены другим показателем – срок реализации инвестиционного проекта.

По результатам оценки проектов малого и среднего предпринимательства, заявленных в Комплексном инвестиционном плане развития Карабашского городского округа 2010-15 гг., были определены наиболее и наименее приоритетные. Инвестиционные проекты, вошедшие в интервал от 18 и более баллов являются наиболее приоритетными, 14-17-средней приоритетности, 10-13 – менее приоритетные проекты (рис. 1)

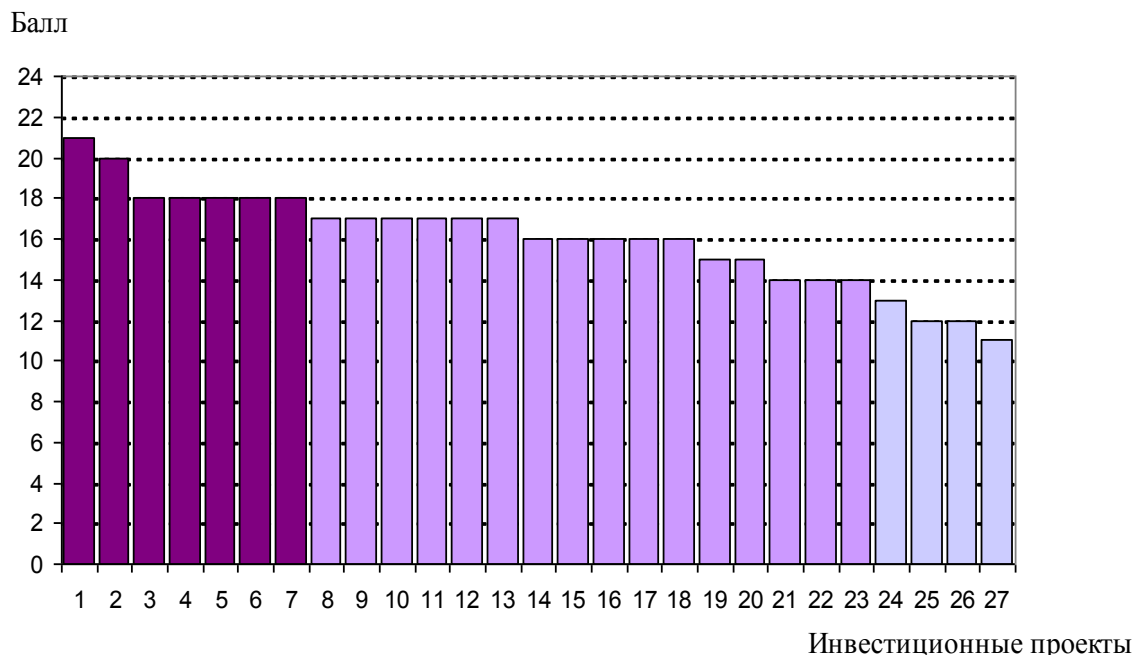


Рисунок 1 – Распределение проектов малого и среднего предпринимательства по приоритетности

Из рисунка 1 следует, что к наиболее приоритетным инвестиционным проектам относятся 7 проектов, к проектам средней приоритетности – 16, к наименее приоритетным - 4 (таблица 1).

Таким образом, определив приоритетность инвестиционных проектов, можно предпринимать дальнейшие действия по их реализации, начиная с наиболее эффективных проектов, как для собственников, так и для населения. Данная методика оценки приоритетности инвестиционных проектов позволяет прогнозировать эффективность диверсификации экономики моногорода, путем реализации самых приоритетных инвестиционных проектов, позволяющих решить наиболее острые проблемы города.

Таблица 1 – Инвестиционные проекты малого и среднего предпринимательства.

№ п/п	Название проекта	Стоимость проекта, млн. руб.	Период реализации, годы
1	Проект переработки гранулированных шлаков ООО «Рифей»	150	2010-2013
2	Организация кролиководческой фермы	19,5	2010-2011
3	Проект развития придорожного сервиса ООО «Гео-Союз»	40	2010-2012
4	Сортировка и переработка ТБО ООО «ККС»	30	2012
5	Строительство зоны отдыха ООО «ККС»	30	2012
6	Реконструкция придорожного кафе на участке автодороги Карабаш - Кыштым ИП Иванников В.В.	3	2010
7	Проект Горнолыжный комплекс «Фомина Гора» ООО «Спортивный клуб горнолыжного спорта и сноуборда»	200	2010-2014
8	Комплекс по переработке техногенных образований и восстановлению экологии ООО «Многоотраслевая компания Metallург»	25	2010-2013
9	Строительство комплекса придорожного сервиса ул. Пархоменко ООО «Арго»	12,4	2010-2011
10	Строительство завода глюкозно-фруктовых сиропов ООО «Русинвест»	563,1	2013-2014
11	Модернизация деревообрабатывающего производства ООО «Карабашский ДОК»	53	2010-2012
12	Строительство комплекса придорожного сервиса (ул. Миасская) ИП Иванников В.В.	20,3	2010-2011
13	Добыча и переработка строительного камня ООО «Промком»	150	2010-2012

14	Проект развития рыбопромышленного предприятия ООО «Гео-Союз»	300	2010-2014
15	Создание регионального научно-производственного комплекса по переработке свинцово-цинковых пылей и техногенных отходов медеплавильного производства ООО «Русинвест»	923,2	2010-2013
16	Строительство оздоровительного комплекса ИП Федосеева Е.Ф.	3,8	2010
17	Строительство спортивно-туристического центра ООО «Спортивно-туристический центр КАРАБАШ»	120	2010-2012
18	Строительство торгового бизнес центра ООО «Мастер-Сервис»	52	2010-2011
19	Малоэтажное жилищное строительство ООО «Мастер-Сервис»	500	2010-2012
20	Комплекс по переработке ТБПО ЗАО «ТБПО - Карабаш»	2000	2011-2012
21	Создание предприятия по внедрению альтернативных видов топлива (пеллет) ООО «Контур»	13,7	2010-2012
22	Добыча и переработка строительного камня ООО «Недра Урала»	80	2010-2012
23	Проект переработки хвостов обогащения ООО «Стройинвест - Урал»	25	2012-2015
24	Строительство сернокислотного цеха №2 ЗАО «Русская медная компания»	1606	2015-2019
25	Строительство дробильно-сортировального комплекса по выпуску строительного кондиционного щебня ООО «Геур»	98	2010-2013
26	«Модернизация металлургического производства до производительности до 100 тысяч тонн анодной печи в год» ЗАО «Карабашмедь»	9408,6	2010-2017
27	Строительство Салона Красоты ИП Иванникова С.Ю.	8,5	2010

Литература:

1. Комплексный инвестиционный план развития Карабашского городского округа 2010-2015 гг.
2. Постановление Правительства Челябинской области «Об утверждении Порядка проведения ежегодного конкурса «Лучший инвестиционный проект Челябинской области» от 16.07.2009 г. № 168 –П.

ВОЗМОЖНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА РЕФОРМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В УСЛОВИЯХ АДМИНИСТРАТИВНОЙ РЕФОРМЫ В РОССИИ

Государственная служба Российской Федерации является важнейшим направляющим звеном преобразований в политике, экономике, социальной сфере, в области национальной безопасности. Однако государственный аппарат современной России не приспособлен для решения многих стратегических задач. Произошел процесс накопления внутренних противоречий в самой государственной службе как роде профессиональной деятельности. Поэтому стала необходима реформа государственной службы.

Главной целью реформы должно стать координальное повышение эффективности государственной службы в интересах населения страны, укрепления государства. Важнейшая задача – это восстановление доверия населения страны к органам государственной власти путем качественного, грамотного удовлетворения его потребностей на основе предоставления государственных услуг. Окончательным результатом реформы должно стать государство, адекватное современности, целям, задачам, поставленным перед страной в целом.

Практика развития деятельности государственной службы в Российской Федерации и ведущих странах Западной Европы, показывает общее и особенное в такой деятельности. Анализ специфики работы зарубежных кадровых служб показывает, что характер их деятельности определяется, прежде всего, правительственными программами реформирования и модернизации государственного аппарата, повышения эффективности социально-экономических задач, сокращения затрат на содержание государственной службы. Модернизация государственной службы направлена на достижение эффективности решения социально-экономических задач, а также политической стабильности общества.

Несмотря на отличительные черты национально-государственных условий и особенностей социально-экономической, политической, культурной ситуации в каждой из стран, в основу реформирования каждой их государственной службы легли общие принципы.

Важным принципом является принцип демократизации государственного управления и государственной службы. Государственная служба должна находиться в огромной зависимости от интересов населения страны. Это достигается путем обеспечения её открытости, большой информированности. Демократизация должна проявляться в установлении новых отношений между центральными, региональными и местными органами государственной власти, в создании условий общей заинтересованности в повышении эффективности государственной службы.

Вторым принципом является ориентация на клиента. Девизом государственной службы должен стать лозунг: «Лицом к человеку». Для внедрения этого принципа необходимо создать обстановку, заставляющую государственных служащих поставить обслуживание клиентов на такой же уровень, как в самых передовых частных организациях. При этом для государственных служащих должны быть разработаны стандарты (правила, нормы) обслуживания населения, входит в практику создание единых центров, в которых работают представители из различных ведомств, чтобы обслуживать клиентов в одном месте.

Третьим принципом реформирования государственной службы является ориентация на конечный результат. Обычно в моделях построения и функционирования государственной службы делается акцент больше на процесс, а не на результат. В настоящее же время в России, США и ряде стран Западной Европы в основу оценки деятельности государственной службы поставлен конечный результат. Если поставленный конечный результат не достигнут, то тот или иной государственный институт подлежит реорганизации.

Следующий принцип реформирования государственной службы заключается в простоте управления. Это предполагает: повышение уровня оперативности управления, упрощения управленческих структур, повышения самостоятельности оперативных единиц, ответственности исполнителей за реализацию принятых решений.

Также следует выделить принцип рентабельности государственной службы. Расходы на содержание государственных служащих, на финансирование программ должны быть оправданными. Это достигается разными способами: модернизацией управленческих структур, сокращением штатов работников, делегированием части функций частным организациям.

При совершенствовании системы государственного управления следует учитывать состояние объекта воздействия, которым является кадровый потенциал государственной службы, его количественные и качественные параметры, основные тенденции развития, способности и возможности успешно осуществлять, на основе и в рамках закона, возложенные на государственных служащих права и обязанности.

В различных государствах Запада на смену рациональной модели государственной службы образуется принципиально новая модель государственной службы. Ее качественными характеристиками выступают: творчество, новаторство, эмоциональная атмосфера, душевный подъем.

Считается, что возможность успешного выполнения функциональных (должностных) обязанностей обуславливается [1, с.436]:

- профессиональной характеристикой специалиста – на 30%;
- личностными качествами – на 30%;
- умением работать с людьми, в коллективе – на 40%.

Заслуживает приемлемости для России зарубежная практика организации государственного образования и получения второго (специального) высшего образования или ученой степени. Так, в США специалистам с этой целью предоставляются дополнительные отпуска. На вполне законных основаниях любой государственный служащий может

отчислить до 2 тысяч долларов из своего дохода на обучение, и эта сумма освобождается от налогов. Подготовка государственных служащих за рубежом осуществляется широким спектром образовательных учреждений: традиционными университетами, институтами, колледжами; специализированными ведомственными учебными заведениями – школами бизнеса и деловыми школами, разнообразными центрами подготовки.

В последнее время наблюдается тенденция к сближению государственной службы и частного бизнеса на Западе, трансформация государственного управления под влиянием «глобализации». Это явление получило название «нового государственного менеджмента». Глобализация представляет собой «сложный и многомерный комплекс различных процессов, включающий развитие межгосударственных экономических, политических, социальных, культурных связей, трансформацию мировой экономики и формирование глобальных рынков, широкое распространение западной системы демократических ценностей и одновременно их усиливающееся неприятие» [2, с.5].

Новый государственный менеджмент обусловил принятие таких понятий, как: «оживление государственной службы», «преобразование организации», «нацеленность на всестороннее повышение качества управления», «дух предпринимательства», «перераспределение полномочий», «предприимчивость». Главным стало требование повышения качества государственной службы.

Сторонники нового государственного менеджмента в государственных учреждениях предлагают такие методы: большую нацеленность на внешние ориентиры; использование прогнозирования в процессе принятия решений; разработка организационной структуры, опирающейся на такие принципы, как уменьшение числа уровней руководства; выдвижение руководителей, способных к перспективному мышлению; постоянное и непрерывное обучение и самостоятельная учеба государственных служащих.

Таким образом, на основе взвешенного подхода к зарубежному опыту следует внимательно изучить и применить приемлемое для России, а с чем не представляется возможность согласиться - не использовать в нашей стране.

Литература:

7. Государственная служба: Учебник / Под ред. проф. В. Г. Игнатова. – М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2004. – 528 с.
8. Лукьянова Е. Г. Глобализация и правовая система России (основные направления развития) /Е. Г. Лукьянова. – М.: Норма, 2006. – 112 с.

А. В. Золотухина

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И ИХ ЦЕЛЕОРИЕНТИРОВАНИЕ НА ПРОЦЕСС ПЕРЕХОДА К УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Об устойчивом развитии национальной и региональной экономики в последние годы опубликовано немало работ, однако в практике российского государственного управления реализация стратегии устойчивого развития пока не приобрела целевого и планомерного характера.

Само понятие «устойчивое развитие региона» является неоднозначным. Под ним понимается как непрерывный экономический рост, так и выход из кризиса, и обеспечение высокой конкурентоспособности территории в долгосрочном аспекте, и, учитывая неблагоприятное состояние экологии, «развитие без разрушения» – такое социально-экономическое развитие, при котором обеспечивается столь угодно длительное функционирование и развитие региональной системы без ухудшения условий жизни населения и при сохранении качества природной среды [1].

Поскольку все эти аспекты регионального развития немаловажны с точки зрения устойчивости экономики, необходим *комплексный подход* к рассмотрению устойчивого развития региона, под которым предлагается

понимать целенаправленный процесс непрерывного совершенствования структурно-функциональных характеристик региональной системы для обеспечения коэволюции (гармоничного сосуществования) во взаимодействии с окружающей средой и расширенного воспроизводства в координатах инновационной экономики.

Неслучайно в предлагаемом определении употреблено слово «целенаправленный». Дело в том, что в отличие от стихийно начавшегося ускорения научно-технического прогресса, процесс перехода к устойчивому развитию может быть обеспечен только при четком осознании соответствующих целей государственного управления, направляющего, в свою очередь, и действия граждан, общественных организаций, предприятий и отраслей экономики, задающего их функционирование в едином ритме и с одинаковым вектором в заданной системе координат (в координатах устойчивой экономики).

В современных социально-экономических условиях рыночных трансформаций в России и одновременного перехода от индустриальной к постиндустриальной экономике приоритетной, основополагающей целью экономической политики регионов страны с позиций обеспечения их устойчивого развития должно стать повышение уровня жизни населения посредством экономических, организационных, правовых и иных мер, направленных, с одной стороны, на ускорение процессов освоения новшеств для более полного удовлетворения технологических, экономических и социальных потребностей, а с другой стороны – на выявление и ограничение негативного влияния научно-технического прогресса на окружающую природную среду, на жизнь и здоровье людей.

Подобная целевая установка, ориентированная на становление в регионах страны инновационной и устойчивой экономики, уже не может достигаться посредством традиционных для российского государственного управления инструментов – административных или экономических мер государственного регулирования экономики (нормативно-правового

обеспечения, мер бюджетно-налоговой политики и т.п.). Необходимы новые технологии регионального менеджмента, которые, с одной стороны, способствовали бы повышению эффективности деятельности органов государственной власти региона в условиях становления рыночных отношений, а с другой, повышали бы инициативность граждан, проживающих на данной территории, предпринимателей и промышленной сферы, инновационного сектора экономики, ориентируя их на цели устойчивого развития.

Таковыми технологиями, в частности, следует считать: стратегическое и селективное управление, региональный маркетинг и форсайт.

Стратегическое управление, в отличие от традиционного управления и планирования (в частности, использовавшихся в административно-командной экономике) не является управлением на основе контроля выполнения плана, т.к. не исходит из того, что будущее может быть предсказано путем экстраполяции исторически сложившихся тенденций роста и будет непременно более благоприятным (при таком «приростном» подходе, очевидно, фактически осуществляется постановка целей «от достигнутого») [2]. Напротив, стратегическое управление ориентируется на поиск новых возможностей регионального развития и альтернативные управленческие решения.

При этом стратегия, представляя собой способ действий или систему мер региональных органов власти, становится необходимой в ситуации, когда для достижения поставленных целей регионального развития необходимо исходить не только из достигнутого к данному моменту состояния и имеющихся на территории ресурсов, но и учитывать многочисленные интересы и потребности разных групп и категорий населения, изменяющиеся условия внешней и внутренней региональной среды.

Селективное управление может быть рассмотрено как особая управленческая деятельность региональных органов власти,

ориентированная на выделение приоритетных объектов (направлений) в целях ресурсной и иной поддержки. Апробация селективного подхода началась несколько десятилетий назад в странах Организации экономического сотрудничества и довольно быстро получила широкое распространение [3]. Суть его сводилась, прежде всего, к строго целевому использованию финансовых средств региона в соответствии с установленными приоритетами, что позволяло обеспечить дальнейшее развитие наиболее важных социально-экономических направлений.

Использование в практике регионального менеджмента метода селективного управления предполагает учет принципа выбора, как важнейшего принципа управления региональным развитием в условиях изменчивости внешней и внутренней среды, позволяющего сконцентрировать ограниченные региональные ресурсы на приоритетных направлениях регионального развития.

Региональный маркетинг следует считать одним из важнейших инструментов территориального управления в условиях рыночной экономики, поскольку он нацелен на формирование и поддержание положительного отношения к региону как к месту жительства и хозяйствования, ведения бизнеса, кратковременного пребывания [4], в результате чего обеспечивается повышение привлекательности региона (туристической, инвестиционной и пр.). Это, в свою очередь, означает приток капиталов, трудовых ресурсов, качественных товаров в регион и, тем самым, способствует повышению уровня жизни населения на его территории.

Форсайт, как особая технология государственного (регионального) управления, характеризующая возможность активного управления будущим региона, достаточно широко используется в мировой практике последних лет [5]. В современных отечественных и зарубежных экономических источниках под форсайтом (от англ. foresight – предвидение) понимают современную методологию национального (регионального) прогнозирования, базирующуюся на отборе социально-экономических и/или научно-

технологических направлений стратегического управления при учете мнения (в ходе экспертного обсуждения) всех ключевых участников развития страны в целом или отдельных ее регионов относительно возможных путей развития экономики и долгосрочных приоритетов в разных отраслях [6, 7].

Однако форсайт – это не просто прогноз (англ. forecast) в смысле попытки «угадать» будущее, часто определяемое факторами, на которые не способны повлиять региональные органы власти. Форсайт предполагает активное управление будущим, исходит из возможных вариантов, которые могут наступить при выполнении определенных условий: правильном выборе приоритетов регионального развития и возможных его сценариев; достижении консенсуса между всеми заинтересованными субъектами региональной экономики по выбору и реализации того или иного сценария; эффективности предпринятых региональными органами власти мер по его реализации.

Все охарактеризованные здесь технологии управления регионом, активно применяемые в зарубежной практике территориального хозяйствования и уже начинающие внедряться в систему государственного управления России, при их регулярном и эффективном использовании, а также совершенствовании с учетом региональной специфики каждого субъекта Российской Федерации, несомненно, способны обеспечить достижение важнейших целей устойчивого развития [8]:

- повышение уровня жизни населения при более полном удовлетворении потребностей людей посредством ориентации всей системы регионального управления на запросы потребителей (в процессе регионального маркетинга и стратегического управления регионом);
- интенсивное развитие региональной экономики и ее наиболее перспективных отраслей (так называемых «локомотивов» или «точек роста» [9]) на основе управления регионом с позиций выделения важнейших приоритетов;

- рост региональной конкурентоспособности в рамках национальной и/или мировой хозяйственной системы на базе учета сильных и слабых сторон регионального развития, рисков и возможностей (в процессе стратегического управления и стратегического планирования);
- повышение имиджа региона, как поступательно развивающегося административно-территориального образования со стабильной экономикой, высоким уровнем жизни, сохранной природной средой (в рамках регионального маркетинга);
- снижение антропогенной нагрузки на окружающую природную среду региона путем повышения экологической ответственности граждан, согласования интересов населения и властных структур, предпринимательства, а также настоящих и будущих поколений людей, проживающих на территории региона (при проведении форсайтов).

Литература:

9. Корчагина Е.В. Анализ современных подходов к оценке устойчивого развития на уровне компаний // Проблемы современной экономики. 2008. № 4. [Электронный ресурс] <http://www.m-economy.ru>
10. Менеджмент в государственной службе и управление развитием региона: Учеб. пособие / Под общ. ред. А.П. Панкрухина. М.: – Улан-Удэ: Издательско-полиграфический комплекс ВСГАКИ, 2001. – 233 с.
11. Колесник Ю.И. Определение направлений промышленной политики на основе инструментов стратегического управления // Известия ИГЭА. 2007. №2 (52). С. 103-108.
12. Панкрухин А.П. Маркетинг: учебник / А. П. Панкрухин. – М.: Омега-Л, 2007. – 656 с.
13. Соколов А.В. Форсайт: взгляд в будущее // Форсайт. 2007. № 1. С. 8-15.
14. Третьяк В.П. Форсайт в вопросах и ответах / В. П. Третьяк. – М.: ИЭПП, 2007. – 265 с.

15. Martin B. Technology Foresight in a Rapidly Globalizing Economy. International Practice in Technology Foresight / B. Martin. – Vienna: UNIDO, 2002. – 216 p.
16. Золотухина А.В. Проблемы инновационного и устойчивого развития регионов / А. В. Золотухина. – М.: КРАСАНД, 2010. – 240 с.
17. Концепция «Стратегии социально-экономического развития регионов Российской Федерации», одобрена на заседании Правительства Российской Федерации 30 июня 2005 года. [Электронный ресурс] <http://archive.minregion.ru/OpenFile.ashx/Download?AttachID=184>

З. З. Имашева, Г. Р. Зиннурова

БЮДЖЕТИРОВАНИЕ, ОРИЕНТИРОВАННОЕ НА РЕЗУЛЬТАТ, В УПРАВЛЕНИИ ЦЕЛЯМИ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Задачей муниципальных властей является экономически обоснованное и эффективное распределение бюджетных средств, обеспечивающих реализацию целей социально-экономического развития муниципального образования (МО). Необходимо внедрение системы формирования бюджета, направленной на прослеживание взаимосвязи между бюджетными расходами и достигнутыми результатами, что реализуется с помощью методов бюджетирования, ориентированного на результат.

Бюджетирование, ориентированное на результат (БОР), представляет собой метод планирования и использования бюджетных ресурсов в целях оптимального достижения измеримых конечных общественно значимых результатов.

Внедрение БОР в практику органов местного самоуправления позволяет [2]:

- определить приоритеты бюджетных расходов и обеспечить их реализацию;

- установить взаимосвязь между ожидаемыми результатами реализации программ и объемов требуемых для этого ресурсов;
- повысить обоснованность бюджетных расходов;
- более эффективно распределить бюджетные средства между конкурирующими статьями расходов в соответствии с приоритетами муниципальной политики;
- расширить самостоятельность и повысить ответственность получателей бюджетных средств;
- стимулировать муниципальных служащих, работников бюджетных и автономных учреждений к эффективной работе, направленной на достижение конечных результатов;
- повысить уровень прозрачности деятельности органов местного самоуправления, что способствует повышению доверия населения и привлечению инвесторов.

Инструменты БОР можно представить в виде двух групп (рис.1):

1. Инструменты целеполагания и планирования, обеспечивающие единство муниципальной политики в различных отраслях и по муниципалитету в целом.

2. Инструменты, обеспечивающие реализацию установленных целей и задач через формирование бюджетов муниципальных услуг.



Рисунок 1 – Инструменты бюджетирования, ориентированного на результат

Цели и задачи МО устанавливаются в таких документах как: долгосрочные целевые программы; доклад муниципальных властей о результатах и основных направлениях деятельности; ведомственные целевые программы.

Долгосрочные целевые программы разрабатываются для достижения стратегических целей развития муниципального образования. Эти программы включают в себя комплекс мероприятий, взаимосвязанных по ресурсам, исполнителям, срокам осуществления и показателям результативности. Бюджетное планирование с использованием долгосрочных целевых программ предполагает возможность получения дополнительного объема финансирования для достижения целей программы за счет субсидий из бюджетов других уровней.

В ежегодном докладе о результатах и основных направлениях деятельности муниципальных властей представляются направления деятельности МО в отчетном и плановом периодах времени в разрезе целей, задач, мероприятий, показателей результативности и объемов бюджетного финансирования. Доклад предназначен как для органов власти всех уровней, с целью анализа результатов их деятельности и определения дальнейших действий. Так и для населения и хозяйствующих субъектов, с целью обеспечения возможности воздействия общественности на деятельность муниципальных властей.

Ведомственные целевые программы разрабатываются для достижения целей и задач развития конкретной отрасли. Мероприятия этих программ должны соответствовать, но не совпадать с мероприятиями долгосрочных целевых программ МО.

Для реализации целей и задач МО необходимы следующие инструменты: реестр муниципальных услуг (работ), стандарты качества муниципальных услуг, планирование стоимости муниципальных услуг, муниципальное задание на оказание услуг.

Реестр муниципальных услуг представляет собой полный перечень муниципальных услуг (МУ) и работ, выполняемых или оказываемых исполнителями жителям муниципального образования или хозяйствующим субъектам, действующим на его территории. Реестр МУ составляется на основе перечня вопросов местного значения, указанных в Федеральном законе №ФЗ-131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», различных программ развития.

Для регулирования предоставления услуг необходима разработка стандартов качества услуг, которые должны содержать описание сущности услуг, сроков их выполнения, перечня исполнителей и ответственных. Стандарты способствуют повышению информированности населения МО о предоставляемых услугах, их составе и объеме, разрешению спорных ситуаций, повышению прозрачности деятельности муниципальных властей.

Для планирования затрат на выполнение МУ необходимо определить потребность в них и рассчитать стоимость.

Оценка потребности в МУ осуществляется путем анализа различных данных по группам клиентов. Для этого необходимо классифицировать потребителей услуг. Классификация может быть по различным критериям. Например, по возрасту, социальному статусу, частоте обращений (пользованию услугами), географической принадлежности и т.д. Потребность может оцениваться на уровне конкретного учреждения, оказывающего услуги, либо всего муниципального образования.

Стоимость услуг образуют непосредственно затраты на осуществление данных услуг – необходимые ресурсы, заработная плата исполнителей, а также заработная плата управленческого, вспомогательного персонала, затраты на мониторинг осуществления мероприятий, на содержание помещений и оборудования. Также необходимо учитывать расходы прошлых и будущих периодов.

Оценка стоимости услуг позволяет определить структуру затрат на предоставление каждой МУ. А на этапе выполнения и контроля за исполнением бюджета она важна для оценки экономической и социальной эффективности услуги. Помимо эффективного планирования бюджета расчет стоимости муниципальных услуг позволит муниципальным органам власти обосновывать свои требования по увеличению финансирования из бюджетов вышестоящего уровня на осуществление переданных им государственных полномочий.

Реализация муниципальных услуг осуществляется с помощью муниципальных заданий (МЗ). МЗ формируются структурными подразделениями органов муниципальной власти, осуществляющими управление в соответствующей сфере. Муниципальное задание включает в себя услуги и работы, которые учреждение оказывает как в рамках долгосрочных и ведомственных целевых программ, так и в рамках текущей

деятельности, и устанавливает требования к составу, объему, порядку и результатам оказания этих услуг.

Внедрение МЗ позволяет четко разграничивать предоставление услуг между исполнителями, исключать дублирование функций подразделений администрации, и как следствие снижать затраты.

Таким образом, внедрение бюджетирования, ориентированного на результат, позволит в соответствии со сформулированными целями и задачами муниципального образования разрабатывать полный перечень услуг МО, с указанием исполнителей, стандартными требованиями к этим услугам; формулировать задания для исполнителей. Планировать расходы на выполнение МУ в результате расчета их стоимости; определять источники их финансирования; и в результате реализации – экономическую и социальную эффективность МУ. Такой подход позволит более эффективно планировать бюджет МО и повышать результативность его исполнения.

Литература:

1. Федеральный закон от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [Электронный ресурс] www.consultant.ru
2. Использование инструментов бюджетирования, ориентированного на результат, в практике муниципального управления. – М.: Институт экономики города, 2009. – 20 с.

М. А. Каткова

УПРАВЛЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМОЙ (на примере Саратовской области)

Главным противоречием, определяющим долгосрочные тенденции экономической динамики и выбор стратегии развития региона, является относительное исчерпание возможностей развития на основе индустриальной модели. XXI век принес новое понимание сравнительных региональных

преимуществ. В конкурентной борьбе эпохи информационной экономики преимуществами обладает тот регион, который основывается на источниках постиндустриального развития. Переход к постиндустриальной стадии развития предполагает укрепления позиций «экономики, основанной на знаниях», расширение использования высококвалифицированного и высокооплачиваемого труда, активное освоение инновационной модели развития, диверсификацию региональной экономики на основе расширения сегмента наукоемкого сектора.

Реализация целевой функции стратегического развития региона связана с решением трех задач: формирование региональной инновационной системы; повышение производительности труда и конкурентоспособности; стимулирование инвестиционной активности, повышение инвестиционной привлекательности. Рассмотрим эти вопросы более подробно.

1. Важнейшей стратегической задачей в области ускорения экономического роста на основе развития науки и технологий является формирование региональной инновационной системы Саратовской области, которая выступает частью национальной инновационной системы России.

Региональная инновационная система, являясь составным компонентом национальной, призвана объединить возможности и ресурсы региональной власти, научно-образовательного комплекса, а также бизнеса и предпринимательства для реализации стратегических приоритетов развития области. Региональная инновационная система призвана обеспечить непрерывность трансформации научных исследований и экспериментальных разработок в коммерческий инновационный продукт. Со стороны министерств области важными направлениями работы являются поддержка развития инновационной инфраструктуры, формирование «правового поля» и экономического пространства, создание механизмов содействия коммерциализации научных, технических и экспериментальных проектов, распространение передовых практик и стратегий успешного внедрений

научных идей в производство, финансирования научного сопровождения инновационных проектов, имеющих высокую значимость.

Региональная инновационная стратегия направлена на превращение Саратовской области в инновационно активный регион, где «точки роста» формируют инновационные структуры (бизнес-инкубаторы, технопарки, центры трансфера технологий, инновационно-технологические центры и научно-образовательные комплексы, консалтинговые и инжиниринговые фирмы), созданные с целью интеграции процессов научных исследований, опытно-конструкторских разработок, экспериментальных образцов и производства для расширения позиций сегмента наукоемких технологий, товаров и услуг в экономике области. Опыт показывает, что инновационные структуры отличаются высокой окупаемостью и налоговые отчисления в региональный бюджет превышают затраты на их создание из бюджетных источников уже в краткосрочном периоде. В перспективе планируется расширить сеть венчурных фондов, ориентированных на развитие высоких технологий и наукоемкого производства.

Одной из важнейших форм, развития региональной инновационной системы является поддержка инновационных проектов в области инновационно-телекоммуникационных, космических, авиационных, химических, транспортных и энергосберегающих технологий, создания новых материалов с заранее заданными свойствами, биотехнологий и других наукоемких технологий. Последовательная реализация инновационных проектов формирует замкнутый цикл: научные исследования – технологии – производство наукоемкой продукции – формирование рыночной ниши – расширение сегмента высокотехнологичных товаров на региональных рынках – расширение объема и диверсификация структуры источников финансирования научных исследований. Уже на начальных стадиях реализации высокотехнологичных проектов, направленных на создание конкурентоспособной наукоемкой продукции, важно стимулировать инновации и развитие венчурного инвестирования, привлекая средства из

разных источников (бюджетные, внебюджетные и смешанные формы финансирования). Для поддержки региональной науки в перспективе планируется создание региональных фондов фундаментальных исследований и прикладных разработок. Необходимо обратить внимание на то, что эффективным механизмом финансирования региональной инновационной системы может быть венчурное инвестирование. Расширение объема частных инвестиций в высокотехнологичные венчурные проекты предполагает участие структур региональной власти, которые выступают определенным гарантом устойчивости венчурной индустрии. В России создана Российская ассоциация венчурного инвестирования (РАВИ), разработана Концепция государственной поддержки венчурного инвестирования. В рамках Концепции запланировано создание широкого круга региональных и отраслевых венчурных фондов с государственным участием, что могло бы создать определенные стимулы для частных инвесторов. Кроме того, создан венчурный инновационный фонд, аккумулирующий финансовые средства государства, расходуемые для целей венчурного финансирования. На региональном уровне целесообразно создание фонда венчурного финансирования с привлечением внебюджетных средств.

2. Для того, чтобы повысить производительность труда, необходимо увеличить добавленную стоимость товаров, выпускаемых в расчете на одного занятого, что, предполагает рост конкурентоспособности и усиление рыночных позиций региона. Производительность труда в экономике Саратовской области сохраняет разрыв с другими регионами Поволжья и ведущими регионами России.

Важнейшая задача – поднять производительность труда до уровня ведущих регионов РФ. В связи с этим важен анализ факторов, содействующих росту продуктивности и причин, сдерживающих рост производительности труда, а также мер, способствующих содействию первых, и преодолению вторых.

Цепочка взаимосвязанных шагов включает: сокращение издержек производства, непрерывное создание товаров, пользующихся потребительским спросом, повышение качества товаров и услуг на основе технологической модернизации и инновационной хозяйственной практики, расширение инвестирования инноваций.

Достижение высокой производительности позволит установить высокую заработную плату, необходимую для сохранения и привлечения высококвалифицированных кадров, получать высокие доходы на вложенные инвестиции. Те фирмы, которые достигают высокой производительности, сохраняют, как правило, высокую норму доходности. В условиях глобальной конкуренции – высокая производительность и непрерывный инновационный процесс – условие поддержания доходности капиталовложений. Задача повышения конкурентоспособности экономики области становится особенно актуальной, если учитывать долгосрочные тенденции, определяющие мировое развитие.

3. Низкая инвестиционная активность в условиях открытости региона для международной конкуренции, как правило, приводит к ослаблению развития обрабатывающих отраслей и усилению сырьевой специализации экономики региона. В этом случае возможна и структурная деформация экономики региона, укрепляющая позиции сырьевых отраслей и ослабляющая долю и роль высокотехнологичного и наукоемкого сектора, которые обладают высокими потенциалом роста производительности труда.

Предприятия различных отраслей промышленности, расположенные в Саратовской области, имеют возможность сократить отставание по производительности труда, увеличивая инвестиции в новые технологии, новые продукты и прогрессивные технологические процессы. Экономика региона извлекает выгоду, если предприятия увеличивают объем инвестиций, а внешние, в том числе зарубежные инвесторы, расширяют свое участие. Инвестиции в высокотехнологичное производство и развитие

квалификации работников выступают факторами роста производительности труда.

Таким образом, основными задачами региональной научно-технической и инновационной политики становятся следующие:

- развитие научно-технической деятельности, включая стимулирование научных исследований, направленных на увеличение выпуска наукоемких технологий и высокотехнологичной, конкурентоспособной продукции;
- сохранение, развитие и эффективное использование научного и научно-технического потенциала;
- координация деятельности научных организаций и промышленных предприятий, занимающихся научно-технической деятельностью;
- создание условий для сохранения и развития перспективных направлений научно-технической деятельности и промышленного производства;
- определение приоритетных направлений научно-технической политики, направленных на внедрение в производство наукоемкой продукции;
- стимулирование производств, осуществляющих разработку и внедрение передовых технологий и новых видов продукции;
- содействие внедрению информационных технологий;
- формирование банка данных передовых прикладных исследований и перспективных научно-технических разработок для внедрения в промышленное производство;
- привлечение инвестиций в научно-техническую и инновационную сферу для реализации перспективных научно-технических и инновационных проектов;
- использование потенциала федеральных целевых программ для финансирования научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
- оказание поддержки в финансировании научно-технических проектов из областного бюджета;
- развитие разветвленной инновационной инфраструктуры путем создания инновационно-технологических центров и инновационно-производственного комплекса;

- сохранение научного кадрового потенциала;
- создание условий для подготовки научных кадров на базе вузов, специализированных кафедр на промышленных предприятиях, технопарков с учетом приоритетов развития научно-технической сферы.

Н. М. Куликов

ДВОЙСТВЕННОСТЬ ПРИРОДЫ СОВРЕМЕННОГО ГОРОДСКОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) ХОЗЯЙСТВА

Город – это крупный населенный пункт, административный, торговый, промышленный и культурный центр [1]. Современный город – это сосредоточие производственных, обслуживающих, социальных и других объектов, относительно обособленных, с многоэлементной структурой и сложными экономическими связями. Функционирование такой системы требует объединения разрозненных, ведомственно и экономически разобщенных предприятий и структур в единый хозяйственный механизм, способный обеспечивать нормальные условия для населения. Сосредоточение города на ограниченной территории создает предпосылки для такого объединения.

Территориальное единство города как системы проявляется в том, что трудовые ресурсы, природные ресурсы, общая производственная и социальная инфраструктура объединяют все предприятия, организации и хозяйственные объекты города независимо от их ведомственной принадлежности в единый хозяйственный механизм. Совместное использование трудовых и природных ресурсов, территорий, дорог и коммуникаций, объектов обслуживающей сферы обуславливает взаимосвязь и целостность процессов, протекающих в городе, и превращает его в относительно самостоятельное образование.

Проблемы развития современного города предъявляют повышенные требования к функционированию комплекса служб, обеспечивающих его

жизнедеятельность вне зависимости от природных, социально-экономических и иных условий [2].

Условно данный комплекс принято называть «городское хозяйство», что составляет определенную проблему в управлении, т.к. состав данной сферы четко не определен [4].

В настоящее время можно отметить широту охвата включаемых в городское хозяйство отраслей и видов деятельности, по которым определяется понятие «городское хозяйство».

Так, В.И. Коробко (2006) на основе анализа работ советского ученого-практика 20-х годов XX века Л.А. Велихова (1928) делает вывод, что «городское хозяйство – хозяйственная деятельность городского округа в целях удовлетворения коллективных, общественных, и духовных потребностей населения» [3].

Не умаляя достоинств данной трактовки городского хозяйства можно отметить, что исходя из определения объекта (предмета) понятие «городского хозяйства» следует конкретизировать на основе родового и видового элементов [1].

Хозяйство – родовой элемент понятия «городское хозяйство». Хозяйство – совокупность хозяйствующих субъектов, ограниченных видом собственности, определенным характером деятельности и территорией, на которой осуществляется характером этой деятельности.

Хозяйственная деятельность выступает в качестве видового элемента и определяется взаимосвязью социальных, экономических, экологических и технических процессов, причем субъектом хозяйствования является муниципальное образование (городской округ) в лице его органов самоуправления [1].

В соответствии с рациональной позицией В.С. Чекалина (2004) термин «городское хозяйство» должен содержать особую качественную определенность и не совпадать с другими понятиями и категориями. Характерными признаками городского хозяйства служат его местный

характер, выполнение обеспечивающих функций, экономическая основа функционирования и социальная направленность. Это означает, что городское хозяйство объединяет такие отрасли и виды деятельности, которые ориентируются на местный рынок, выполняют обеспечивающие функции, относятся к группе хозяйствующих субъектов и нацелены на удовлетворение потребностей жителей данного города [4].

Исходя из вышесказанного, можно сказать, что городское хозяйство – комплекс расположенных на территории города (или поселка городского типа) предприятий, организаций и хозяйств, обслуживающих материально-бытовые и культурные потребности проживающего в нем населения.

Подытоживая вышесказанное, следует также отметить, что содержание понятия городское хозяйство в основном определяется из состава входящих в него элементов, не рассматривая городское хозяйство как систему, что указывает на необходимость более четкого определения данного понятия на основе исследования всех аспектов функционирования городского хозяйства.

В составе городского хозяйства выделяются:

- социальная инфраструктура, включающая жилой фонд, торговлю, общественное питание, просвещение, здравоохранение, культуру, детские учреждения физкультуру и спорт, зрелищные организации и систему социальной защиты и социального обеспечения;
- коммунальная инфраструктура (обеспечение водными, энергетическими и другими ресурсами, услугами благоустройства, транспорта, связи). Ее специфика состоит в том, что она обслуживает не только население, но и предприятия, учреждения, расположенные на территории города;
- производственная инфраструктура, удовлетворяющая потребности производства, но не входящая в его технологический процесс. К ней относятся заготовительно-складские, снабженческо-сбытовые, консалтинговые, маркетинговые, научные, инновационные и другие подразделения;

- деловая инфраструктура, которая включает в себя банки, страховые компании, инвестиционные фонды, информационную систему, связь, выставочные комплексы и т. д.

Однако это лишь теоретическая модель, поскольку подобное состояние муниципальных предприятий является плодом достаточно длительной и сложной работы. Так, для муниципалитетов дореволюционной России потребовалось почти пятьдесят лет реформ для того, чтобы хозяйственная деятельность муниципалитетов начала приносить до 50% доходной части бюджетов.

Современное качество муниципального управления характеризуется следующими показателями. В среднем по Российской Федерации местные бюджеты теряют около 30% расходной части и недополучают порядка 20% в доходной части, в результате безграмотного неквалифицированного управления.

Поэтому с точки зрения того, какую роль в решении вопросов местного значения играют те или иные элементы муниципального хозяйства, выделяются несколько видов городского (муниципального) хозяйства, прежде всего по признаку возрастания роли собственной хозяйственной деятельности [4].

Коммунальная модель городского хозяйства характеризуется тем, что основную тяжесть затрат на реализацию общественных интересов и потребностей несут сами жители и основным ресурсом являются налоги на население. Главным элементом в этой системе выступает орган местного самоуправления, который осуществляет как накопление ресурсов, так и их расходование.

Данная модель наиболее приемлема и существует в наиболее благополучных странах Европы, где права органов местного самоуправления на ведение хозяйственной деятельности ограничены. Недостаточность ресурсов для исполнения задач, возложенных на местное самоуправление,

восполняется государством. Применение метода хозяйствования является скорее исключением, чем правилом.

Коммунально-рентная модель городского хозяйства. Данная модель отличается тем, что предусматривает участие органов местного самоуправления в сфере использования ресурсов территории в ее развитии через предоставление ограниченных прав в финансово-хозяйственной деятельности и права ресурсной ренты. То есть налоги с населения и производителя продукции и услуг на территории муниципального образования дополняются возможностью использования муниципальной собственности для получения рентных платежей. Другими словами, допускается управление муниципальной собственностью.

Муниципально-рентная модель городского хозяйства. Данная модель подразумевает, что основное бремя по обслуживанию интересов населения и по решению вопросов местного значения несут органы местного самоуправления, для чего им предоставляется возможность стать полноценным хозяйствующим субъектом на своей территории. Другими словами, органы местного самоуправления используют как методы управления, так и методы хозяйствования.

Та или иная модель не существует в чистом виде, однако их роль и место в различных странах серьезно отличаются друг от друга.

Существование той или иной модели зависит от огромного количества факторов, главными из которых являются [1]:

- объем компетенции органов местного самоуправления, определенный законодательством;
- наличие и характер основных ресурсов территории;
- наличие квалифицированных кадров в органах местного самоуправления и муниципальных предприятиях;
- налогоспособность населения;

В зависимости от комбинации этих факторов определяется соотношение управления и хозяйствования, формируется конкретный вид городского хозяйства.

В чем же проявляется двойственность природы местного самоуправления применительно к городскому хозяйству?

Из определения городского (муниципального) хозяйства следует, что некоторое число предприятий и учреждений, выполняющих общественно значимые функции, нуждается в координации их деятельности. Эту функцию выполняют органы местного самоуправления.

По своему содержанию деятельность органов местного самоуправления распадается на два направления, поскольку методы деятельности органов местного самоуправления по реализации групповых интересов граждан напрямую связаны с формами организации субъектов хозяйственной деятельности, с которыми вынуждены контактировать в процессе своей деятельности органы местного самоуправления.

Сами субъекты хозяйственной деятельности можно разделить на следующие основные группы [1]:

- муниципальные предприятия и учреждения;
- предприятия и учреждения иной формы собственности.

Права местного самоуправления в отношении этих групп и методы управления будут различаться в зависимости от формы собственности предприятия.

Так, права местного самоуправления в отношении муниципальных предприятий не будут отличаться от прав любого собственника в отношении принадлежащего ему предприятия. Право же на регулирование хозяйственной деятельности в отношении других собственников должны быть строго регламентированы законодательством, поскольку здесь речь идет о применении властных полномочий, а сами органы местного самоуправления выступают не как хозяйствующий субъект, а как власть.

Полномочия органов местного самоуправления в сфере регулирования хозяйственных отношений не просто разведены по двум видам, но в отношении муниципальных предприятий органы местного самоуправления выступают и как собственник, с точки зрения организации их деятельности и пользования результатами этой деятельности, и как власть, поскольку в отношении общеобязательных норм и правил, принимаемых органами местного самоуправления в пределах их компетенции, все предприятия, в том числе и муниципальные, равны [1, 4].

В этом проявляется сложность управленческой деятельности органов местного самоуправления, поскольку они выступают и как субъект хозяйственной деятельности, и как субъект, наделенный законом правом регулировать эту деятельность на своей территории.

Городское хозяйство, с точки зрения ведения хозяйственной деятельности, в значительной степени носит черты частного хозяйства, так как выступает на рынке как самостоятельный и, что особенно важно, равноправный субъект хозяйственной деятельности, т.е. оно может самостоятельно распоряжаться находящейся в его распоряжении собственностью, финансовыми ресурсами, землей. Однако использовать все эти ресурсы органы местного самоуправления должны в целях выполнения общественных функций, возложенных на них.

В связи с этим и формы распределения результатов хозяйственной деятельности общественны по своей природе. В этом смысле городское хозяйство представляет собой «акционерное общество», участниками которого являются все жители муниципального образования. Однако выплаты «дивидендов по акциям» производятся в виде общественно значимых товаров и услуг. В этом проявляется общественный характер городского хозяйства, поскольку жители являются одновременно и заказчиками услуг, оказываемых органами местного самоуправления по их поручению, и коллективным собственником муниципального имущества. С другой стороны, органы управления городским хозяйством выступают в роли

подрядчика, исполняющего государственные функции, которые оплачиваются государством, Прежде всего, это касается функций, исполнение которых невозможно централизованными государственными структурами. Это учет движения населения и собственности, организация повседневных контактов с населением по вопросам, отнесенным к ведению государства (социальное обеспечение и др.). Организация подобной деятельности требует значительной регламентации со стороны государства и создает базу для эффективной деятельности самих органов государственной власти всех уровней [1].

Таким образом, городское (муниципальное) хозяйство отличается от государственного достаточно широкими правами в области хозяйственной деятельности и, прежде всего, в области распоряжения собственными ресурсами, а от частного хозяйства – общественным характером использования результатов деятельности.

Городское (муниципальное) хозяйство – это экономическая категория, выражающая экономические отношения между органом местного самоуправления, являющимся органом власти и субъектом хозяйственных отношений и вследствие этого имеющим двойственную природу, и субъектами хозяйственной и иной общественно значимой деятельности по поводу использования местных ресурсов в коллективных интересах территориальной общности [2, 3, 5].

Таким образом, можно подытожить, что [1]:

1. Городское (муниципальное) хозяйство – это совокупность предприятий и учреждений, осуществляющих деятельность на территории городского (муниципального) образования.

2. Деятельность этих предприятий и учреждений направлена на удовлетворение общественных интересов.

3. Поскольку деятельность осуществляют разнородные по своей природе субъекты этой деятельности, то необходим и субъект, координирующий их деятельность.

Исходя из данного анализа, основным признаком, по которому мы можем классифицировать элементы городского (муниципального) хозяйства, является роль и место того или иного элемента в реализации общественных потребностей.

И с этой точки зрения можно выделить следующие элементы [1]:

- муниципальные предприятия (поскольку их деятельность полностью подчинена интересам населения муниципального образования);
- иные предприятия и учреждения, чья деятельность частично связана с реализацией общественных интересов населения муниципальных образований;
- органы местного самоуправления.

Роль каждого из названных элементов различна. Муниципальные предприятия, являясь по своей природе явлением общественным, все свои результаты, будь то прибыль или конкретные товары и услуги, направляют на общественные нужды. Иные предприятия и учреждения вынуждены участвовать в реализации общественных интересов в силу нормативного (в виде налагаемых на них в нормативном или законодательном порядке обязанностей) либо общественного (добровольного по форме) принуждения.

Третья группа, обозначенная в данной классификации, осуществляет особую функцию – функцию регулирования деятельности двух предыдущих групп в интересах населения муниципального образования.

Ценность данной классификации в том, что она позволяет на основе выделения трех групп определить не просто роль и место каждой из них в решении вопросов местного значения, но и в зависимости от цели деятельности этих элементов в процессе управления муниципальным хозяйством учитывать их особенности.

Оценка роли места каждого из элементов муниципального хозяйства на основе анализа отношений субъекта и объекта муниципального управления обуславливает особенности выбора методов управления (хозяйствование или управление).

Так, из этой классификации явно видно, что при построении отношений между населением муниципального образования и субъектами хозяйственной деятельности по вопросам местного значения наиболее выгодно иметь отношения с муниципальными предприятиями, так как они не только реализуют населению товары и услуги, но и прибыль, полученная в итоге их деятельности, является также собственностью данного местного сообщества. Поэтому хорошо работающее муниципальное предприятие в принципе всегда выгоднее для городского (муниципального) хозяйства, что однако не умаляет достоинств работы в сфере городского (муниципального) хозяйства предприятий других форм собственности.

Литература:

18. Воронин А. Г. Муниципальное хозяйство и управление / А. Г. Воронин. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 176 с.
19. Жуков Д. М. Экономика и организация жилищно-коммунального хозяйства города: Учеб. пособие / Д. М. Жуков. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 96 с.
20. Коробко В. И. Экономика городского хозяйства: Учеб. пособие / В. И. Коробко. – М.: Издательство «Академия», 2006. – 160 с.
21. Чекалин В. С. Экономика городского хозяйства: Учеб. пособие / В. С. Чекалин. – СПб.: СПбГИЭУ, 2003. -166 с.
22. Черняк В. З. Жилищно-коммунальное хозяйство: развитие, управление, экономика: учебное пособие / В. З. Черняк. – М.: КНОРУС, 2007. – 392 с.

А. А. Локалов

ИНСТИТУТЫ РАЗВИТИЯ, КАК СРЕДСТВО МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

На сегодняшний день формирование современной системы институтов является важнейшей предпосылкой достижения стратегических целей Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской

Федерации на период до 2020 года. Это объясняется тем, что экономика России перенасыщена рядом институциональных и инфраструктурных барьеров, которые препятствуют модернизации российской экономики и переходу к устойчивому долгосрочному росту. Низкая квалификация работников, коррупция, недостаточно развитая производственно-технологическая инфраструктура, финансовая инфраструктура и т.д., всё это тормозит инновационное развитие нашей страны. А в условиях мирового экономического кризиса негативное воздействие этих барьеров может только усилиться. Снять эти барьеры предполагается с помощью создания эффективной системы институтов развития.

В самом общем понимании институты развития – это специализированные государственные или квазигосударственные организации, деятельность которых направлена на устранение «провалов рынка», сдерживающих экономическое и социальное развитие страны [1]. Институты развития составляют один из существенных элементов национальной инновационной системы и призваны обеспечивать поддержку исследований и разработок на различных стадиях их коммерческой готовности.

От других форм государственной поддержки институты развития отличаются, прежде всего, регулирующей ролью государства в их функционировании. Они изначально создаются как некоммерческие организации, а их деятельность направлена на развитие частного бизнеса в новых секторах экономики. Они позволяют перераспределять ресурсы в пользу инновационных проектов. Институты развития выполняют ряд очень важных функций:

- преодоление «провалов рынка» в сфере инноваций;
- устранение институциональных провалов;
- поддержка новых, пока еще не доминирующих секторов экономики, нуждающихся в начальной поддержке для своего развития;

- создание потенциала экономического роста в области инфраструктуры, человеческого потенциала, новых технологий.

В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года в стране будут развиваться как финансовые, так и нефинансовые институты развития. К финансовым институтам развития относятся Инвестиционный фонд Российской Федерации, ГК «Банк развития и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк), ОАО «Российская венчурная компания», ОАО «Агентство по ипотечному жилищному кредитованию», ОАО «Российский сельскохозяйственный банк», ОАО «Росагролизинг», ОАО «Российский инвестиционный фонд информационно-коммуникационных технологий», государственная корпорация «Российская корпорация нанотехнологий», ГК «Фонд содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства». Среди нефинансовых институтов можно назвать особые экономические зоны (промышленнопроизводственные, технико-внедренческие, туристско-рекреационные, портовые), технопарки, промышленные парки, бизнес-инкубаторы, центры трансфера технологий, субконтрактации, развития дизайна, энергосбережения [2].

В настоящее время в России сформированы почти все виды известных в мировой практике институтов развития.

Некоторые из институтов (ОАО «Агентство по ипотечному жилищному кредитованию», ОАО «Российский сельскохозяйственный банк», ОАО «Росагролизинг», центры развития субконтрактации) работают уже более 5 лет, однако основная часть, 9 из 15 созданных институтов, в том числе крупнейшие — Инвестиционный фонд Российской Федерации, Внешэкономбанк, ОАО «Российская венчурная компания», ГК «Фонд содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства» — созданы только в 2005–2007 гг.

Согласно предварительным данным Минэкономразвития РФ в результате деятельности только четырех институтов развития, таких как

Инвестиционный фонд, Внешэкономбанк, особые экономические зоны и Российская венчурная компания, будет создано свыше 193 тыс. рабочих мест, привлечено свыше 1 трлн рублей инвестиций, поступит свыше 500 млрд рублей дополнительных налогов. При этом реализация проектов под эгидой Инвестфонда и Внешэкономбанка обеспечивает привлечение на 1 рубль государственных инвестиций около 3 рублей частных вложений [3].

Стоит заметить, что наряду с положительными тенденциями, есть и проблемы в сфере функционирования институтов развития. В России институты развития работают разрозненно и фрагментарно. Новые идеи и разработки пока не имеют сопровождения на всех этапах инновационного цикла. Чаще всего компании получают финансовую подпитку только в один конкретный момент, однако эти разовые дотации обычно продиктованы случайными факторами, вплоть до личного знакомства. Несмотря на то, что в России создано 110 технопарков, больше 100 центров трансферов, 50 государственных научных центров, больше 120 инкубаторов, наша страна серьезно отстает по уровню частных инвестиций в инновации. Это можно объяснить отсутствием доверия бизнеса к государству.

Таким образом, в России необходимо сформировать эффективную систему институтов развития, в которой отсутствовали бы «провалы рынка» на этапах инновационного цикла. Согласованная деятельность таких институтов позволит повысить уровень инновационности российской экономики, преодолеть её сырьевую направленность и увеличить темпы роста. Результатом эффективного функционирования данной системы институтов должен стать рост благосостояния населения, как в направлении занятости, так и роста заработной платы.

Литература:

1. Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования. [Электронный ресурс] www.forecast.ru.

2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная Распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р.
3. Доклад Министра экономического развития и торговли РФ Набиуллиной Э.С. на заседании Правительства РФ 11.10.2007 г. [Электронный ресурс] <http://www.economy>.

А. Н. Мещеряков

РУКОВОДСТВО ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТЬЮ В РЕГИОНЕ: ПОЛНОМОЧИЯ ДОЛЖНЫ БЫТЬ РАЗГРАНИЧЕНЫ

На сегодняшний день исполнительная власть в регионе представлена территориальными органами федеральных органов исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. С точки зрения управления данными органами, если не вдаваться в подробности, проблем как бы и не существует. Территориальный орган федерального органа исполнительной власти подчиняется руководителю соответствующего федерального органа исполнительной власти. Органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации подчинены руководителю высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации – высшему должностному лицу субъекта федерации.

Казалось бы, проблемы кроются в незавершенном разграничении полномочий между федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, на что среди приоритетных направлений административной реформы указывал С.С. Собянин [1].

Однако взаимодействие территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации было возведено в правовую форму Постановлением Правительства Российской Федерации от 05 декабря 2005 г. № 725 "О взаимодействии и координации деятельности органов исполнительной

власти субъектов Российской Федерации и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти" [2], где определен перечень вопросов, по которым должно осуществляться взаимодействие территориальных органов с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, и конкретные формы этого взаимодействия.

В целях организации взаимодействия и координации деятельности органов исполнительной власти субъектов федерации и территориальных органов в п. 5 данного Постановления предусмотрено право высших должностных лиц субъектов Российской Федерации проводить совещания и создавать консультативно-совещательные и (или) координационные органы с участием представителей территориальных органов, что является дополнительным инструментом согласования отдельных рабочих вопросов и позволяет устранять возникающие разногласия.

И значит, для организации работы существуют современные правовые основы согласованной деятельности территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, учитывающие федеративный характер нашего государства и основные принципы осуществления исполнительной власти. Конечно, с учетом относительно небольшого времени реализации норм Постановления, правоприменительная практика еще выявляет отдельные недостатки в организации согласованной деятельности органов исполнительной власти в регионе, но это проблемы несистемного характера, они связаны с реализацией отдельных полномочий и решаются в основном в рабочем порядке.

Существенная проблема организации исполнительной власти в регионе кроется в вопросах управления. И здесь сам массив нормативных правовых актов, вступающих в диссонанс, создает предпосылки для разночтения.

Это особенно заметно в случаях возникновения разногласий при осуществлении взаимодействия территориальных органов федеральных

органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Согласно п. 11 Постановления Правительства России от 05 декабря 2005 г. № 725 разногласия между территориальными органами и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации по вопросам взаимодействия и координации их деятельности разрешаются руководителем федерального органа исполнительной власти, в подчинении которого находится территориальный орган, либо путем проведения согласительных процедур.

В свою очередь п. 1 Указа Президента Российской Федерации от 02 июля 2005 г. № 773 "Вопросы взаимодействия и координации деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти" [3] наделил высшее должностное лицо субъекта Российской Федерации полномочиями по организации взаимодействия и координации деятельности органов исполнительной власти соответствующего субъекта Российской Федерации и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти.

Отсюда совершенно неясно, какое же должностное лицо должно разрешать разногласия между территориальными органами и органами исполнительной власти субъектов федерации – руководитель федерального органа исполнительной власти или высшее должностное лицо субъекта Российской Федерации. Тем более, эти должностные лица представляют разные стороны субъектов разногласия, и их видение способа разрешения вопроса может быть полярным.

Уже в модели: руководитель федерального органа исполнительной власти – территориальный орган федерального органа исполнительной власти – высшее должностное лицо (руководитель высшего исполнительного органа государственной власти) субъекта Российской Федерации – органы

исполнительной власти субъектов федерации, – может возникнуть ситуация, не разрешимая в условиях действующих правовых норм.

Конечно, исходя из юридической силы правовых актов, определяющих лицо, ответственное за обеспечение взаимодействия, приоритет все же следует отдать высшему должностному лицу субъекта федерации. Лидирующая позиция высшего должностного лица субъекта федерации в данном вопросе обеспечивается и механизмом назначения руководителя территориального органа федерального органа исполнительной власти, кандидатура которого должна с ним согласовываться.

Сама ситуация нечеткого определения полномочий в системе исполнительной власти не соответствует особому характеру исполнительной власти, обладающей рядом специфических особенностей, предполагающих систему четких субординационных и координационных отношений [4].

Для реализации исполнительной власти ввиду ее специфики, предполагающей выявление и доминирование одной воли, связанностью со способностью субъекта направлять волю, поведение другого лица, объединять усилия [5], наличие единоличного руководителя является необходимым условием функционирования.

Казалось бы, в данном частном случае выход найден. Исходя из приоритетного значения Указа Президента России по отношению к Постановлению Правительства Российской Федерации, окончательно определено управленческое лидерство высшего должностного лица субъекта Российской Федерации.

Но если бы все было так просто, зачем бы нужна была данная статья.

Причина вот в чем. С 2000 г. в регионах появился (существующий ранее институт полномочных представителей Президента России в субъектах Российской Федерации реальной властью практически не обладал) еще один сильный лидер, обладающий рядом руководящих полномочий в сфере исполнительной власти, – полномочный представитель Президента

Российской Федерации в федеральном округе, роль которого в системе государственного управления до сих пор не ясна [6].

Тщательный анализ нормативных правовых актов, складывающейся практики государственного управления позволяет предполагать, что ведущая роль в управлении органами исполнительной власти в регионах принадлежит полномочному представителю Президента Российской Федерации в федеральном округе. На это прямо указывают его функции и задачи.

В их перечень, в частности, входит организация в соответствующем федеральном округе работы по реализации органами государственной власти основных направлений внутренней и внешней политики государства; обеспечение реализации в федеральном округе кадровой политики Президента России; обеспечение координации деятельности федеральных органов исполнительной власти в соответствующем федеральном округе; организация взаимодействия федеральных органов исполнительной власти с органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, политическими партиями, иными общественными и религиозными объединениями и др.

Полномочный представитель Президента Российской Федерации в федеральном округе, входя в состав Администрации Президента, обеспечивает его деятельность и осуществляет контроль за исполнением его решений. Более тщательный анализ функций полномочного представителя показывает, что наряду с выполнением информационно-аналитических, представительских и контрольных функций он содействует реализации следующих полномочий Президента России:

- 1) обеспечение согласованного функционирования и взаимодействие органов государственной власти (ч. 2 ст. 80 Конституции России);
- 2) использование согласительных процедур для разрешения разногласий между органами государственной власти Российской Федерации и органами государственной власти субъектов России, а также между органами

государственной власти субъектов Российской Федерации (ч. 1 ст. 85 Конституции России);

3) награждение государственными наградами Российской Федерации, присвоение почетных званий Российской Федерации, высших воинских и высших специальных званий (п. "б" ст. 89 Конституции России);

4) приостановление действия актов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в случае противоречия этих актов Конституции России и федеральным законам, международным обязательствам Российской Федерации или нарушения прав и свобод человека и гражданина (ч. 2 ст. 85 Конституции России).

Наряду с перечисленными полномочный представитель также выполняет некоторые функции, прямо не связанные с обеспечением конституционных полномочий Президента Российской Федерации. Эти задачи связаны с реализацией так называемых "скрытых (подразумеваемых)" полномочий Президента (данный термин приобрел "официальный" характер в особых мнениях судей к Постановлениям Конституционного Суда России от 31 июля 1995 г. № 10-П и от 30 апреля 1996 г. № 11-П [9]).

Сюда относятся:

1) согласование кандидатур для назначения на должности федеральных государственных служащих и кандидатур для назначения на иные должности в пределах федерального округа, если назначение на эти должности осуществляется Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации или федеральными органами исполнительной власти;

2) участие в работе органов государственной власти субъектов Российской Федерации, а также органов местного самоуправления, находящихся в пределах федерального округа;

3) организация в федеральном округе работы по реализации органами государственной власти основных направлений внутренней и внешней политики государства, определяемых Президентом Российской Федерации.

В контрольных, как впрочем, и в координационных функциях, в функциях по согласованию содержатся те самые "скрытые (подразумеваемые)" полномочия.

Об этом, достаточно метко процитировав В.И. Ленина: "Контроль без власти есть пустейшая фраза, для того чтобы контролировать, нужно иметь власть" [11], – говорит К.В. Черкасов. Он справедливо отмечает, что властность применительно к полномочным представителям Президента России в федеральных округах проявляется в наличии у них ряда полномочий, связанных с возможностью вторгаться в деятельность контролируемого без его согласия; ставить перед компетентными инстанциями, в первую очередь главой государства, вопрос о привлечении к ответственности виновных в обнаруженных нарушениях лиц [12].

Еще в 2006 г. А.А. Панов отмечал, что уже сейчас полпреды в силу различных обстоятельств вынуждены вмешиваться в компетенцию исполнительных органов власти [13].

Также прослеживается наличие у полномочного представителя Президента в федеральном округе отдельных контролирующих и даже руководящих полномочий в отношении высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации. Правовым основанием этому выступает ч. 2 ст. 77 Конституции России, учреждающая в пределах ведения Российской Федерации и полномочий Российской Федерации по предметам совместного ведения единую систему исполнительной власти в Российской Федерации.

В отношении этой "единой системы" А. Бланкенагель совершенно четко определил, что хотя российская конституционная доктрина не предлагает какого-либо убедительного толкования ч. 2 ст. 77 Конституции России, можно убедиться в отсутствии каких-либо признаков "единой системы"; система органов исполнительной власти, по существу, федеральная [14].

Правовое оформление взаимодействия полномочных представителей Президента в федеральных округах с высшими должностными лицами

субъектов Российской Федерации было реализовано изданием Указа Президента Российской Федерации от 24 марта 2005 г. № 337 "О советах при полномочных представителях Президента Российской Федерации в федеральных округах", учредившего советы при полномочных представителях Президента Российской Федерации в федеральных округах (далее – советы) и положение о них.

Советы хотя и названы совещательными органами, на деле имеют фиксированное членство, где в первую очередь названы высшие должностные лица субъектов Российской Федерации, входящих в состав федерального округа. Утвержден перечень основных задач из десяти развернутых пунктов, в числе которых такие важные направления, как обсуждение имеющих особое государственное значение проблем, касающихся взаимоотношений между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации, важнейших вопросов государственного строительства и укрепления основ федерализма, внесение соответствующих предложений Президенту Российской Федерации и др. Предусмотрены обязанности членов Совета по внесению полномочному представителю Президента в федеральном округе предложений по плану работы Совета, повестке дня его заседаний и порядку обсуждения вопросов, подготовке материалов к заседаниям Совета, а также проектов его решений.

Эти признаки не позволяют рассматривать Советы исключительно как добровольные объединения, созданные для совместного решения текущих вопросов. Данные Советы являются инструментом, ставящим высших должностных лиц субъектов федерации в зависимость от полномочного представителя Президента в федеральном округе. Даже организационно в ходе заседаний Совета он является председательствующим и в рамках компетенции Совета, а также с учетом прямых и "скрытых (подразумеваемых)" полномочий вправе давать обязательные для исполнения распоряжения и организовывать контроль их исполнения.

Не следует забывать, что представители Президента в федеральных округах принимают далеко не последнее участие в процедуре наделения высших должностных лиц субъектов Российской Федерации полномочиями и, очевидно, имеют прямое отношение к случаям их отрешения в связи с утратой доверия Президента Российской Федерации.

Пытаясь описать данную ситуацию, А.А. Панов справедливо констатирует, что "реализация в полном объеме скрытых и явных полномочий полпредов, как показывает практика, существенно ограничивает полномочия глав субъектов федерации" [13].

Таким образом, складывающаяся правоприменительная практика свидетельствует о ведущей, руководящей роли полномочного представителя Президента Российской Федерации в федеральном округе в управлении исполнительной властью в регионе. Подобная ситуация, когда отдельные руководящие функции за счет "скрытых (подразумеваемых)" полномочий переданы должностному лицу, чей правовой статус определяется указом Президента Российской Федерации и чьи функции, как изначально предполагалось, будут носить исключительно информационный характер, не соответствует принципам организационного построения исполнительной власти и противоречит принципам разграничения предметов ведения и полномочий, предопределенным федеративным характером нашего государства.

Представляется, что ситуация развития "скрытых (подразумеваемых)" полномочий представителя Президента Российской Федерации в федеральном округе противоречит современным идеям совершенствования системы государственного управления и должна быть прекращена правовыми средствами. Речь идет о разработке научно обоснованной модели взаимоотношения следующих должностных лиц:

- полномочного представителя Президента Российской Федерации в федеральном округе;
- высшего должностного лица субъекта Российской Федерации;

- руководителя территориального органа федерального органа исполнительной власти.

Только четкое разделение полномочий названных должностных лиц, выраженное в соответствующем нормативном правовом акте (скорее всего, это должен быть Указ Президента Российской Федерации), позволит определить конкретные сферы управления для каждой из структур (аппарат полномочного представителя, органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации, территориальные органы федеральных органов исполнительной власти), правила решения споров о компетенции, придаст правовые основания для справедливого осуществления согласительных процедур для разрешения разногласий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Именно на тщательное разграничение компетенции органов исполнительной власти, представленных в регионе, о котором еще в 2006 г. говорил С.С. Собянин [1], и определение функций полномочного представителя Президента Российской Федерации в федеральном округе, с учетом исключения "скрытых (подразумеваемых)" полномочий и возможностей осуществлять руководство исполнительной властью в регионе, должна быть направлена научная мысль ведущих специалистов в теории и практике государственного управления.

Литература:

1. Собянин С.С. Высшие органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в условиях административной реформы // Журнал российского права. 2006. № 10.
2. Собрание законодательства РФ. 2005. № 50. Ст. 5311.
3. Собрание законодательства РФ. 2005. № 27. Ст. 2730.
4. Романовский Г.Б. Система органов исполнительной власти в субъектах Российской Федерации: проблемы организации и функционирования //

- Публично-правовые исследования. Ежегодник Центра публично-правовых исследований. Том 3. М., 2008.
5. Лапина М.А. Реализация исполнительной власти в Российской Федерации: Научно-практическое пособие. – М.: 2006.
 6. Бахрах Д.Н. Административное право России: Учебник для вузов / Д. Н. Бахрах. – М.: Норма, 2002.
 7. Чертков А.Н., Плюгина И.В. Институт полномочных представителей Президента Российской Федерации в федеральных округах // Право и политика. 2006. № 2.
 8. Черкасов К.В. Об актуализации вопроса создания института полномочных представителей Правительства Российской Федерации в федеральных округах // Государственная власть и местное самоуправление. 2009. № 6.
 9. Вестник Конституционного Суда России. 1995. № 5.
 - 10.Собрание законодательства РФ. 1996. № 19. Ст. 2320.
 - 11.Ленин В.И. Полное собрание сочинений. Т. 31. С. 345.
 - 12.Черкасов К.В. Контроль как основное направление деятельности полномочных представителей Президента Российской Федерации в федеральных округах // Государственная власть и местное самоуправление. 2009. № 4.
 - 13.Панов А.А. Полномочные представители Президента Российской Федерации в федеральных округах: особенности правового статуса и перспективы развития // Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2006 // [Электронный ресурс] www.consultant.ru. (Дата обращения 16.02.10).
 - 14.Бланкенагель А. Концепция единой системы исполнительной власти, часть 2 статьи 77 Конституции Российской Федерации – какая система, а где единство? // Сравнительное конституционное обозрение. 2006. № 1.

БЮДЖЕТНЫЙ ДЕФИЦИТ КАК МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

В современных нестабильных экономических условиях практически все крупные и экономически развитые государства мира имеют хронически растущий дефицит государственного бюджета и государственную задолженность. Такие высокоразвитые страны как США, Великобритания, Германия, Япония, Канада имеют значительный государственный долг, связанный с проведением долгосрочной дефицитной бюджетной политики. Ежегодное присутствие фактического дефицита бюджета связано как с осуществлением государственного регулирования экономики в целях обеспечения прогрессивных сдвигов в структуре общественного воспроизводства, так и с ее стимулированием в депрессивной фазе экономического цикла.

Основным теоретическим базисом, сделавшим дефицитное бюджетное финансирование одним из важнейших и действенных инструментов государственного стимулирования эффективного спроса и легализовавшим бюджетный дефицит как инструмент стабилизационной политики, является кейнсианство. Бюджетный дефицит в трактовке данной теории являлся нормальным явлением в определенных фазах циклических кризисов и служил в качестве автоматического амортизатора сглаживания негативных макроэкономических последствий. Практически все без исключения индустриально развитые страны использовали государственные займы как источник финансирования активной антициклической политики государства, пока проблема растущих бюджетных дефицитов и государственного долга не была в 1970-х гг. поставлена в центр экономических проблем

В отечественной экономической практике проблема государственного долга и растущих бюджетных дефицитов вплоть до периода новейшей истории России игнорировалась полностью, поскольку наличие бюджетного

дефицита считалось негативным атрибутом экономики исключительно капиталистических государств. Глубокие теоретические исследования причин, допустимых границ и социально-экономических последствий бюджетных дефицитов отсутствовали, степень разработки теоретических проблем регулирования государственной задолженности была крайне низкой. В результате российская экономическая наука в период 1990-х гг. оказалась не в состоянии предложить теоретически выверенную и практически эффективную стратегию обеспечения сбалансированности государственного бюджета, что определило активизацию теоретической работы в данном направлении в лице ряда исследователей (О. Богачева, А. Илларионов, И. Осадчий, Б. Пичугин, В. Сумароков, В. Родионова и др.).

Дискредитация универсального механизма «невидимой руки рынка» в результате «Великой депрессии» 1929-1933-х гг. предопределила появление новой эры в развитии экономической теории, которую связывают с кейнсианской теорией. Теория Дж. Кейнса ознаменовала собой новый подход к вопросу о роли и месте государства в общественном воспроизводстве и отвела государственным финансам одно из самых важнейших мест в теории и практике макроэкономического регулирования. Применяя категорию «функциональных финансов» в качестве центральной (введена в экономическую теорию в 1940-х гг. Abba P. Lerner и отражает принцип оценки эффективности бюджетно-налоговых мероприятий по их реальному воздействию на народное хозяйство), кейнсианство обусловило рассмотрение активной роли растущего бюджетного дефицита в новой теоретической плоскости.

Дж. Кейнс отводил государству как макрорегулятору решающую роль в обеспечении макроэкономической устойчивости национальной экономики. Благодаря «функциональному» подходу к финансам, государство получило право не только монетарными методами, но и посредством иных антициклических мероприятий реально вмешиваться в структуру общественного процесса воспроизводства и распределения. Возникающий

при этом дефицит бюджета и государственный долг являлись одним из следствий государственной стабилизационной политики. Как был убежден Дж. Кейнс, в силу ограниченного воздействия денежно-кредитной политики на стимулирование инвестиционной активности и решение проблем занятости, использование бюджетно-налоговых инструментов, то есть воздействие государственного бюджета в целях стабилизации ожидаемой прибыли бизнеса являлось гораздо более предпочтительным и действенным. Сохранение совокупного спроса (особенно на этапе экономического спада) происходило за счет снижения налогов при неизменном уровне расходов, то есть за счет кредитного финансирования. Таким образом, Дж. Кейнс придавал центральное значение государственной задолженности как монетарному и финансово-техническому элементу политики занятости, категорически отвергнув догмат сбалансированного бюджета и *легализовав бюджетные дефициты в качестве необходимого и эффективного инструмента конъюнктурной государственной политики.*

Однако, значительный и неуправляемый рост бюджетных дефицитов в 1970-х гг. привел к тому, что государственный долг явился одним из наиболее спорных моментов в дискуссии между кейнсианской (некейнсианской) школой и теорией «экономики предложения». По мнению последней, долгосрочный эффект для экономики от финансирования государством своих расходов за счет займов в итоге сводился к нулю. По мнению монетаристов, дефицитное финансирование государственных расходов вело лишь к повышению процентной ставки на внутреннем рынке капитала, вытеснению частных инвестиций и инфляции (в случае кредитования государства со стороны эмиссионного банка). Монетаристы выступали против использования растущего бюджетного дефицита в качестве инструмента стабилизационной политики, так как его постоянный рост вел, как они считали, к монетаризации государственного долга и стимулировал инфляционные процессы.

Несмотря на широкую теоретическую дискуссию в отношении необходимости и эффективности политики наращивания государственного долга, в рамках теоретической разработки новых правил бюджетно-налоговой политики государственный долг все же стал безапелляционно рассматриваться как источник покрытия растущих бюджетных дефицитов, являясь неотъемлемой частью как государственной антициклической, так и структурной политики. В этой связи в экономической теории появились четыре основных концепции сбалансированности бюджета, учитывающие конъюнктурное влияние дефицитного финансирования.

А) Теория ежегодно балансируемого бюджета.

Сбалансированный на ежегодной основе бюджет являлся основной целью функционирования системы государственных финансов до 1930-х гг. Однако, такой бюджет в значительной степени исключал бюджетно-налоговую политику как механизм государственного регулирования экономики, не являлся экономически нейтральным, так как действовал про-, а не антициклически, фактически усугубляя колебания экономического цикла. Обеспечение жесткой сбалансированности бюджета в условиях экономической депрессии фактически лишь усугубляло ее, а в условиях растущей экономики – действовало проинфляционно, что объясняет тот факт, что обязательное бездефицитное балансирование государственного бюджета практически не встречается в современной мировой финансовой практике.

Б) Теория циклического балансирования бюджета.

Сбалансированность бюджета достигается не в пределах одного финансового года, а в пределах одного цикла развития экономической конъюнктуры. Во время экономического спада государство допускает бюджетный дефицит, сокращая налоги и увеличивая расходы, тем самым стимулируя дополнительный спрос в экономике. В фазе экономического подъема оно возвращает все долги за счет повышенных ставок налогообложения и сокращения расходов. Иной подход в рамках данной

теории предполагает кредитное финансирование государственных расходов исключительно за счет ликвидных средств негосударственного сектора, для которых из-за низкой склонности к инвестициям в условиях спада не может быть найдено иного эффективного источника вложения. В период бума государство должно сдерживать погашение государственной задолженности, чтобы избежать проциклического воздействия бюджетно-налоговой политики. А дефицит государственного бюджета, согласно данной теории, может допускаться лишь в объеме, равном превышению доходов над расходами во время повышательной фазы роста экономики.

В) Теория автоматически стабилизирующейся экономикой политики.

При балансировании бюджета в рамках одного цикла экономической конъюнктуры сделан упор на автоматические стабилизаторы (встроенные механизмы бюджетного балансирования): налоги, расходы по страхованию, автоматическую коррекцию межбюджетных трансфертов без изменения соответствующих законодательных актов. Благодаря встроенным компенсирующим механизмам, рассчитанным для бюджета полной занятости, задаются автоматические изменения сальдо государственных доходов и расходов, которые затем компенсируются посредством займов или накопления избыточных средств. Сбалансированный бюджет, таким образом, является промежуточной фазой или событием одного момента. Однако, практический опыт многих стран показал, что автоматическая гибкость государственного бюджета, как правило, недостаточна для подавления инфляционных (дефляционных) процессов в экономике и требует дополнительных кредитно-бюджетных мероприятий. Чем сильнее и длительнее стагнация экономики по сравнению с темпами ее оздоровления, тем меньше шансов на достижение сбалансированности доходов и расходов государства и тем сильнее экономика оказывается заложником возрастающей государственной задолженности.

Г) *Теория компенсирующегося бюджета*

Предполагает компенсирование посредством кредитного финансирования повышенной склонности к сбережению, вызванной фазой стагнации, окончательно отказывается от сбалансированного за счет постоянных доходов государственного бюджета. В условиях «зрелой экономики» А. Хансена (характеризуется снижением рождаемости, капиталоемкости производств, ослаблением частной инициативы и инвестиционной деятельности, возрастающей склонностью к сбережениям) образуется «дефляционный разрыв» между частными сбережениями и частными инвестициями. Государство посредством растущей государственной задолженности отвлекает на себя излишнюю часть частных сбережений, инвестируя ее в экономику и обеспечивая тем самым занятость. Постоянный рост государственного долга в данном случае рассматривается как необходимое условие гармоничного экономического развития.

Таким образом, теоретические исследования проблемы дефицитного финансирования обнаружили ряд спорных моментов относительно его практической эффективности. Однако, современный опыт макроэкономического регулирования большинства стран сделал дефицитное финансирование государственных расходов неотъемлемой частью системы государственных мер, направленных как на антициклическое регулирование, так и на структурную перестройку национальной экономики посредством перераспределения доходов.

Литература:

1. Головачев Д. Государственный долг. Теория. Российская и мировая практика /Д. Головачёв. – М.: ЧеРо, 1998.
2. История экономических учений: (современный этап): Учебник / Под общ. Ред. А.Г. Худокормова. – М.: ИНФРА-М, 1999.
3. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег. Антология экономической классики. Предисловие, составление И.А. Столярова. – М.: «ЭКОНОВ», «КЛЮЧ», 1993.

4. Классики кейнсианства: в 2-х т. Т. I. К теории экономической динамики / Р. Харрод. Экономические циклы и национальный доход. Ч. I-II. / Э. Хансен. Предисл., сост.: А.Г. Худокормов. – М.: ОАО Издательство «Экономика», 1997.

Б. В. Савенков, Т. А. Коркина, С. И. Захаров

ПОВЫШЕНИЕ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ МОНОГОРОДА
(на примере разработки комплексного инвестиционного плана
развития . Карабаш)

Моногорода появились в СССР в результате форсированного развития плановой экономики. Городами металлургов, горняков, текстильщиков прежде гордилась вся страна, а на мегазаводах и комбинатах работали целыми семейными династиями. Обычно предприятия предоставляли не только рабочие места, но и обеспечивали жизнь всей местной социальной инфраструктуры – начиная от коммунальных систем и заканчивая дворцами культуры. Но если в советские время забота о проблемных производствах ложилась на государство, то после приватизации жизнь миллионов людей в моногородах стала зависеть от финансового состояния предприятий и от желания владельцев заводов решать социальные проблемы. И потому из разных регионов России регулярно стали приходить вести о коммунальных бунтах или о волнениях работников разорившихся предприятий. После громкого скандала в Пикалеве по поручению Председателя правительства В.В.Путина Министерство регионального развития (МРР) составило перечень моногородов России, в который вошли 335 населенных пунктов, в том числе 223 — с численностью населения свыше 10 тыс. человек.

Критерии, на основании которых был выработан этот список, были выбраны следующие: *наличие предприятий, осуществляющих деятельность в рамках единого производственно-технологического процесса, на котором занято более 25 процентов экономически активного населения, а также наличие в населенном пункте предприятий, осуществляющих деятельность*

в рамках единого производственно-технологического процесса, на долю которых приходится свыше 50 процентов объема промышленного производства [1].

Правительство России (антикризисная комиссия правительства под председательством первого вице-премьера Игоря Шувалова) выбрало самые нуждающиеся моногорода. 26 городам помогут диверсифицировать экономику, одному помочь невозможно, его жителей решено переселить (пос. Ревда Мурманской области)

В I квартале 2010 г. начнут действовать программы господдержки 27 моногородов, однако рассчитывать на федеральную помощь смогут 20 из них. Для финансовой поддержки моногородов государство планирует выделить более 10 млрд. руб. бюджетных субсидий напрямую и еще 10 млрд. руб. в виде трехлетних кредитов через Внешэкономбанк (ВЭБ). Первыми городами правительственного списка стали: Тольятти, Байкальск и Пикалево. Обещана поддержка таким крупным городам, как Нижний Тагил, Прокопьевск, Каменск-Уральский и Набережные Челны. В Челябинской области для участия в конкурсе на получение федеральной помощи согласно правительственной программе выбрано два моногорода: Сатка и Карабаш, которые в декабре-феврале месяце разработали по методическим рекомендациям Министерства регионального развития комплексные инвестиционные планы (КИП) развития своих населенных пунктов [2].

Основные положения методики.

Методика определяет условия, при которых целесообразно участие федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации в реализации КИП, задает формат предоставления информации для принятия решения о необходимости такого участия. В соответствии с методикой *моногород – это поселение (городской округ), организации и жители которого не способны своими силами компенсировать риски внешней экономической среды, исключая возможность устойчивого развития этого населенного пункта, как правило, имеющее градообразующее*

предприятие на котором занято не менее 25% трудоспособного населения этого населенного пункта.

Монопрофильный населенный пункт рассматривается при составлении КИП как единый хозяйственный комплекс. Все юридические и физические лица (субъекты моногорода), зарегистрированные на территории этого населенного пункта, отнесены к нескольким условным группам участников финансовых взаиморасчетов как внутри моногорода, так и с контрагентами за его пределами. Эти контрагенты отнесены к двум группам: вышестоящие органы государственного и местного управления и все остальные, именуемые как «внешняя среда». Внутри моногорода выделены следующие группы: *население, органы местного самоуправления, градообразующее(ие) предприятие(я), инфраструктура, местная промышленность и малый бизнес.*

Методика предусматривает следующие принципы реформирования моногородов:

- участие в реализации КИП всех заинтересованных субъектов; данный принцип подразумевает приоритет тем КИП, которые разработаны и согласованы всеми заинтересованными субъектами (администрацией моногорода и вышестоящими органами власти, руководством градообразующего предприятия, профсоюзами, представителями населения - общественными объединениями, партиями и т.п.);
- экономическая сопоставимость затрат и эффекта от реализации КИП; затраты на реализацию КИП должны быть сопоставимы с эффектом. Учитывая сложность и инерционность реформируемых процессов, ожидание положительной динамики и эффекта, сопоставимого с затратами, как правило, не должно превышать 3 лет с начала реализации КИП, совокупный эффект рассчитывается на срок до 2020 года;
- прозрачность реализации КИП; данный принцип заключается в том, что все ключевые решения, принимаемые в проекте, все затраты проекта, источники финансирования и т.п. должны быть наблюдаемы как

Минрегионом России, так и всеми участниками соглашения о реализации КИП.

Конечная цель разработки и реализации КИП – вывод населенного пункта из зоны неуправляемого риска для его дальнейшего устойчивого экономического развития.

Программа КИП г. Карабаша (основные положения)

Город Карабаш расположен в Челябинской области и является моногородом. В городе проживает 15600 чел, среднемесячная заработная плата – 11508 руб. Уровень безработицы – 9,8 % . Доля промышленной продукции в общем объеме производства Челябинской области составляет 0,19%.

Градообразующим предприятием города является ЗАО «Карабашмедь», которое входит в состав «Русской медной компании». В объеме промышленного производства городского округа доля компании составляет более 80% процентов. Более 26 процентов экономически активного населения трудятся на градообразующем предприятии.

Местная промышленность городского округа представлена малыми предприятиями: ООО «Карабашский абразивный завод» – производство абразивных порошков; ООО «Карабашский комбинат хлебопродуктов» – производство хлеба и хлебобулочных изделий; ЗАО «Уралгрит» – производство абразивных порошков; ООО «Карабашский деревообрабатывающий комбинат» – деревообрабатывающее производство и другими предприятиями, основная деятельность которых направлена на обслуживание населения. Всего количество малых и средних предприятий в расчете на 1 тыс. человек населения составляет 2,1 ед. Доля продукции, произведенной малыми предприятиями, в общем объеме произведенной продукции по городскому округу составляет около 13% и на них занято около 8% экономически активного населения.

Бюджет Карабашского городского округа в 2009 году обеспечен собственными доходами на 28,2 % и характеризуется растущим дефицитом. Доля градообразующего предприятия ЗАО «Карабашмедь» в доходах местного бюджета составляет около 38 процентов.

Анализ финансовых потоков за 2007-2009 гг. показал, что город находится в тяжелой, но не критической ситуации. Финансовые показатели развития округа свидетельствуют о наличии высоких рисков со стороны «Внешней среды». Эти риски обусловлены доминированием в структуре финансовых потоков градообразующего предприятия.

Поэтому возникла острая необходимость диверсификации производственной структуры моногорода, а также улучшение экологической обстановки. Для решения этой задачи рабочей группой был разработан комплексный инвестиционный план развития Карабашского городского округа, который нацелен на создание условий для ускоренного социально-экономического развития посредством реализации стратегических целей и задач его основных подсистем: градообразующего предприятия, местной промышленности и малого бизнеса, органов местного самоуправления, социальной и инженерной инфраструктур. План разработан в соответствии со Стратегией социально-экономического развития Карабашского городского округа до 2020 года.

Для достижения цели комплексного инвестиционного плана определены четыре основные направления:

1. Модернизация действующего производства и развитие новых производств ЗАО «Карабашмедь». Модернизации действующего производства связана с реконструкцией существующего производства посредством закупки нового высокотехнологичного оборудования для производства анодной меди и строительством второй очереди сернокислотного цеха. Для решения этих задач ЗАО «Карабашмедь» планирует привлечь 7,8 млрд. рублей заемных средств до 2020 г., в том числе из средств инвестиционного фонда РФ – 620 млн. рублей. Результатом реализации

проекта является выход предприятия на объем производства 120 тыс. тонн в год, а также создание дополнительных 140 рабочих мест к 2015г.

2. Устойчивое развитие предпринимательства как важнейшего компонента формирования экономики и способа создания новых рабочих мест на территории округа. Устойчивое развитие предпринимательства связано с тремя точками роста экономики округа: повторная переработка материалов и сырья, использование природных ресурсов, развитие сферы услуг, это позволит создать более 1500 рабочих к 2015 году. По каждой точке роста предложены проекты от частного бизнеса. Для реализации указанных проектов планируется привлечь 8,1 млрд. рублей, в том числе из средств инвестиционного фонда – 1,1 млрд. рублей до 2020 года. Результатом реализации проектов является увеличение доли малых предприятий в общегородском объеме отгруженных товаров, выполненных работ и услуг до 40-45 процентов, снижение рисков внешней среды.
3. Создание условий для экономического развития Карабашского городского округа как способа роста благосостояния и качества жизни населения связано с реализацией программы поддержки малого и среднего предпринимательства, областной целевой программы по стабилизации ситуации на рынке труда, обучением населения округа. Для реализации указанных проектов планируется привлечь около 60 млн. рублей до 2020 года. Результатом реализации проектов является создание 250 рабочих мест и организация стажировки выпускников образовательных учреждений.
4. Создание условий для развития социально-ориентированных качественных услуг населению, проживающему на территории округа, что связано с реконструкцией, строительством и капитальным ремонтом объектов социальной и инженерной инфраструктуры, газификацией округа, первичного благоустройства территории. Для решения этих задач

округу необходимо 1,7 млрд. руб. Результатом реализации проектов является снижение износа объектов инфраструктуры на 30%.

Реализация проектов КИП развития позволит к 2012 году:

- Завершить второй этап модернизации ЗАО «Карабашмедь», получить экономический и экологический эффект.
- Создать новые предприятия в сфере услуг, увеличить вклад этой сферы в общий объем производства товаров.
- Снять социальную напряженность, обеспечив создание более 450 новых рабочих мест.
- Создать условия для устойчивого экономического роста, обеспечив увеличение собственных доходов бюджета по сравнению с уровнем 2009 годом.

К 2015 году планируется:

- Повысить выработку на одного занятого в экономике на 20 % по сравнению 2009 годом.
- Сократить на 30 % износ систем коммунальной инфраструктуры в результате проведения реконструкции и капитального ремонта.
- Увеличить численность занятых в сфере малого и среднего бизнеса в 2 раза по сравнению с 2009 годом.
- Сократить численность безработных до 2 % экономически активного населения.

Зависимость округа от внешней среды снизится преимущественно за счет строительства новых производств. На рынке труда ситуация улучшится за счет появления новых рабочих мест. В таблице 1 приведены планируемые результаты реализации проектов Комплексного инвестиционного плана Карабаша.

Таблица 1.

№ п/п	Планируемые результаты реализации проектов	Единицы измерения	к 2012 г.	к 2015 г.
1	Созданные рабочие места	ед	456	1821
2	Налоговые поступления в бюджеты всех уровней	млн. руб.	123,5	194,1
7	Капитал моногорода	млн. руб.	5861	7189
8	Сальдо моногорода	млн. руб.	1916	2057

Указанные изменения отразятся в финансовых показателях моногорода. Прогнозируемая динамика сальдо – устойчиво положительная, капитал моногорода возрастет в 2,1 раза. Источники и объемы финансирования КИП: общий объем финансирования 2010-2020 гг. - 20025,7 млн. руб., в том числе:

- 2 018,47 млн. руб. – федеральный бюджет
- 866,38 млн. руб. – областной бюджет
- 3,95 млн. руб. – муниципальный бюджет
- 14 209,10 млн. руб. – внебюджетные средства
- 1715,3 млн. руб. – инвестиционный фонд

Анализ планируемых финансовых потоков в 2010-2015гг. позволяет прогнозировать что, начиная с 2013 г., город перейдет в состояние стабилизации и с 2015г. – в состояние устойчивого социально-экономического развития.

Показатели эффективности КИП.

1. Прямая эффективность КИП Карабашского городского округа (отношение конечного сальдо моногорода минус начальное сальдо моногорода к объему финансовой помощи) составляет: в 2012г. – 2.1 руб/руб, в 2015г. – 0.9 руб/руб.

2. Косвенная эффективность КИП (отношение объема финансовой помощи к численности населения моногорода. Этот показатель определен в 2012г. – 55,9 тыс. руб. и в 2015г. – 135,1 тыс. руб. на одного жителя.

Успешное решение поставленных задач невозможно без создания эффективной системы управления комплексным инвестиционным планом. Управление реализацией КИП осуществляется директором – Главой города и исполнительной дирекцией (совет) – коллективным органом управления. Глава округа и исполнительная дирекция ежеквартально рассматривают на совместных заседаниях информацию о ходе реализации КИП и вырабатывают меры по обеспечению условий для реализации КИП.

Контроль за реализацией направлений и проектов КИП осуществляется посредством ежемесячного рассмотрения достижения плановых целевых показателей по каждому направлению и проекту. Результаты оформляются протоколом.

В настоящее время проект комплексного инвестиционного плана развития г. Карабаш отправлен на экспертизу в межведомственную рабочую группу при МРР и, в случае признания его эффективным, материалы по данному моногороду будут переданы в рабочую группу по модернизации моногородов.

Литература:

1. Монопрофильные города и градообразующие предприятия.
[Электронный ресурс] http://unioninvest.ru/city_mong.html
2. Комплексный план модернизации экономики г.Сатки и г.Бакал
[Электронный ресурс] uralpress.ru/art187899.htm

МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ АВИАСТРОЕНИЯ

Промышленность является ведущей и определяющей сферой экономических интересов государства, так как именно промышленный комплекс призван обеспечивать самые разнообразные общественные и индивидуальные потребности в соответствующей продукции. Промышленность представляет собой важнейшую часть экономики страны, основу ее экономической мощи и обороноспособности. Неотъемлемой частью управления промышленными предприятиями является государственное регулирование различных сфер промышленного производства. В настоящий момент промышленность Российской Федерации особенно нуждается в государственной поддержке.

Основной проблемой промышленных предприятий России является недостаточная конкурентоспособность отечественной наукоемкой промышленности, связанная с отставанием уровня технологического развития от уровня передовых стран. По ряду направлений фиксируется отставание на два-три технологических поколения [3]. Как следствие вытекает другая проблема: продукция выпускаемая отечественными предприятиями по стоимости дороже зарубежных аналогов, естественно выбор потребителя останавливается на последней.

Сложная ситуация с технологической базой российской промышленности, сложившаяся по итогам 90-х годов, начала меняться к лучшему только с начала 2000-х годов, когда были приняты решения о разработке и реализации ряда федеральных целевых программ (ФЦП) технологической направленности. Кроме этого, основой комплекса дополнительных антикризисных мер в промышленности являются: поддержка спроса на продукцию отечественных производителей; стабилизация финансового состояния предприятий; реализация

стратегических программ развития и инвестиционных планов российских компаний в отраслях промышленности.

Одной из стратегически важных отраслей промышленности является авиационная промышленность (авиапром). Цели государства по отношению к авиапрому состоят в создании условий и структуры отрасли, гарантированно обеспечивающих военную безопасность государства, эффективно функционирующую инфраструктуру авиаперевозок, как одну из основ обеспечения целостности государства, и конкурентоспособность отрасли на глобальных рынках в интересах перехода к несырьевой модели экономического роста страны [4]. Важно отметить необходимость изменения структуры производства: приносящая сегодня основной доход деятельность по производству военной авиационной техники должна уступить место развивающемуся более интенсивными темпами сектору производства гражданских воздушных судов.

Уровень конкурентоспособности гражданского сектора авиационной промышленности на внутреннем и внешнем рынках гражданской авиационной техники обусловлен ограниченностью номенклатуры выпускаемой авиационной техники, а также ее экономическими и техническими параметрами, надежностью систем и агрегатов и качеством послепродажного обслуживания, которые не в полной мере отвечают спросу авиакомпаний. В результате ввоз российскими авиакомпаниями иностранной авиационной техники, включая аналоги выпускаемых российских воздушных судов, приобретает все более массовый характер [3].

Современный этап развития авиационной промышленности связан с реализацией Стратегии развития авиационной промышленности до 2015 г., а также Федеральной целевой программы "Развитие гражданской авиационной техники России на период до 2015 года" и др. Меры по существенному расширению форм и объемов государственной поддержки авиастроения, принятые с момента утверждения Стратегии (2006 г.), позволили увеличить объемы продукции авиастроения за 3 года на 44%, в вертолетостроении

загрузка производства увеличилась на 81%, годовая выработка на одного работающего выросла в 2,5 раза. Консолидированная выручка по группе ОАО «Объединенная Авиастроительная Корпорация» составила около 100 млрд. руб. Планируется изменение в структуре выручки в сторону увеличения доли продукции гражданской авиации с 2% в 2008г. до 15% к 2025г. [1].

Государство субсидирует проценты по кредитам на техническое перевооружение предприятий отрасли, на приобретение отечественных воздушных судов, на уплату лизинговых платежей за воздушные суда отечественного производства, оказывает поддержку через инструмент экспортных субсидий и субсидий по предупреждению банкротства стратегических предприятий ОПК.

В современных условиях перехода к инновационному типу развития экономики важна консолидация потенциала отрасли на прорывных направлениях, большее внимание должно уделяться финансированию и развитию прикладных научных исследований, технологий и разработок, необходимых для создания и производства конкурентоспособной наукоемкой продукции: авиатехники как военного, так и гражданского назначения. В число таких инновационных направлений в авиастроении входят работы, связанные с использованием композиционных материалов для создания новых летательных аппаратов; высокоскоростные методы обработки металлов и сплавов; высокий уровень автоматизации в агрегатно-сборочных производствах; применение в авиастроении нанотехнологий; модульное построение авионики «открытой архитектуры»; вопросы снижения заметности боевых летательных аппаратов, а также безопасности полетов [2].

Непременными условиями достижения стратегической целей государственной политики в авиастроении, является развитие технологий производства самолетов и доведение их до мирового уровня. Конкуренция на рынках авиационной техники должна быть перенесена с локального уровня борьбы за государственные ресурсы и заказы – на уровень международный, в

том числе, предусматривающий конкуренцию с крупнейшими производителями гражданской и боевой авиации.

Кроме всего прочего, а возможно, в самую первую очередь, авиационная промышленность России для успешного развития должна сегодня решить одну из важнейших задач: обеспечить себя квалифицированными кадрами, так как наблюдается значительное старение кадров, в отрасль неохотно идут молодые специалисты, разрушена система подготовки и повышения квалификации персонала.

В настоящее время государственная поддержка промышленного комплекса осуществляется в виде программ развития различных секторов промышленного производства. Среди этих программ особое место занимает ФЦП «Национальная технологическая база» на 2007 - 2011 годы. Эта Программа непосредственно ориентирована на разработку критических базовых технологий, необходимых для создания и производства конкурентоспособной наукоемкой продукции. С содержательной точки зрения это своего рода «конверсионная» программа, направленная на максимальное использование научно-технического потенциала оборонно-промышленного комплекса для нужд гражданских отраслей промышленности [3]. Действующие ФЦП должны стать эффективным инструментом промышленной политики государства, основанной на разработке и реализации отраслевых стратегий и долгосрочных планов развития. Мероприятия программ непосредственно связаны с приоритетными задачами социально-экономического развития Российской Федерации и направлены на решение системных задач в технологической и наукоемкой сфере деятельности, предусмотренных основополагающими документами Правительства РФ и отраслевыми стратегиями развития.

Литература:

1. Пономарев Ю. ОАК намечает цели на ближайшие годы // Жуковские вести. Авиация. Информационный on-line ежедневник. [Электронный ресурс] www.zhukvesti.ru
2. Российская наука концентрируется на критических технологиях для прорывных решений в авиастроении / Наука и технологии России. [Электронный ресурс] www.strf.ru
3. Федеральные целевые программы и государственные программы. Министерство промышленности и торговли Российской Федерации. [Электронный ресурс] <http://www.minprom.gov.ru>
4. Федоров А. Перспективы Российского авиастроения // Рынок ценных бумаг. – 2008. - №8.

О. И. Ситдикова

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ МЕНЕДЖМЕНТА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Вхождения России в мировую экономику кардинально меняет ситуацию с управлением на всех уровнях и сферах. По иному начинают себя вести элементы среды управления, увеличивается число частных собственников, происходят процессы децентрализации управления, идёт реформирование и формирования системы местного самоуправления и т.д. В связи с этим усиливается ситуация неопределенности. Неопределенная внешняя среда усиливает зависимость достижения целей развития муниципального образования от условий и действия факторов этой среды. Что влечет за собой изменение поведения элементов среды управления, повышение способности органов местного самоуправления осуществлять стратегическое управление и партнерство с органами государственной власти и градообразующими предприятиями.

В современных условиях все больше проявляется потребность использовать приёмы современного менеджмента в муниципальном управлении. Возрастающие требования к муниципальным образованиям влекут за собой необходимость перемен, что влечет за собой поиск новых методов управления.

Требования развития муниципального управления приводят к тому, что многие принципы и методы, средства и формы современного менеджмента, показавшие свою результативность в коммерческом секторе, постепенно переносятся в практику муниципального управления под общим понятием «муниципальный менеджмент». В результате этого различия между менеджментом в коммерческих и муниципальных организациях сокращаются. Сейчас во всем мире происходит изменение модели управления, как в государственном управлении, так и в региональном и муниципальном. Эти изменения повторяют изменения менеджмента коммерческого сектора. [4]

Многие приемы, методы, технологии менеджмента можно использовать не только в коммерческой сфере, но и на региональном и муниципальном уровне в частности. На сегодняшний день многие приемы и методы, доказавшие свою результативность на практике, переходят из коммерческого сектора на муниципальный уровень.

Однако не следует забывать, что сфера муниципального и коммерческого управления сильно отличаются. Потребители муниципальных услуг не всегда имеют возможность выбора. Как правило, в государственном управлении и в муниципальном, в частности, проявляется монополизм в таких сферах как снабжение электроэнергией и теплом, объем услуг может подвергаться рациированию (медицинское обслуживание), некоторые функции имеют социальную определенность (тюрьмы, суды), здесь не проявляются в полной мере рыночные механизмы и закономерности. Механизм рынка в основном предполагает индивидуальный выбор, в то время как в общественных товарах и услугах преобладает общественный и групповой выбор. Услуги общественного сектора не продаются по

конкурентным ценам. Иногда они оказываются на бесплатной основе, и издержки на их производство покрываются из налогов. Широко распространено субсидирование этих услуг. Часто организация общественного сектора предоставляет множество услуг, при этом издержки на их производство трудно разделить в соответствии с каждым видом этих услуг. В связи с этим не все приемы и технологии управления коммерческой фирмой в их неизменном виде могут применяться в государственной сфере. Это применение нуждается в соответствующей адаптации, которая должна быть тем большей, чем сильнее отличается содержание деятельности той или иной муниципальной организации от содержания деятельности частной фирмы. [3].

Применение методов менеджмента позволяет учитывать изменяющиеся запросы потребительских услуг правительственных структур, способствует повышению экономии затрат. Многие государственные учреждения начинают обращать внимание на удовлетворение потребностей и конкретных запросов потребителей, что будет способствовать повышению качества таких услуг. Ниже рассмотрим некоторые из методов менеджмента.

Коммерческие предприятия, достигшие на рынке успеха, характеризуются в первую очередь хорошей командой и предоставляемая коллективу самостоятельность. В практику работы учреждений регионального управления проникает технология создания команд, то есть гибких временных творческих групп, ориентированных на создание нового или совершенствование старого “продукта”. Создание инновационного потенциала в рамках государственного учреждения становится залогом его успешной деятельности. Однако традиционная бюрократия со старыми устоями, не всегда готова к инновационным коллективам, это может повлечь как конфликтные ситуации, так и то, что дальше инновационных идей работа не продвинется. Хотя нужно отметить, что на сегодняшний день существует и положительные примеры таких групп.

В практику управления регионом и городом проникают методы количественной оценки результатов, в частности, оценки эффективности, результативности и экономии. Отрицательной стороной традиционного подхода в государственном и муниципальном управлении является постоянная концентрация внимания на вопросе о том, сколько потрачено бюджетных средств. При этом измерение реального результата остается в тени (такой подход частично оправдан тем, что многие из финансовых средств, направленных на государственные и муниципальные нужды, не попадают по назначению, используются в корыстных целях). [3] Новые подходы менеджмента в региональном и муниципальном управлении основное внимание переносят на постановку целей и задач, выработку инструментов их достижения, измерение и мониторинг результатов, оценку эффективности. Стоит отметить что, применяя метод количественной оценки результата в оценке деятельности департамента дорожного или жилищного строительства можно оценивать эффективность собственной деятельности, напрямую соотнося ресурсы и результат своей деятельности. В то же время работу таких организаций, как библиотека, или отдел планирования труднее оценить в терминах эффективности, здесь более подходят оценки, основанные на степени социальной значимости выполняемых функций и на качестве предоставляемых услуг.

Муниципальный менеджмент возник в результате относительного обособления и интеграции интересов жителей поселений для реализации этих интересов и связан с появлением специфического вида управленческого труда, нацеленного на удовлетворение потребностей территориальных сообществ. Муниципальный менеджмент реализуется там и тогда, где и когда существует территориальная общность, в рамках которой происходит взаимодействие людей в повседневной жизнедеятельности, ориентация их на сохранение и развитие ценностей и установок, сложившихся в данном типе поселения. [1, с.52]

Применение методов менеджмента в муниципальном управлении, безусловно, ведет к повышению эффективности управления, однако следует помнить, что у частных организаций основной целью является получение прибыли, а у муниципальных качество и степень удовлетворения потребителей в предоставляемых общественным сектором услугах.

Литература:

1. Бутов В. Основы региональной экономики / В. И. Бутов, В. Г. Игнатов, Н. П. Кетова. – М.: MapT, 2005. – 353 с.
2. Место муниципального хозяйства в системе хозяйственных отношений. [Электронный ресурс] <http://alex-is.narod.ru/mum/mum.htm>
3. Применение новых технологий менеджмента в региональном и муниципальном управлении. [Электронный ресурс] <http://www.koism.rags.ru>
4. Территориальное управление: государственное, региональное, муниципального и территориальное общественное самоуправление. [Электронный ресурс] <http://vasilievaa.narod.ru>

К. О. Соколов

УПРАВЛЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМОЙ

Региональная инновационная система имеет целью развитие инновационной активности предприятий региона, прежде всего средних и малых, а на этой основе улучшение инновационного и инвестиционного климата в регионе. На региональном уровне насущной задачей является создание и развитие структуры рынка инноваций, достижение оптимальной сбалансированности спроса и предложения инноваций на этом рынке. Для решения данной задачи необходим системный управленческий подход на основе выработки и реализации региональной инновационной системы.

Важным элементом системного управленческого подхода может стать региональный совет по инновационной политике (Совет), который координирует действия и осуществляет стратегическое планирование в этом направлении. Совет по инновационной политике может быть создан при региональных органах законодательной или исполнительной власти.

Цель Совета – содействие исполнительным органам власти региона в осуществлении анализа развития науки, профессионального образования и инновационной деятельности. Главная задача Совета – обеспечение инновационного развития производства во всех сферах и отраслях хозяйства, а также в образовании, науке, медицине и социальной сфере. Основными задачами Совета, кроме обязательного проведение экспертизы научных, научно-технических и инновационных проектов городского масштаба, является выработка рекомендаций по следующим направлениям:

- повышение эффективности использования научно-образовательного и инновационного потенциала региона в целях увеличения доходной части бюджета города, улучшение условий жизни населения, решение научно-технических и социально-экономических проблем;
- формирование финансовой политики региона в области науки, профессионального образования и инновационной деятельности;
- обеспечение разработки и формирование системы мероприятий по интеграции профессионального образования и науки, разработка приоритетных для региона научных, научно-технических направлений.

В состав Совета входят представители органов законодательной и исполнительной власти, представители промышленных предприятий, научных организаций и высших учебных заведений.

Реализация политики инновационного развития в регионе возможна только при наличии группы высокопрофессиональных управленцев во властных региональных структурах. Пока на региональном уровне необходимость инновационного преобразования во всех сферах деятельности

не будет принята как осознанная необходимость, вряд ли можно говорить о возможности успешной реализации региональной инновационной политики.

При региональном Совете могут функционировать различные профильные комитеты, возглавляемые специалистами, курирующими соответствующие направления инновационного развития региона.

Примерный перечень комитетов, входящих в состав регионального Совета по инновационной политике:

- комитет по работе с учреждениями науки и образования;
- комитет по работе с инвестиционно-финансовыми институтами;
- комитет по работе с промышленными предприятиями;
- комитет по информации;
- комитет по работе со специализированными субъектами инновационной инфраструктуры (наукограды, технопарки и бизнес-инкубаторы, инновационные центры и др.).

Очевидно, что применение отдельных мер, направленных на улучшение процесса привлечения инвестиций в регионах, не дает должных результатов. Поэтому, для создания системы финансирования региональной инновационной стратегии представляется необходимым включение в региональный инновационный совет представителей инвестиционно-финансовой сферы. Это позволит более эффективно работать с экономическими и финансовыми партнерами (программами, фондами, инвесторами, министерствами и т.д.), создаст благоприятные предпосылки для расширения взаимодействия с федеральными органами власти и другими регионами.

Представляется необходимым создать региональные структуры (региональный инвестиционный центр, фонд региональных инвестиций и др.), призванные максимально использовать возможности привлечения в регион федеральных ресурсов.

В общеэкономическом плане создаваемый региональный совет по инновационной политике, повышая интенсивность, эффективность и

управляемость процессов инновационного развития, будет способствовать росту инвестиционного рейтинга региона за счет снижения уровня рисков для инвесторов.

Для осуществления своих полномочий Совет должен иметь право заслушивать научных руководителей региональных научно-технических программ и проектов с приглашением на заседания исполнителей и руководителей научных, образовательных и инновационных предприятий и учреждений, а также запрашивать в установленном порядке информацию от органов государственной статистики и исполнительных органов государственной власти региона.

Совет призван осуществлять следующие функции [38]:

- разрабатывать предложения по формированию и развитию нормативно-правовой базы в сфере профессионального образования, науки и инновационной деятельности, проводить совместно с Комитетом по науке и высшей школе мониторинг состояния научно-образовательного и инновационного потенциала региона, разрабатывать предложения по стратегии и приоритетным направлениям развития научно-образовательной и инновационной сферы региона;
- принимать участие в проведении конкурсов приоритетных разработок, научно-технических программ и инновационных проектов, направленных на решение социальных и экономических проблем, организовывать экспертизы этих программ и проектов, формировать совместно с исполнительными органами перечень региональных научно-технических и инновационных программ, содействовать их реализации и обеспечению финансовыми ресурсами;
- проводить аудит и контроль по внедрению программ в научно-технической и инновационной сферах;
- разрабатывать предложения по формированию благоприятного инвестиционного климата и эффективного использования научно-образовательного потенциала региона;

- разрабатывать комплексные годовые планы проведения конференций, организации выставочной и рекламно-издательской деятельности в сфере науки, инноваций и профессионального образования, освещения данной деятельности в средствах массовой информации.

Региональные советы по инновационной политике способны сыграть важную роль в формировании и реализации региональной инновационной политики, поскольку от результатов их деятельности зависит не только эффективность функционирования инфраструктуры рынка инноваций, но и вектор инновационной направленности развития региона в целом.

Особенностью государственного регулирования региональных инновационных процессов является совмещение в лице региональных органов власти функций заказчика, инвестора и потребителя. Рыночным условиям формирования и реализации программ соответствует взаимная заинтересованность органов регионального управления и исполнителей, конкурсный отбор при размещении инновационного заказа, определении головных разработчиков и соисполнителей программных заданий. Государственное регулирование инновационной деятельности в регионах позволяет соединить партнерскими отношениями политическую силу государства с экономическими возможностями бизнеса.

Главным критерием эффективности государственного регулирования инновационной деятельности является инновационность бизнес-среды и наличие стимулов для частных компаний к постоянному инвестированию средств в осуществление инновационной деятельности.

КАПИТАЛИЗАЦИЯ КАК НОВАЯ ТЕНДЕНЦИЯ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ

В индустриальную эпоху высокоразвитыми считались территории, на которых имели место высокие объёмы физического производства, суммы привлечённых капиталовложений и размер ВРП. В России к таким традиционно относились Москва и С.-Петербург, Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий автономные округа, Урал, Кузнецкий и Новосибирский регионы, Среднее Поволжье, Ростовская область и Краснодарский край.

Однако, как подсчитал Кениче Омае в своей книге «Конец национального государства: развитие региональных экономик» (1995 г.) в постиндустриальную эпоху, которая, как он считает, началась уже в конце XX столетия, значимость конкретного государства в экономическом мире стала определяться не просто индустриально развитыми территориями, а территориями, связывающими мировые потоки товаров, денег, людей, технологий и информации. В мире к таким автор отнёс: Лондон, Париж, Милан, Мюнхен и Гамбург в Европе, тихоокеанское побережье в районе Сан-Франциско и район Великих Американских озёр в США, Гонконг, Сингапур и ряд особых экономических зон в Китае, район Токио и район Осаки, Киото, Кобе в Японии. Остальные территории играют значительно меньшую роль в мировой экономике.

Из российских территорий на роль лидеров в постиндустриальную эпоху может претендовать только Москва и в гораздо меньшей степени «окно в Европу» – С.-Петербург. С большой натяжкой к этой категории также можно отнести «окно в Средиземноморье» – Туапсе и Новороссийск с прилегающей частью Краснодарского края и «окно в АТР» – Владивосток и Находку с прилегающей частью Приморского края. Отсюда можно сделать вывод, что Россия, несмотря на своё очень

выгодное географическое положение, в процессах мирового экономического развития играет весьма незначительную роль.

Российское государство, как главный девелопер регионального развития, предпринимало неоднократные попытки подъёма статуса своих территорий. Крупнейшими из них следует признать строительство Транссибирской железнодорожной магистрали, освоение Западно-Сибирского нефтегазового комплекса и строительство Байкало-Амурской магистрали. В настоящее время у нашего государства на такие проекты нет денег, да и самих проектов нет. Более того, сильно изменилось само понимание социально-экономического развития региона или территории. Сейчас стоит вопрос о стратегической смене курса государственной политики регионального развития, то есть об изменении целей, механизмов, статуса и степени участия различных субъектов в таком развитии.

По поводу того, как должно быть изменено региональное развитие, существует довольно много мнений. Одним из наиболее интересных является предложение по поводу повышения капитализации регионов. Это предложение известно довольно давно, но до сих пор нет приемлемых социальных, экономических и юридических методов его реализации.

Определённую ясность внесли масштабные экономические исследования, проведённые в 1990-х годах под руководством Эрнандо де Сото в ряде стран «третьего» мира (Перу, Мексика, Египет и др.) [1]. В результате этих исследований было выявлено, что эти страны обладают весьма большими активами, главным образом, в виде земли и недвижимости. Однако, как правило, все эти активы находятся в весьма беспорядочном правовом состоянии. Да и соответствующее законодательство этих стран развито недостаточно. Поэтому эти активы не могут напрямую выполнять функции капитала.

В связи с этим Э. де Сото предложил переоценить подобные территории по следующей схеме:

- провести реструктуризацию активов, выделив при этом имущественные комплексы близкого качества;
- внести изменения в законодательство и осуществить правильное оформление прав собственности на эти активы, что обеспечило бы их коммерческую мобильность;
- провести группировку активов по разным признакам, то есть добиться синергетического эффекта, когда совокупная стоимость активов по группам превышает просто сумму цен активов по отдельности.

Тогда по Э. де Сото разница в залоговой стоимости однотипных активов, например, в Нью-Йорке и Маниле или Лиме покажут разницу в капитализации соответствующих территорий. Очевидно, что в Нью-Йорке она окажется намного выше.

Для России проблема реструктуризации активов также актуальна. Различными аналитиками часто утверждается, что российские активы недооценены и очень дешево скупаются иностранцами. Для преодоления этих негативных тенденций нужно найти ответы, как минимум, на два вопроса:

- какие именно активы следует вовлечь в обмены и в какие обмены: глобальные, национальные, региональные, местные;
- где на территории России должны быть локализованы региональные центры, которые таковыми становятся не в силу административного статуса, а в силу того, что они замыкают на себе потоки активов, оформляют их должным образом, дооценивают их как капитал и за счёт этого повышают их стоимость на соответствующих рынках.

Очевидно, что капитализацию российских территорий не удастся повысить за счёт вовлечения в оборот новых природных ресурсов. Это связано с тем, что они как капитал обращаются, как правило, далеко от

мест своего размещения. По мнению В. Княгинина [2] повышения капитализации территории в России можно добиться, главным образом, путём выделения на основе показателей административной, транспортно-логистической, торговой и культурной активности наиболее динамичных городов или мегаполисов с исполнением ими функций национальных «окон-переходников» в глобальный рынок и девелоперов по отношению к другим территориям. Эти города должны составить каркас новой пространственной организации страны. При этом они будут ответственны за совокупную капитализацию всей России.

В качестве таких «опорных территорий» В. Княгинин назвал Владивосток и Хабаровск на Дальнем Востоке, Красноярск и Новосибирск в центре Сибири, Екатеринбург и Челябинск на Урале, Самара, Нижний Новгород и Казань в Центральном Поволжье, Ростов-на-Дону, Туапсе и Новороссийск на юге России, Москва – в Центре и С.-Петербург – на Северо-Западе.

В 1999 году в Нью-Йорке вышла книга Р. Розенкранца «Подъём виртуального государства: богатство и власть в наступающем веке» (цит. по [3]). По мнению автора, основной проблемой XXI столетия будет нарастающее относительное обесценивание традиционных ценностей, связанных с территорией (земля, недвижимость, полезные ископаемые, природные ресурсы и т.п.), и рост значимости мобильности капитала. В частности, мобильность капитала может проявляться через права собственности на финансы, технологии, информацию и другие современные ценности, которые обеспечивают им высокую рыночную оборачиваемость, а также широкое распространение различных платёжных систем, в том числе карточных и т.п.

Совмещая мнения В. Княгинина и Р. Розенкранца, можно сделать относительно России следующие выводы:

- точками роста капитализации территории несомненно будут уже упомянутые выше крупные российские города и мегаполисы;

- базой роста капитализации территории станет «новая экономика», основывающаяся на таких факторах, как:
 - «инновационная» промышленность, имеющая неосязаемые активы соизмеримые или большие, чем материальные активы [4, 5];
 - высокий динамизм обменных процессов в сферах финансирования, торговли, культуры, образования, здравоохранения, спорта и т.п., который в настоящее время реально может быть обеспечен только сетевыми системами (сетевая экономика) [6].

Литература:

1. Сото Э. де. Загадка капитала. Почему капитализм торжествует на Западе и терпит поражение во всём остальном мире / Эрнандо де Сото. – М.: Олимп-бизнес, 2004. – 272 с.
2. Княгинин В. Капитализация регионов. [Электронный ресурс] http://archipelag.ru/ru_mir/ostrov-rus/rus-regions/kap2004/
3. Мировая политика и международные отношения в 1990-е годы: взгляды американских и французских исследователей / Под ред. М. М. Лебедевой и П. А. Цыганкова. – М.: Московский общественный научный фонд, 2001. – 172 с. [Электронный ресурс] <http://fakmi.narod.ru/Download/mi/subbotininfo.pdf>
4. Просвирина И. И. Теория неосязаемых активов бизнеса: Монография / И. И. Просвирина. – Челябинск: Изд. ЮУрГУ, 2004. – 284 с.
5. Пестунов М. А. Управление интеллектуальной собственностью / М. А. Пестунов. – Челябинск: Изд. ЧелГУ, 2006. – 409 с.
6. Титов Л. Ю. Особенности сетевой экономики как новой формы организации экономической деятельности. [Электронный ресурс] http://www.morvesti.ru/archiveTDR/element.php?IBLOCK_ID=3010

ПРОБЛЕМЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

На сегодняшний день о проблемах реформирования государственной службы говорят и пишут юристы, экономисты, философы, социологи, специалисты по государственному управлению, историки. Однако пока целостный и единый подход к этой сложной и актуальной проблеме отсутствует.

К числу наиболее острых проблем государственной службы необходимо отнести: недостаточную развитость государственности Российской Федерации; проблемы методологического обоснования государственной службы России; взаимоотношения государства с институтом гражданского общества; определение объема и предмета госслужбы; необходимость формирования целостной системы госслужбы; устранение противоречий и пробелов в законодательстве о государственной службе и обеспечение ее комплексного правового регулирования; повышение престижа и социальной привлекательности государственной службы в российском обществе; распространенность в деятельности госаппарата некоторых антисоциальных явлений (волокита, бюрократизм, отчуждение власти от народа, сращивание отдельных чиновников с криминальными элементами и др.), что порождает интегральную проблему – недостаточную эффективность деятельности государственной власти и их аппаратов. Существует и ряд региональных проблем государственной службы в сфере соотношения правового регулирования государственной и муниципальной служб [1].

Проблема государственной службы и гражданского общества была впервые обозначена в «Концепции реформирования системы госслужбы РФ» от 15.08.2001 г. В преамбуле Указа Президента РФ от 19.11.2002 г., которым она была утверждена, специально подчеркивается направленность на развитие гражданского общества. В основу взаимодействия государственной

службы и гражданского общества должны быть положены два базисных принципа: во-первых, принцип служения государству, во-вторых, принцип открытости и гласности в осуществлении государственной службы [2]. Вместе с тем в результате реформы государственной службы не должно произойти подмены служения государственного аппарата, всего корпуса государственных служащих. Речь идет об обществе, которому служат политические институты, получающие свои властные полномочия непосредственно от народа, будь то президент или парламентарий. Стабильность положения государственного служащего должна быть обеспечена закрепленной юридически невозможностью его снятия с должности иначе, кроме как за какие-либо противоправные деяния, а также за недостойное поведение, подрывание авторитета публичной власти в обществе. Недопустимым должно быть увольнение с госслужбы в результате, так называемых, организационно-правовых мероприятий. К сожалению, пока ситуация иная. Реально стабильность положения государственного служащего дает ему необходимую относительную независимость от руководителя.

По мнению многих ученых, назрела необходимость в специальном федеральном органе управления государственной службой, который должен обладать необходимым правовым статусом и достаточными полномочиями и который занимался бы планированием целевой программы подготовки, переподготовки, повышения квалификации государственных служащих, мониторингом их карьерного продвижения и др. [3].

В качестве одной из ключевых проблем, требующих своего решения, является повышение престижа государственной службы. Возможным решением этой проблемы является привлечение на работу в государственный аппарат образованных, профессионально подготовленных людей с достойным вознаграждением за их добросовестный труд. Повышение заработной платы, как показала практика, проблемы не решает. Интерес к государственной службе может возникнуть, только если создать ее

общественную привлекательность, т.е. необходимость предоставить социальные гарантии и юридически их закрепить. Более того, необходимо установить конкурсный порядок замещения вакантных должностей госслужбы. Решение этих вопросов повлечет существенное изменение в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации соответствующих специалистов государственных органов.

Для предотвращения чрезмерного использования полномочий в интересах государственного служащего в сфере административного права необходимо усилить правовое регулирование по вопросу ответственности государственного служащего. В Законе «Об основах государственной службы Российской Федерации» говорится, что предоставленное право государственный служащий должен реализовывать не слепо, а разумно, добросовестно и ответственно. Злоупотребляя, государственный служащий причиняет вред не только себе, своему ведомству, но и обществу в целом. И в связи с отсутствием способа точного урегулирования данного вопроса проблемы возникают уже на стадии привлечения к ответственности. Стабильность и относительная независимость «должны сочетаться с подконтрольностью действий государственного служащего на каждой стадии принятия управленческого решения, а также с неотвратимостью ответственности за нарушение закона и злоупотребление должностными полномочиями. При этом основным средством обеспечения режима законности и дисциплины в системе государственной службы должен стать механизм дисциплинарной ответственности. Государственный служащий несет ответственность, в первую очередь, перед субъектом, наделенным дисциплинарной властью, которая в современных условиях, очевидно, требует усиления.

Концепция реформирования системы государственной службы РФ предусматривает формирование трехуровневой системы управления, включающей федеральный и региональный уровни, а также управление государственной службой в отдельно взятом государственном органе.

Использование данной системы управления даст положительный результат при условии централизации и восстановлении жесткой вертикальной подчиненности управленческих звеньев по линии государственной службы [4].

Важно обратить внимание на то, что было бы ошибочно оставить рассмотрение вопроса правового обеспечения государственной службы в отрыве от правового обеспечения муниципальной службы. Без укрепления их единства в осуществлении присущих им важнейших социальных функций реализации государственного и муниципального управления невозможно достичь целей эффективного функционирования государства и развития общества. Правовое обеспечение государственной службы должно базироваться на общих основаниях с правовым обеспечением муниципальной службы, но с учетом признания присущего им своеобразия. Разрешение данной проблемы позволяет разрешить противоречия российского законодательства. Недостатком правового регулирования государственной службы в Российской Федерации является неполное законодательное регулирование государственно-служебных отношений. Кроме того, правовые основы видов федеральной государственной службы урегулированы различными законодательными актами Российской Федерации, которые не вполне соответствуют друг другу.

При этом в субъектах Федерации по вопросам государственной службы приняты различные законодательные акты, которые в ряде случаев просто противоречат законодательству РФ.

Таким образом, не создана комплексная нормативно-правовая база, которая в полной мере обеспечивала бы выполнение возложенных на государственную службу задач и функций в соответствии с Конституцией Российской Федерации и общепризнанными принципами, и нормами международного права.

Поэтому, в целях создания целостной системы государственной службы назрела необходимость законодательного закрепления её единых

правовых основ. Необходимо разработать и принять приоритетные федеральные законы и иные нормативные правовые акты о системе государственной службы Российской Федерации, о видах государственной службы, о местном самоуправлении и муниципальной службе. Эти законодательные и нормативные правовые акты должны обеспечить единый подход к правовому регулированию и организации государственной и муниципальной службы, совершенствованию системы оплаты труда государственных и муниципальных служащих, открытости государственной службы в интересах развития гражданского общества и укрепления государства, внедрению современных методов прогнозирования, финансирования, оценки, стимулирования, материально-технического обеспечения государственной службы, управлению государственной службой.

Литература:

1. Буравлев Ю. М. Проблемы реформирования и управления системой государственной службы в России // Государство и право. 2003. № 7.
2. Гришковец А. А. Государственная служба и гражданское общество: правовые проблемы взаимодействия (практика России) // Государство и право. 2004. № 1.
3. Гришковец А. А. Проблемы реформы государственной службы в Российской Федерации // Государство и право. 2001. № 7.
4. Козбаненко В. А. Правовое обеспечение статуса государственного и муниципального служащих: общее и особенное // Государство и право. 2003. № 1.

НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ИСПАНИИ НА ОСНОВЕ ЭТИКО-ДЕОНТОЛОГИЧЕСКОГО ПОДХОДА

Авторитет власти, эффективность реализации стратегических целей и конкретных решений на всех уровнях управления, социальное самочувствие общества во многом зависят от уровня нравственности и профессионализма государственных служащих. Этичность государственных служащих непосредственно влияет на их работу, а население часто оценивает качество работы органов власти по этой характеристике. Если представители власти руководствуются только личными интересами, у граждан начинается процесс отторжения государственных институтов, теряется вера в справедливую власть, возрастает убеждённость в безнравственности правящей элиты, что неизбежно ведёт к социальным конфликтам.

Факты безнравственности отдельных государственных служащих имеются в большинстве стран мира. Эта проблема известна и в Испании, где в борьбе с нарушениями норм служебного поведения большое внимание уделяют этико-деонтологическому фактору.

Этика и деонтология государственной службы являются одним из ключевых моментов в борьбе со злоупотреблениями служебным положением. В рамках этих наук создаются этико-деонтологические документы (клятвы, кодексы, правила поведения и т.д.), определяющие систему моральных принципов, норм, обязательств и требований добросовестного служебного поведения должностных лиц, государственных органов и органов местного самоуправления.

В Испании был обобщён европейский и собственный опыт государственного управления, введён фактор мотивации и внутреннего контроля для государственных служащих на основе этико-деонтологического подхода. Опыт повышения ответственности и нравственности чиновников

Испании представляется полезным для России, где идёт реформа государственной службы.

Концепция реформы государственного управления в Испании предполагает институционализацию этики и разработку этических инструментов борьбы с нарушением норм служебного поведения. В этих целях были разработаны правовые основы реформы, так как юридическая поддержка является фундаментом проведения преобразований, правовые основы обязывают государство и чиновников создать систему соответствующих ценностей и им следовать. Поэтому правовые основы этико-деонтологических норм государственных служащих были отражены в основном законе страны.

Конституция Испании включает принципы и ценности государственной службы. Она гарантирует прозрачность, эффективность и общую приверженность к исполнению государственных функций, исключая деятельность или интересы, которые могли бы поставить под угрозу независимость и беспристрастность работников или иметь пагубные последствия для исполнения должностных обязанностей. Ст. 103 п.1 содержит ссылки на концепцию функционирования системы государственной службы, которая предполагает направленность государственного управления на беспристрастное служение общим интересам и действия в соответствии с руководящими принципами результативности, соподчинённости, иерархии, децентрализации, деконцентрации и координации при полном подчинении закону и праву. [1]. Конституция предусматривает регулирование на основе закона о статусе государственных служащих.

После вступления в силу Конституции, юридическая система страны была обогащена «Кодексом добросовестного управления» [2], принятым в феврале 2005 г. Кодекс установил границы, в рамках которых сотрудники органов государственного управления должны действовать, выполняя свои обязанности в соответствии с законом. В нём были определены основные

этические принципы государственных служащих и нормы, которыми они должны руководствоваться, а также требования к достойному поведению чиновников, правила добросовестного управления.

В качестве основных этических принципов достойного поведения государственных служащих были выделены объективность и целостность, нейтралитет и ответственность, беспристрастность, конфиденциальность и прозрачность, строгость, открытость, честность, взаимодействия с культурной и природоохранной средой и равенство между полами.

Этические принципы достойного поведения нашли отражение в этических нормах, которыми должны руководствоваться государственные служащие. Приоритетом среди них является соблюдение прав и свобод граждан вне зависимости от расового признака, пола, религии или других индивидуальных и общественных обстоятельств.

Кодекс рекомендует при принятии решений опираться на общие интересы граждан независимо от личных, семейных, корпоративных, клиентских или др. факторов, а также воздерживаться от любого частного вмешательства, которое может повлечь за собой конфликт интересов.

Чиновнику следует действовать в соответствии с принципами эффективности и экономии, воздерживаться от бизнеса и финансовых отношений, которые могут отразиться на объективности управления в служении общественным интересам, функционировать в соответствии с принципами добросовестности, посвящая себя государственной службе и воздерживаться от компрометирующего поведения, которое противоречит принципу нейтралитета государственных служб.

Общественная деятельность чиновника должна быть прозрачна и доступна гражданам, если только закон не говорит об обратном.

Особое внимание в Кодексе уделено ответственности государственных служащих, в частности, за собственные решения и действия, а также учреждения, которым они руководит. Эти решения и действия не должны наносить ущерба другим. Кроме того, служащие обязаны быть ответственны

за свои действия перед вышестоящими органами и не должны делегировать свои полномочия без определенной на это причины.

Кодекс определяет следующие требования к достойному поведению чиновников: самоотверженность при несении службы; добросовестное образцовое исполнение обязанностей, что является действенным примером для других; воздержание от действий, которые могут скомпрометировать; равенство с рядовыми гражданами перед законом; соблюдение права граждан на информацию о деятельности государственных учреждений; содействие общественности; надлежащее, в соответствии с законом, отношение к подаркам, одолжениям или услугам; уважение, защита культурного наследия и языкового разнообразия; защита и улучшение окружающей среды и др.

Кроме того, кодекс устанавливает запреты чиновникам, связанные с особенностями их службы. Он предостерегает от какого-либо предпочтительного режима или ситуации, которые могут стать привилегией, преимуществом юридических лиц или частных фирм, предупреждает о недопустимости спешки в решении административных действий.

В Испании уделяется значительное внимание нравственности чиновников. Поступая на государственную службу, чиновник приносит клятву в соблюдении требований кодекса. Кроме того, за деятельностью и поведением чиновников осуществляется систематический контроль. Так, ежегодно на заседании Министерства Общественного Управления зачитывается отчёт о возможных несоответствиях с принципами этики и достойного поведения государственных служащих.

В результате использования этико-деонтологического подхода в Испании повышается качество государственной службы, снижается уровень нарушений норм должного поведения. Об этом свидетельствует Индекс восприятия коррупции (Corruption Perceptions Index – CPI), который рассчитывается международной организацией Transparency International (в

буквальном переводе – «Международная прозрачность»). Так в Испании в 2009 г. он составил 6.1 баллов из 10, тогда как в России - 2.2 [3].

Литература:

1. Конституция Королевства Испании. Принята 27.12.78. [Электронный ресурс] <http://www.constitution.garant.ru>
- 2.Codigo de Buen Gobierno. [Электронный ресурс] <http://www.oecd.org>
3. [Электронный ресурс] <http://www.transparency.org>

Н. А. Ямалова

ПОСТРОЕНИЕ МОДЕЛИ БЮДЖЕТНОГО ПРОЦЕССА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СБАЛАНСИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И БЮДЖЕТИРОВАНИЯ, ОРИЕНТИРОВАННОГО НА РЕЗУЛЬТАТ

Бюджетирование, ориентированное на результат (БОР), – система организации бюджетного процесса и государственного (муниципального) управления, при которой планирование расходов осуществляется в непосредственной связи с достигаемыми результатами [1]. Концепция БОР предполагает переход от планирования расходования бюджетных средств к планированию достижения результата, осуществляемый путем внедрения в систему планирования и исполнения бюджета ряда новых механизмов.

Одно из принципиальных отличий БОР от традиционного постатейного бюджетирования состоит в том, что исполнение бюджета оценивается с точки зрения не только степени исполнения тех или иных бюджетных статей, но и степени исполнения изначально поставленных целей и задач. Для этого разрабатывается и вводится специальная система показателей, позволяющих на регулярной основе отслеживать степень достижения целей и выполнения задач, проводить мониторинг и оценку эффективности бюджетных расходов. Такой подход дает возможность оценить результативность бюджетных расходов, повысить ответственность распорядителей и получателей бюджетных средств за их эффективное использование и на основе

полученных данных определить оптимальные пути использования имеющихся ресурсов.

К механизмам БОР в последнее время принято относить такие инструменты, как: доклады о результатах и основных направлениях деятельности; целевые программы (ведомственные, федеральные, региональные, муниципальные, долгосрочные); реестр расходных обязательств; обоснование бюджетных ассигнований; государственное (муниципальное) задание; среднесрочный финансовый план (в случае принятия однолетнего бюджета) или трехлетний бюджет; стандартизация (регламентация) государственных услуг и функций; мониторинг финансового менеджмента. Большинство из указанных инструментов с той или иной степенью детализации регламентируются федеральным законодательством. Указанные инструменты позволяют определить схему организации бюджетного процесса таким образом, чтобы планирование, исполнение и контроль бюджетных средств осуществлялись исходя из необходимости формулирования и достижения целей, задач и показателей результата деятельности органов власти всех уровней.

В настоящее время существует ряд системных проблем по внедрению БОР, решение которых требует дополнительного внимания. Среди них:

- низкая мотивация государственных (муниципальных) служащих, сотрудников бюджетных учреждений;
- недостаточное понимание государственными служащими и сотрудниками бюджетных учреждений процедурных вопросов внедрения БОР;
- недостаточная взаимозависимость стратегии развития бюджетного учреждения и показателей деятельности учреждения.

В статье предлагается для построения модели бюджетного процесса учреждения и увеличения взаимозависимости между стратегией развития и показателями деятельности учреждения использовать концепции БОР и сбалансированной системы показателей [2].

В качестве примера предлагаемого подхода построена стратегическая карта и модель бюджетного процесса Управления по чрезвычайным ситуациям при Правительстве Республики Башкортостан (Управление). Управление, в соответствии с положением, является республиканским органом исполнительной власти, уполномоченным на решение задач в пределах своей компетенции в области гражданской обороны, защиты населения и территорий Республики Башкортостан от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, а также в области пожарной безопасности, обеспечения безопасности людей на республиканских водных объектах (рис.1,2).

Синтез указанных методологий позволил добиться качественно иного результата при создании модели, нежели можно было бы получить, используя каждую методологию по отдельности. Так, согласно БОР, определяются конечные и непосредственные результаты деятельности государственной организации – Управления. При этом устанавливается лишь связь подчиненности между ними. В то же время, непосредственные результаты явно неоднородны и нуждаются в систематизации. Для того, чтобы оценка непосредственных результатов носила комплексный характер и охватывала все аспекты деятельности Управления, предлагается рассмотреть его деятельность с позиций перспектив сбалансированной системы показателей.

За основу будущей системы показателей были взяты существующие показатели Управления, которые хотя и позволяли получить достоверную оценку отдельных аспектов деятельности Управления, в целом характеризовались неполнотой и недостаточной обоснованностью выбора некоторых показателей. Как следствие этого, в действующей системе показателей не было возможности проводить анализ влияния деятельности Управления на эффективность выполнения функциональных задач. Для улучшения существующей системы показателей был расширен состав показателей и произведена их разбивка по уровням, благодаря чему удалось

выстроить основные причинно-следственные связи, отражающие их взаимовлияние. Показатели для оценки результатов проектировались, исходя из следующих принципов:

- релевантность оцениваемому результату;
- принципиальная возможность сбора показателей (то есть, уже собираются статистические данные, необходимые для вычисления значений показателей);
- стоимость сбора показателей;
- простота автоматизации вычисления, хранения и визуализации показателей в информационной системе.

Стратегическая карта Управления, включающая набор взаимосвязанных целей и результатов деятельности показана на рис.1. Для включенных в стратегическую модель показателей, которые позволяют оценить степень достижения запланированных результатов, разработаны регламенты расчетов.

Разработанная стратегическая карта входит составной частью в схему организации бюджетного процесса учреждения таким образом, чтобы планирование, исполнение и контроль бюджетных средств осуществлялись исходя из необходимости достижения целей, задач и показателей результата деятельности (рис.2).

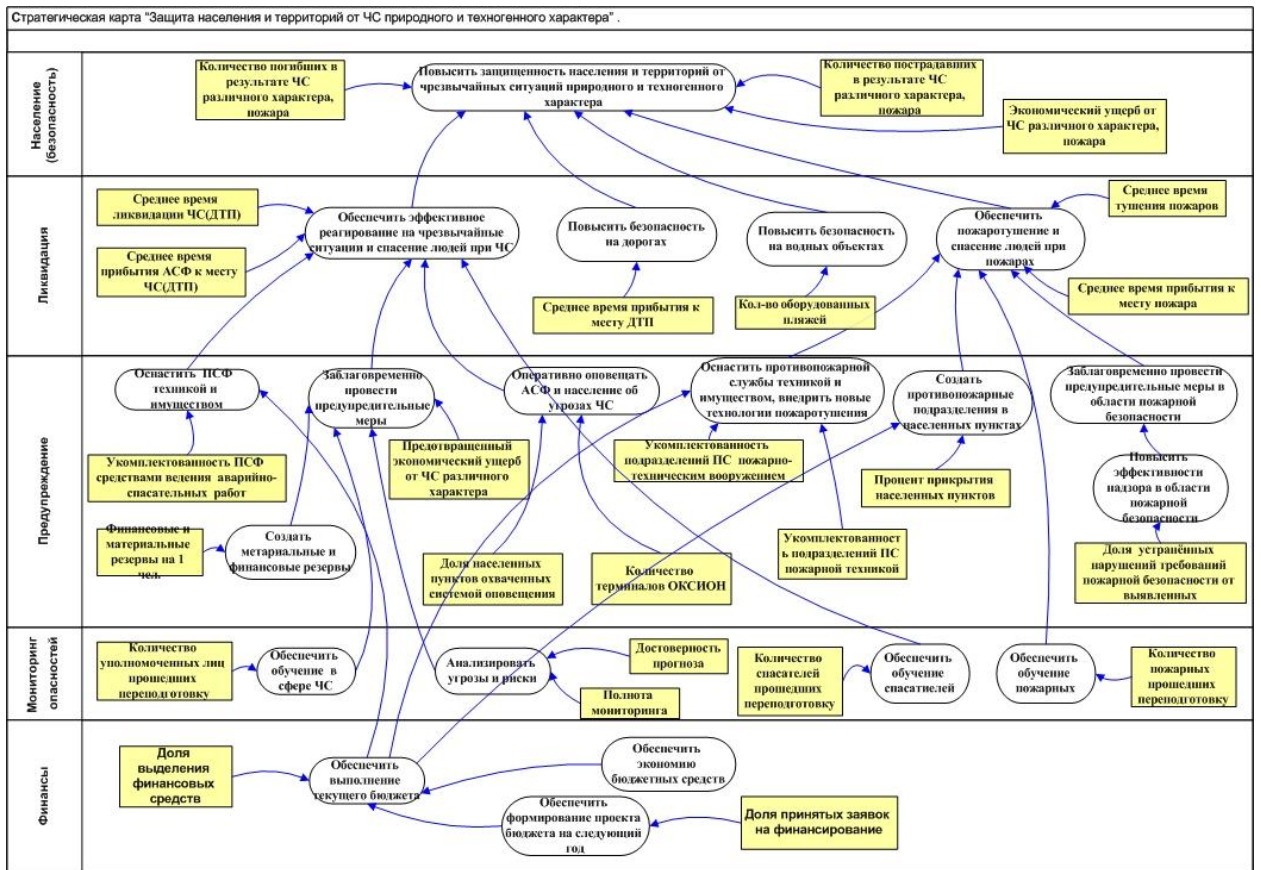


Рисунок 1 – Стратегическая карта Управления по чрезвычайным ситуациям при Правительстве Республики Башкортостан

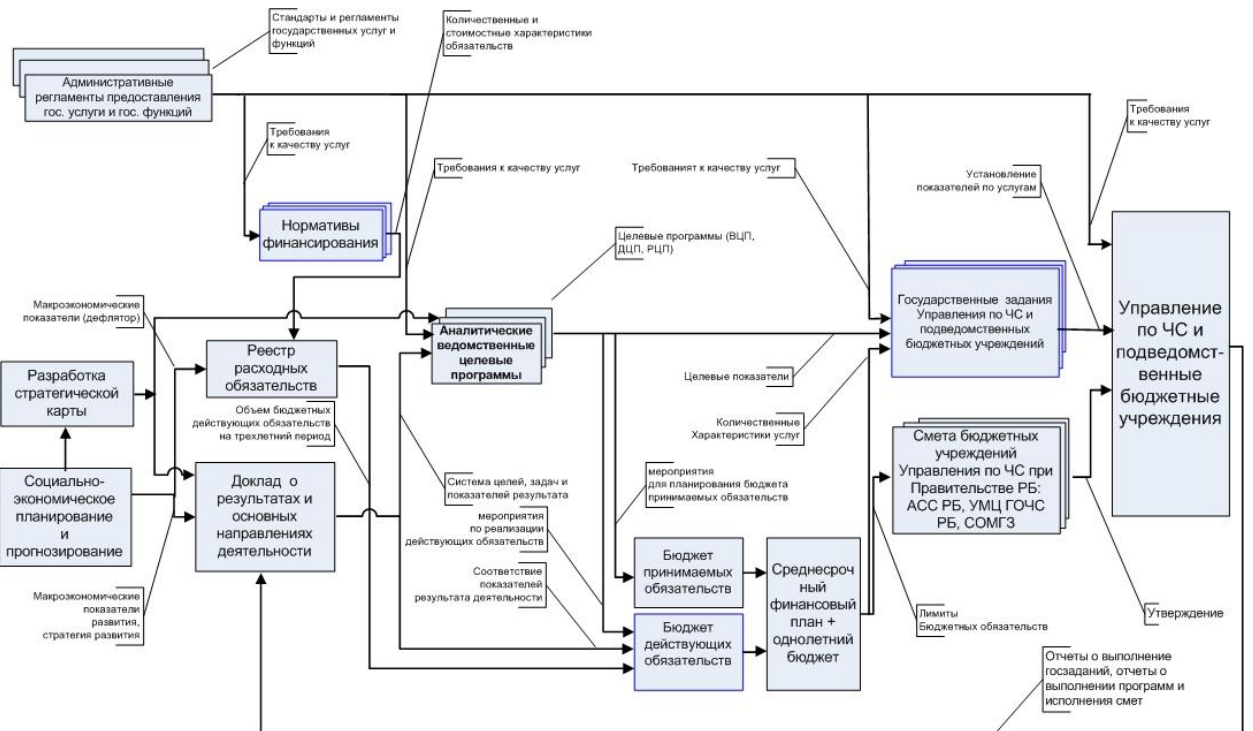


Рисунок 2 – Схема бюджетного процесса Управления по чрезвычайным ситуациям при Правительстве Республики Башкортостан с применением принципов БОР и ССП

Литература:

1. Бюджетирование, ориентированное на результат: цели и принципы. Экорис-НЭИ. 2002 г. – 16 с. [Электронный ресурс] <http://www.ecorys.ru/>
2. Каплан Р., Нортон Д. Сбалансированная система показателей. – М.: Олимп-Бизнес, 2003 – 304 с.

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Бердникова З.А.

ФОРМЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

Управленческая деятельность, ее результаты приобретают определенные формы, и, таким образом, реализуется и фиксируется компетенция государственных органов. По формам можно судить о том, что и как делается в государственных органах по осуществлению их компетенции.

Формы осуществления управленческой деятельности – это внешне выраженные действия, акты управления, совершаемые должностными лицами, служащими в рамках их компетенции и вызывающие определенные последствия.

По мнению Н.И. Глазуновой [1], в системе государственного управления социальной защитой, как и в других сферах, различают правовые формы, посредством которых устанавливаются нормы права, фиксируются управленческие решения и действия, имеющие юридический смысл и неправовые (организационные формы), посредством которых фиксируются и осуществляются определенные индивидуальные или коллективные действия (организационные мероприятия, материально-технические операции).

Правовые формы государственного управления всегда влекут четко выраженные юридические последствия и могут непосредственно выражаться:

- в издании правовых актов управления (нормативного или индивидуального характера);
- заключении административных договоров;
- иных действиях, влекущих юридические последствия.

Нормативные правовые акты принимаются правомочными коллегиальными органами управления.

Правоприменительная управленческая деятельность – это разрешение конкретных управленческих дел на основе соответствующих правовых норм. В процессе правового регулирования общественных отношений правоприменительная деятельность занимает центральное место. Она способствует реализации субъективных прав и юридических обязанностей, служит надежным средством укрепления законности и правопорядка, гарантий прав граждан.

Таким образом, применение права – осуществляемая в установленных законом формах специально-юридическая деятельность компетентных государственных органов и должностных лиц по созданию юридических фактов, развитию новых отношений путем реализации властных полномочий.

Неправовые (организационные) формы государственного управления подразделяются на:

- организационно-технические действия;
- материально-технические действия.

К организационно-техническим действиям относят такие действия, как разработка программ, проведение совещаний, контроль, разъяснение тех или иных мероприятий, обеспечение сочетания коллегиальности и единоначалия, изучение и обобщение опыта, подбор кадров и т.д.

Все организационные акты позволяют поддерживать способность к функционированию механизма действия правовых актов, осуществлять исполнительную власть.

Среди форм реализации организационно-технических действий выделяют следующие: инструктирование нижестоящих органов управления и должностных лиц; действия в процессе осуществления управленческих решений; организация контроля и проверки исполнения; привлечение общественных организаций к участию в осуществлении функций исполнительной власти и др.

В Челябинской области контроль за деятельностью муниципальных органов и подведомственных учреждений по выполнению ими, в пределах своих полномочий, федерального и областного законодательства осуществляет Министерство социальных отношений Челябинской области. Структурные подразделения Министерства в соответствии с планом работы Министерства и поручениями Министра осуществляют комплексные и тематические проверки выполнения правовых актов в муниципальных органах и подведомственных учреждениях социальной защиты населения.

На Министерство социальных отношений возложены также обязанности по методическому обеспечению деятельности управлений и центров социальной защиты, что требует разработки инструктивных и методических материалов, проведения методических семинаров, привлечения к исследовательской работе персонала, непосредственно занятого работой с клиентами.

Организационные мероприятия также включают организацию работы по объединению усилий людей, работников государственного органа, объединения, предприятия, учреждения для выполнения возложенных на них функций и задач. Они выражаются в проведении совещаний, конференций, в изучении, обобщении и распространении опыта работы, организации управленческого труда.

В Челябинской области вопросы социальной защиты рассматриваются на заседаниях Правительства Челябинской области, на областных совещаниях при Губернаторе Челябинской области. На уровне города регулярно проходят совещания у заместителя главы города по социальному развитию. В Министерстве социальных отношений ежемесячно проводится заседание Коллегии. В 2009 году Министерством запланировано рассмотрение 14 актуальных для системы социальной защиты вопросов, касающихся итогов работы органов и учреждений социальной защиты населения, перехода к предоставлению мер социальной поддержки по оплате жилищно-коммунальных услуг в денежном выражении, организации социального обслуживания, ходе реализации целевых программ и другие.

Кроме того, в Министерстве социальных отношений Челябинской области регулярно проходят аппаратные совещания с участием руководства и специалистов Министерства, начальников управлений, начальников отделов, а также единые методические дни и информационные дни Министерства.

На муниципальном уровне в Управлениях социальной защиты населения еженедельно проводятся аппаратные совещания, на которых прорабатываются контрольные моменты и обсуждаются перспективные направления работы управления на текущую неделю. По итогам проведения совещания начальникам отделов даются поручения, определяются контрольные сроки исполнения.

Материально-технические операции имеют вспомогательное значение. Посредством их обеспечивается реализация других форм управленческой деятельности, например подготовка материалов для издания правового акта, сбор и обработка информационных материалов, ведение делопроизводства.

В процессе осуществления управленческой деятельности, обеспечения необходимого поведения участников общественных отношений применяются различные методы.

Методы управления – совокупность способов, приёмов, средств целенаправленного воздействия субъекта (управляющего) на сознание, волю объекта (управляемого).

Выделяют следующие методы управления: идеологические (убеждения), административные и методы стимулирования.

Реализация целей, функций и задач управления обеспечивается идеологическими методами (убеждения). Это находит выражение в воспитании служащих государственного аппарата, разъяснении смысла и целей принятых правовых актов и мероприятий, проводимых государственными органами. Важным фактором является организация подготовки и повышение квалификации кадров, проведение конкурсов на замещение вакантных должностей, техническая учеба работников, семинары для специалистов системы.

Административные методы управления выражаются в административном нормотворчестве, распорядительстве, в административной юрисдикции. Они выражают отношения «власти – подчинения» между субъектами. За нарушение предписаний выше стоящих государственных органов могут применяться меры принуждения (дисциплинарные, административные). Этим целям служат, в том числе, и должностные инструкции сотрудников государственных учреждений, в которых четко прописаны их права и обязанности.

Методы стимулирования как совокупность государственно-правовых мер выражаются в поощрении действий субъекта (лица) нематериальными и материальными благами и направлены на побуждение его к позитивным действиям в целях получения высших качественных и количественных показателей в работе. Так, например, в 2009 году предусмотрено внедрение отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Челябинской области.

Таким образом, только использование в комплексе многообразных форм и методов управления создаёт гарантии для эффективной работы государственных органов социальной защиты населения.

Литература

1. Глазунова Н. И. Государственное и муниципальное (административное) управление: Учебник / Н. И. Глазунова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 560 с.
2. Игнатов В. Г. Государственное и муниципальное управление: Введение в специальность. Основы теории и организации: Учебное пособие / В. Г. Игнатов. – М.: издательский центр «МарТ», 2006. – 448 с.
3. Рой О. М. Система государственного и муниципального управления / О. М. Рой. – СПб.: Питер, 2006 – 336 с.

З. А. Бердникова, Е. Г. Сыркина

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТОЙ НАСЕЛЕНИЯ В РФ

Управление социальной сферой осуществляется на всех уровнях власти: федеральном, региональном и муниципальном. Функции каждого уровня определяются в соответствии с законодательно разграниченными полномочиями.

Конституция РФ (ст.72) относит к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов координацию вопросов здравоохранения, защиты семьи, материнства, отцовства и детства; социальную защиту, включая социальное обеспечение. По предметам совместного ведения издаются федеральные законы и соответствующие им законы и иные нормативные правовые акты субъектов Федерации.

В задачи федерального уровня власти входят установление основ государственной социальной политики, правовое регулирование отношений в социальной сфере, разработка федеральных программ социального развития страны, разработка и утверждение государственных минимальных

социальных стандартов федерального уровня, обеспечение государственных гарантий их реализации.

Субъекты РФ разрабатывают основы региональной социальной политики с учетом исторических и культурных традиций территории; устанавливают региональные социальные стандарты и нормы, учитывающие государственные минимальные социальные стандарты; заботятся о сохранении и укреплении социальной инфраструктуры, находящейся в собственности субъектов РФ; организуют подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в сфере социальной защиты населения; обеспечивают соблюдение законодательства РФ во всех сферах социальной политики.

Муниципальный уровень призван конкретизировать методы, способы и механизмы достижения целей, определенных в рамках федеральной и региональной социальной политики, в привязке к особенностям конкретных территорий. Задачей органов местного самоуправления, как наиболее приближенных к населению, является непосредственное предоставление комплекса социальных услуг, обеспечивающих условия жизни человека.

Действовавшим ранее Федеральным законом от 28.08.1995 г. № 154-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» отдельные полномочия по социальной защите населения были включены в вопросы местного значения. В развитии установленных данным Законом положений Правительством Российской Федерации принимались решения, определяющие функции органов местного самоуправления в сфере работы с ветеранами, инвалидами, жертвами политических репрессий, другими категориями граждан.

С принятием Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления» полномочия по социальной защите отнесены к совместному ведению органов государственной власти Российской Федерации и органов государственной

власти субъектов Российской Федерации, а из предметов ведения местного самоуправления исключены.

Исполнение органами местного самоуправления функций в сфере социальной поддержки, социального обслуживания возможно только в случае их наделения отдельными государственными полномочиями. Наделение указанными полномочиями осуществляется федеральными законами (по государственным полномочиям Российской Федерации), законами субъектов Российской Федерации (по государственным полномочиям субъектов Российской Федерации).

В соответствии со статьей 19 Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления» в случае делегирования государственных полномочий, передача их должна предусматривать материальное и финансовое обеспечение на их исполнение. В настоящее время в Челябинской области приняты следующие законодательные акты по исполнению государственных полномочий.

Закон Челябинской области от 09.11.2004 г. № 281-ЗО «О предоставлении субвенций местным бюджетам на предоставление гражданам субсидий на оплату жилья и коммунальных услуг». В соответствии с законом РФ от 06.05.2003 г. № 52-ФЗ «Об основах федеральной жилищной политики» функции по предоставлению гражданам субсидий на оплату жилья и коммунальных услуг возложены на органы местного самоуправления. Функции по назначению и финансированию жилищных субсидий исполняют управления социальной защиты населения.

Закон Челябинской области от 12.11.2004 г. № 299-ЗО «О ежемесячном пособии на ребенка». В соответствии со статьей 4 данного закона функции по назначению детских пособий осуществляются органами местного самоуправления. В Челябинске данные функции исполняют управления социальной защиты населения.

Закон Челябинской области от 09.11.2004 г. № 282-ЗО «О мерах социальной поддержки жертв политических репрессий в Челябинской

области». В связи с тем, что эта категория граждан относится к льготникам субъектного уровня и льготы для них предоставляются в натуральном виде, исполняют эти функции органы социальной защиты населения.

Закон Челябинской области «О мерах социальной поддержки ветеранов в Челябинской области» от 30.11.2004 г. № 327-ЗО, в соответствии с которым льготы в натуральном виде предоставляются ветеранам труда и труженикам тыла. Данную функцию исполняют также органы местного самоуправления в лице органов социальной защиты населения.

Закон Челябинской области «О наделении органов местного самоуправления государственными полномочиями в сфере социального обслуживания населения» от 30.11.2004 г. № 321-ЗО. В соответствии со статьей 1 данного закона полномочия по социальному обслуживанию населения передаются органам местного самоуправления в части обеспечения деятельности учреждений социального обслуживания населения.

Закон Челябинской области «О наделении органов местного самоуправления государственными полномочиями по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» от 30.11.2004 г. № 332-ЗО. На органы социальной защиты населения возложены функции по назначению и выплате пособий на опекаемых детей, государственного обеспечения приемных семей.

В связи с принятием Закона от 22 августа 2004 года № 122-ФЗ с 1 января 2005 года возросла роль субъектов федерации в правовом регулировании социального обеспечения, поскольку к их полномочиям отнесено теперь регулирование целого ряда отношений, которые еще недавно регулировались нормами федерального законодательства. При этом многие виды социальной поддержки населения отнесены к расходным обязательствам субъектов РФ.

С передачей Челябинской области указанных полномочий возникла острая необходимость нормативного установления расходных обязательств

областного бюджета. Законодательным собранием и Правительством области только в 2005 году было принято 6 законов и 28 постановлений, определяющих меры и порядок предоставления социальной поддержки областными льготникам.

Количество граждан, относящихся к льготным категориям федерального уровня, в Челябинской области составляет 86 173 человека. Указанным категориям граждан вместо части льгот предоставляется ежемесячная денежная выплата. Льготы по оплате жилья, коммунальных услуг и твердого топлива, предоставляются в натуральном виде. Финансирование данных расходов обеспечивается муниципальными органами социальной защиты населения. Кроме того, постановлением Губернатора Челябинской области от 30.03.2005 г. № 110 на органы социальной защиты возложены функции по продаже единых льготных социальных проездных билетов.

Кроме переданных государственных полномочий органы социальной защиты населения исполняют и муниципальные полномочия в сфере социальной защиты населения. К ним относятся:

1. Реализация городских целевых программ в сфере социальной защиты, включающих:

- оказание адресной материальной и натуральной помощи малообеспеченным гражданам;
- организацию ежедневного горячего питания в муниципальных столовых;
- предоставление льготных бытовых услуг (ремонт и уборка квартир, услуги доставки транспортными единицами службы «Социальное такси»);
- выплату муниципальных социальных пособий;
- организацию отдыха и оздоровления детей из социально незащищенных категорий семей;
- проведение массовых культурных мероприятий для различных категорий граждан города;

- реализацию мер, обеспечивающих интеграцию граждан с ограниченными возможностями здоровья в обществе;

- реализацию мер, направленных на решение социальных, социокультурных, бытовых проблем граждан старшего поколения;

- реализацию мероприятий по профилактике детской безнадзорности, социального семейного неблагополучия.

2. Функции по опеке и попечительству в отношении несовершеннолетних, а также лиц, признанных в установленном порядке недееспособными или ограниченно дееспособными.

3. Реализацию мероприятий по подготовке и проведению празднования Дня Победы в Великой Отечественной Войне.

4. Создание и обеспечение деятельности муниципальных учреждений социального обслуживания. Так, из средств муниципального бюджета финансируются учреждения:

- «Социальная гарантия». Учреждение оказывает социальные услуги по заключенным с пожилыми гражданами договорам ренты и пожизненного содержания с иждивением;

- Центр общественных объединений. Учреждение осуществляет координацию деятельности различных общественных организаций города, обеспечивает взаимодействие органов власти, бизнес-структур, общественных объединений при реализации социально значимых проектов и программ;

- созданное в 2004 г. муниципальное учреждение «Комплексный социальный центр по оказанию помощи гражданам БОМЖ»;

- муниципальное учреждение «Социальный дом ветеранов», которое обеспечивает социальное, медицинское, бытовое, культурное обслуживание проживающих в данном жилом доме ветеранов войны и труда.

5. Обеспечение доступности городской среды для инвалидов, маломобильных групп населения. Органы социальной защиты населения участвуют в приемке новых объектов, согласовывают акты государственной

приемки социально значимых объектов при условии соблюдения требований доступности для инвалидов.

Кроме того, с 1 января 2006 года в Челябинской области функция по социальной поддержке и социальному обслуживанию детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, полностью возложена на систему социальной защиты.

Таким образом, в условиях постоянно меняющегося законодательства, эффективно решать вопросы социальной политики невозможно без совместного объединения усилий всей системы органов управления социальной защитой населения. Одним из приемов регулирования отношений в сфере социальной защиты населения является сочетание централизованного регулирования с региональным и муниципальным. Государство может решать основные задачи только при наличии развитой системы самоуправления, поскольку местное самоуправление позволяет демократизировать аппарат управления, эффективно решать местные вопросы при проведении государственной социальной политики.

Литература

1. Фирсов М. В. Социальная работа в России: теория, история и практика. // Работник социальной службы. – 2002. № 1. С. 7-18.
2. Гартман Н. А. Об итогах работы органов и учреждений социальной защиты населения Челябинской области за 2008 и задачах на 2009 год: Доклад Министра социальных отношений Челябинской области на расширенном заседании Коллегии Министерства. [Электронный ресурс] официальный сайт Министерства социальных отношений Челябинской области <http://www.apmpsu.chel.su>

ВЛИЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ЛОКАЛЬНЫЕ РЫНКИ ТРУДА

Государственное управление – это процесс регулирования отношений внутри государства посредством распределения сфер влияния между основными территориальными уровнями и ветвями власти.

Государственное регулирование в регионе должно активно воздействовать на социально-экономические процессы для предупреждения негативных процессов в сфере занятости. В этой области находится и регулирование уровня безработицы. Здесь важно помнить о наличии тесной связи между безработицей и инфляцией. За уменьшение безработицы рыночная экономика «платит» ростом инфляции. В 2009 году уровень инфляции, при запланированных 12%, составил 18%, а, по мнению многих экономистов – и более. [2] Чем больше безработица, тем меньше сумма денежных доходов населения. Так в Тюменской области в 2009 году среднемесячная заработная плата снизилась с 25,2 тыс. руб. до 15,2 тыс. руб. (или на 40%), а по сравнению с 2007 годом – на 46,8%. [2] Темпы инфляции опережают доходы рынка труда, еще больше обесценивая их. Денежная (номинальная) заработная плата обесценивается ростом потребительских цен.

Увеличивается платежеспособный спрос на потребительском рынке, растут цены на потребительские товары: по Тюменской области рост цен составил 7-10%, а рост цен на услуги ЖКХ за год составил 17-20%. [2]

Одним из направлений государственного регулирования реализация мероприятий по социальной защите населения на рынке труда. В настоящее время в Тюменской области разработан ряд программ, способствующих содействию занятости населения и снижению напряженности на рынке труда. В рамках программы утверждены следующие мероприятия:

1. *Опережающее профессиональное обучение работников, находящихся под угрозой увольнения.* Мероприятие направленно на недопущение массовых

высвобождений работников и способствует сдерживанию роста безработицы в области. В настоящее время на рынке труда высвободится большое количество специалистов с высшим образованием. Прогнозная потребность в опережающем профессиональном обучении в Тюменской области на 2009 год составляла 2300 человек, которые были направлены службой занятости на профессиональное обучение по 114 рабочим профессиями по 70 профессиям для специалистов.

2. *Организация общественных работ*, находящихся под угрозой увольнения. Данное мероприятие обеспечивает сохранение мотивации к труду, удовлетворение основных жизненных потребностей граждан. Организация общественных работ ориентирована на выполнение работ, имеющих социальную значимость для городов и районов Тюменской области. Центрами занятости населения в 2009 году заключены более 3 тысяч контрактов о совместной деятельности по организации и проведению общественных работ: было трудоустроено 7042 человека.

3. *Организация временного трудоустройства работников* для обеспечения дополнительной занятости по месту основной работы. Оказание данного вида поддержки наиболее целесообразно в отношении работников с размером оплаты труда на уровне или выше среднего («офисные» работники, работающие вахтовым методом в организациях нефтегазового комплекса и др.). В 2009 году в Тюменской области было создано 2500 временных рабочих мест.

4. Одним из мероприятий, направленных на стабилизацию и снижение напряженности на рынке труда, является *организация стажировки выпускников учреждений профессионального образования*, в первую очередь, высших учебных заведений, испытывающих трудности в поиске работы. В регионе накоплен положительный опыт по организации стажировок студентов 5-х курсов и выпускников вузов в органах государственной власти и органах местного самоуправления, крупных отраслевых ассоциациях и предприятиях (организаций). Средняя продолжительность стажировки

составляет 6 месяцев. В настоящее время в Тюменской области активно заключаются договоры и соглашения с работодателями о подготовке и закреплении специалистов, выпускаемых учреждениями профессионального образования. В 2009 году в рамках данного мероприятия было трудоустроено 68 % выпускников.

5. Развитие малого предпринимательства и самозанятости рассматривается в качестве перспективного направления социально-экономического развития, позволяющего эффективно решать проблемы занятости населения. В Тюменской области уже в течение нескольких лет реализуются мероприятия, направленные на содействие выходу малоимущих семей и одиноко проживающих граждан на самообеспечение (самозанятость). Одним из основных направлений этих мероприятий является материальная поддержка самозанятости граждан в форме развития личного подсобного хозяйства, организации собственного дела в отраслях сельскохозяйственного производства и т.п.

Таким образом, государственное управление осуществляется через процесс реализации разработанных программ, способствующих содействию занятости населения и снижению напряженности на рынке труда, что стабилизирует социально-экономическую ситуацию области.

Литература:

1. Программа по содействию занятости населения и снижению напряженности на рынке труда в 2009 году. – Тюмень, 2009. – 88с.
2. Материалы Федеральной службы госстатистики по Тюменской области. [Электронный ресурс] [Http://www.oblstat.tmn.ru](http://www.oblstat.tmn.ru)

ПРОБЛЕМА СБАЛАНСИРОВАННОСТИ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Как известно диспропорции между спросом и предложением на рынке труда всегда существовали и существуют до сих пор. Кроме этого с каждым годом они все более обостряются. Корни этой проблемы нужно искать в тяжелых 90-х годах. Когда из-за резкого свертывания и длительных остановок производства, массового сокращения работников, разрушения системы профессионального образования снизился общий уровень квалификации рабочих кадров.

Рынки труда (в том числе и региональные), а также специально созданные институты (в том числе Служба занятости населения) не в состоянии самостоятельно справиться с задачей обеспечения сбалансированности спроса и предложения работников.

С началом оживления экономики ярко проявилось несоответствие требований работодателей и степени подготовки работников. Подготовка в профессиональных учебных заведениях по качеству, количеству и номенклатуре специальностей в значительной степени не отвечает запросам работодателей. Как правило, одни специальности в избытке, по другим – наоборот специалистов не хватает. Все это вызывает проблемы как с трудоустройством получивших образование граждан, так и с удовлетворением спроса работодателей. По оценке министра образования и науки РФ А. Фурсенко система подготовки специалистов устарела, требуется переход на новые стандарты образования. Примерно из 1,1 млн. выпускников вузов в РФ около 50% не устраиваются на работу по специальности; порядка 80% получивших высшее образование навсегда забывает о своих профессиях, едва защитив дипломы, видимо из-за невостребованности [2].

Следовательно, основными стратегическими задачами, которые ставятся при достижении сбалансированности спроса и предложения на рынке труда являются, во-первых, расчет и обоснование прогнозной

потребности предприятий в квалифицированных рабочих кадрах, а во-вторых – поиск источников их пополнения.

Для решения поставленных задач всем участникам рынка труда, прежде всего нужна реальная информация о структуре спроса и предложения в профессионально-квалификационном разрезе, чтобы целенаправленно осуществлять подбор персонала и поиск людьми места работы.

Как было сказано выше основным источником пополнения рынка труда квалифицированными рабочими и специалистами является сфера образования. В настоящее время гармонии между рынком труда и рынком образовательных услуг достичь, к сожалению, пока не удастся. Образование, в том числе и высшее до сих пор остается преимущественно замкнутой системой, слабо взаимодействующей с рынком труда, что проявляется в снижении показателей трудоустройства выпускников вузов по полученным специальностям, несоответствие их номенклатуры потребностям экономики и т.д.

Безусловно, негативную роль играет и несовпадение профессиональных жизненных планов работников, и в первую очередь молодежи, с возможностями их реализации на практике, что ведет к огромным социальным, экономическим и психологическим издержкам. Поэтому издержки предприятий на доучивание и переучивание специалистов составляют около 20 млрд. долл. в год. Не говоря уже о значительных финансовых затратах самих молодых людей и их родителей [1].

Противоречия между профессиональными планами граждан и их востребованностью на рынке труда проявляется и в том, что для некоторой категории учащихся, работников или специалистов получение профессии становится средством достижения фактически непрофессиональных целей (диплом ради диплома). То же самое происходит и с защитой диссертации, или повышение квалификации только ради получения «корочки».

Низкое качество образования, погоня за «корочками», невостребованность полученной профессии и, наконец, низкая оплата труда порождает необходимость массового перепрофилирования выпускников вузов.

Таким образом, для гармоничного и эффективного взаимодействия образования, науки и производства требуются радикальное изменение отношения общества к человеку, который должен стать центром программы национального развития, всемерная поддержка талантливой молодежи, привлечение ее в наукоемкие производства, в том числе и на работу в вузы в качестве преподавателей. Сегодня в сферу образования идет менее 3% выпускников. Несмотря на то, что вузы нуждаются в значительном омоложении профессорско-преподавательского состава. А связано это с тем, что у нас в России отсутствует культ интеллектуального труда, престиж научного работника крайне низок. Также такое отношение кроется отчасти и в низкой заработной плате научного работника.

Расширяется разрыв между традиционной для отечественной системы образования ориентацией на получение фундаментальных знаний и требованиями рынка, нуждающегося, прежде всего в прикладных знаниях. В последнее время уменьшилось количество баз практики, сокращаются рабочие места для студентов-практикантов, низкая заинтересованность руководителей и собственников предприятий в сотрудничестве с вузами. Качество знаний и навыков молодых специалистов вызывает упреки и нарекания со стороны работодателей, для которых уровень общего развития, обучаемость и личные качества соискателя рабочих мест зачастую оказываются важнее наличия знаний по специальности.

Таким образом, основной проблемой, вызывающей дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, является проблема несоответствия качества образования запросам рынка. Как же данную проблему можно решить? Для начала нужно сформировать цивилизованный рынок труда, провести

эффективную социальную политику, обеспечивающую высокую мобильность рабочей силы и качественного образования.

Для этого необходимо создавать соответствующие условия, в том числе путем формирования внешнего заказа на образования и прогнозирование востребованности новых образовательных программ, отвечающих вызовам рынка труда.

Еще одним важным средством решения данной проблемы может служить и привлечение работодателей к разработке госстандартов, учебных планов и непосредственно к участию в подготовке кадров.

Кроме этого, необходимо ежегодно корректировать количество, номенклатуру и качество выпускаемых вузами и техникумами специалистов не в соответствии с приблизительными оценками спроса, а по реальному количеству выпускников, принятых на работу по контракту, т.е. выпускать нужно столько, сколько могут трудоустроиться по специальности. При этом следует ежегодно выдавать или обновлять лицензии на право обучения, в том числе с заданным количеством выпускников.

Литература:

7. Триуюк М. Диплом для безработного. // Российская газета. 2008. 10 января. С. 4.
8. Кутейницына Т. Профессиональное образование и рынок труда: эффективность взаимодействия. // Человек и труд. 2009. № 6. С. 53.

КЛЮЧЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

За прошедший год экономика Российской Федерации испытала на себе серьёзное воздействие мирового финансового и экономического кризиса. Основные действия органов государственного и муниципального управления в социально-трудовой сфере в этот период были направлены на защиту прав и интересов работников с использованием всех возможностей, предоставленных трудовым законодательством; максимально возможное сохранение рабочих мест и покупательной способности заработной платы; разработку антикризисных мер и участие в их реализации.

Органами государственной власти принимались как оперативные решения по поддержке отдельных предприятий, разрешению острых конфликтных ситуаций, так и комплексные антикризисные программы (например, Перечень первоочередных мер, предпринимаемых Правительством Российской Федерации по борьбе с последствиями мирового финансового кризиса, Программа антикризисных мер Правительства Российской Федерации на 2009 год, региональные программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряжённости на рынке труда субъектов Российской Федерации и др.).

По требованию профсоюзов государственными органами стали широко применяться соответствующие меры воздействия к работодателям, нарушающим трудовое законодательство; был принят федеральный закон, расширяющий возможности прокуратуры по защите прав работников, особенно в области оплаты труда и соблюдения всех законодательных положений о занятости и процедурах найма и увольнения.

Однако перспективы восстановления российской экономики остаются неопределёнными. Падение объёмов промышленного производства продолжается. Реальные доходы населения снижаются. Анализ статистических данных, характеризующих ситуацию на рынке труда

показывает, что в Российской Федерации вероятен затяжной спад на рынке труда.

В декабре 2010г. в численности экономически активного населения 69,2 млн. человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 6,2 млн. человек – как безработные с применением критериев МОТ. Уровень безработицы, исчисленный как отношение численности безработных к численности экономически активного населения, в декабре 2009г. составил 8,2%. Среди безработных по методологии МОТ доля женщин в декабре 2009г. составила 45,2%, доля городских жителей среди безработных составила 64,5%. Безработица городского и сельского населения характеризуется превышением уровня безработицы среди сельских жителей по сравнению с уровнем безработицы среди городских жителей. В декабре 2009г. это превышение составляло 1,6 раза. Средний возраст безработных в декабре 2009г. составил 35,1 года. Молодежь до 25 лет составляет среди безработных 27,1%, в том числе в возрасте 15-19 лет - 5,8%, 20-24 года - 21,4%. Высокий уровень безработицы отмечается в возрастной группе 15-19 лет (33,4%) и 20-24 года (16,4%). Среди безработных 29,4% составляют лица, срок пребывания которых в состоянии поиска работы (безработицы) не превышает 3-х месяцев. Один год и более ищут работу 32,9% безработных (застойная безработица) [1].

Самый низкий уровень безработицы, соответствующий критериям МОТ, по данным обследования населения по проблемам занятости, отмечается в Центральном федеральном округе, самый высокий - в Южном федеральном округе. Уровень безработицы по федеральным округам РФ показан на рис. 1 [1].

В январе 2010г. около 2% списочной численности работников организаций работали в режиме неполной рабочей недели (дня) по инициативе работодателя, и около 2% - по соглашению между работником и работодателем. В январе 2010г. доля работников, находившихся в отпусках

без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника составила 3,6% списочной численности работников.

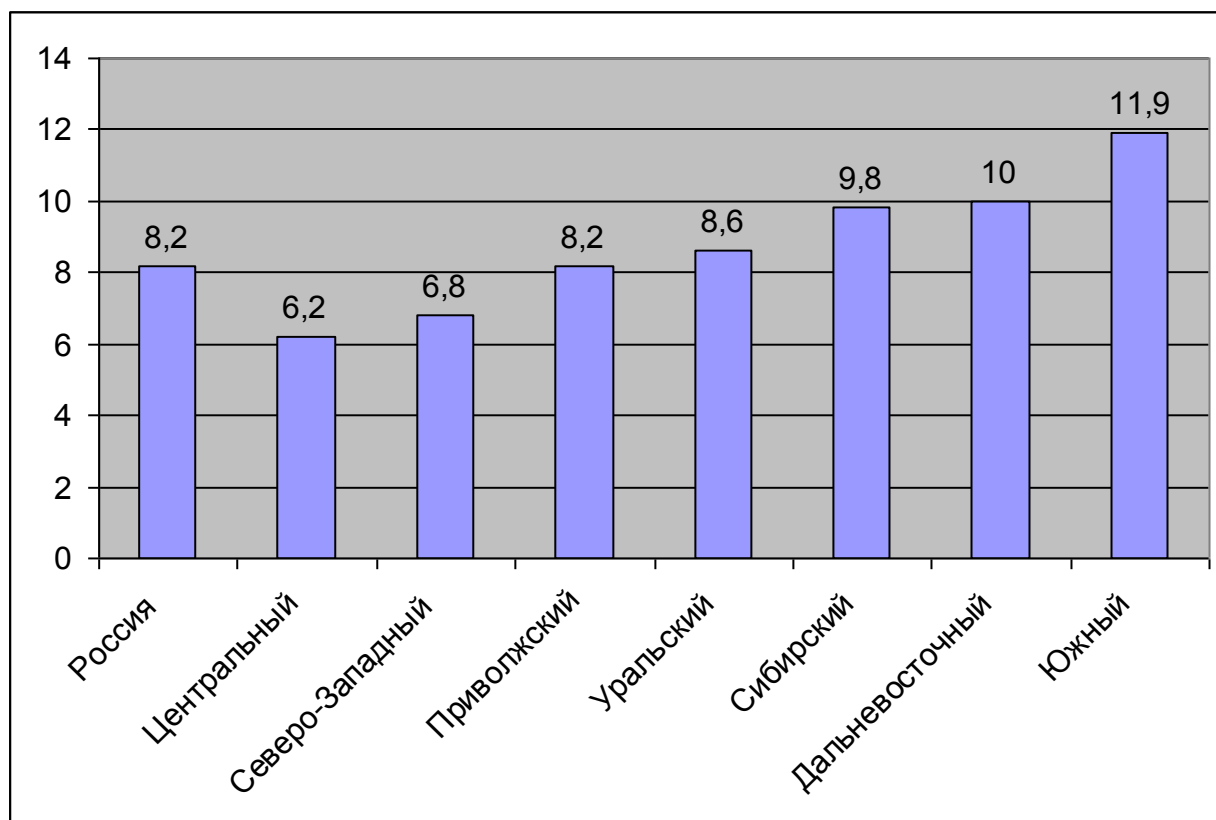


Рисунок 1 – Уровень безработицы, по методологии МОТ, по федеральным округам РФ в декабре 2009 г. (в % от численности экономически активного населения).

В Челябинской области уровень безработицы в декабре 2009 г. составлял 6,9 %. Коэффициент напряженности на регистрируемом рынке труда в среднем по области составил 10,1 человека на одну вакансию против 7,0 в прошлом году. В ряде территорий коэффициент напряженности в несколько раз превышал средний показатель по области. Наиболее сложная ситуация сложилась в Карабашском ГО – 674,0; муниципальных районах: Кизильский – нет вакансий, Октябрьский – 344,5; Кусинский – 125,2; Нязепетровский – 111,2 чел./вакансию [2].

На 1 февраля 2010г. по сведениям организаций (не относящихся к субъектам малого предпринимательства) суммарная задолженность по заработной плате по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности составила 4119 млн. рублей и увеличилась по сравнению с 1 января 2010г. на 554 млн. рублей (на 15,5%). В общем объеме просроченной задолженности по заработной плате 52% приходится на обрабатывающие производства, по 12% - на транспорт и строительство, 9% - на сельское хозяйство.

Таблица 1 – Режим неполного рабочего времени
в разрезе федеральных округов

Федеральный округ	Доля	Регионы и отрасли с наибольшим количеством проблемных предприятий в данной категории
Приволжский	25,1%	Башкортостан, Татарстан, Пензенская область, Республика Марий Эл
Уральский	21,6%	Свердловская, Челябинская, Тюменская, Курганская области
Южный	15,8%	Краснодарский край, Республика Кабардино-Балкария, Ростовская область, Ставропольский край
Северо-Западный	12,0%	Санкт-Петербург, Новгородская и Калининградская области
Сибирский	11,2%	Кемеровская и Омская области, Красноярский край
Центральный	11,2%	Воронежская, Орловская и Смоленская области
Дальневосточный	3,1%	Республика Саха (Якутия), Приморский край

Объем просроченной задолженности по заработной плате на 1 февраля 2010г. составил 1% месячного фонда заработной платы работников наблюдаемых видов экономической деятельности; в сельском хозяйстве - 2%. По данным профсоюзного мониторинга режим неполного рабочего времени введен на 50,1 процента предприятий (таблица 1).

Наибольший размер просроченной задолженности по заработной плате из-за отсутствия собственных средств из общей суммы указанной задолженности приходится на Кировскую область (308,8 млн.рублей, или 7,9%), Хабаровский край (199,8 млн.рублей, или 5,1%), Алтайский край (170,4 млн.рублей, или 4,4%), Нижегородскую область (152,0 млн.рублей, или 3,9%), Калининградскую область (140,1 млн.рублей, или 3,6%), Удмуртскую Республику (137,9 млн.рублей, или 3,5%) [3].

В Челябинской области объем просроченной задолженности по заработной плате на 1 февраля 2010 г. составил 14,8 млн. руб.

Анализ ситуации в социально-трудовой сфере подтверждает необходимость продолжения реализации программы антикризисных мер Правительства Российской Федерации, включив в неё дополнительные меры стимулирования внутреннего спроса, поддержки и расширения занятости населения и повышения покупательной способности заработной платы.

Реализация региональных программ в 2010 году позволит обеспечить возможность трудоустройства граждан в условиях напряженной ситуации на рынке труда и повысить качество рабочей силы за счет организации опережающего профессионального обучения 146,2 тыс. человек, стажировки 85,3 тыс. выпускников образовательных учреждений, стимулирования создания 1,4 млн. дополнительных рабочих мест, в том числе 12 тысяч специально оборудованных рабочих мест для инвалидов, открытия собственного дела 169,1 тыс. человек. На указанные цели в федеральном бюджете на 2010 год предусмотрено выделить 36,3 млрд. рублей. Предусматривается в 2010 году удержать прогнозную численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, на уровне 2009 года (2,2 млн. человек).

Субсидии из федерального бюджета субъектам Российской Федерации будут предоставляться на софинансирование региональных программ по мероприятиям, по которым в 2009 году накоплен положительный опыт реализации:

- организация общественных работ, временного трудоустройства работников организаций в случае угрозы увольнения;

- опережающее профессиональное обучение работников организаций, находящихся под риском увольнения, стажировка выпускников образовательных учреждений в целях приобретения опыта работы;

- содействие самозанятости безработных граждан и стимулирование создания гражданами, из числа безработных, открывших собственное дело, дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан;

- оказание адресной поддержки гражданам в целях их переезда для работы в другую местность;

Российская государственная и муниципальная политика в социально-трудовой сфере пока сосредоточена на задаче ослабления последствий кризиса. Мерам экономической политики, направленным на предотвращение таких кризисов в будущем, на решение других проблем российской экономики, внимания уделяется недостаточно. Важнейшей задачей в связи с этим является необходимость образования в структуре федеральных органов исполнительной власти Министерства труда.

С учётом прошедшего кризисного года необходимо уточнить приоритеты. Стратегия посткризисного развития страны должна базироваться на новой модели экономического развития, обеспечивающей высокие темпы экономического роста, прогрессивные структурные сдвиги в экономике, повышение качества жизни населения. Она должна изменить отношения между трудом и капиталом, смягчить политику социального неравенства и обеспечить справедливое распределение результатов общественного производства. В связи с этим Президентом России Д.А. Медведевым были изложены основные принципы стратегии всесторонней модернизации страны в Послании Федеральному Собранию Российской Федерации 12 ноября 2009 года. Стратегия модернизации страны должна стать основой для формирования Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими

объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на новый период. Важнейшей задачей на современном этапе является также осуществление мониторинга ситуации на рынке труда, выполнения соглашений и коллективных договоров. Актуальной проблемой является также организация активной совместной работы социальных партнёров на всех уровнях по сохранению и поддержанию социально-экономической устойчивости предприятий, территорий.

Литература:

1. Занятость и безработица в Российской Федерации в декабре 2009 года [Электронный ресурс] http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/12.htm
2. Занятость и безработица в Челябинской области. Экспресс-информация. №1, январь 2010 г. Главное управление по труду и занятости населения Челябинской области.
3. Просроченная задолженность по заработной плате. [Электронный ресурс] http://www.gks.ru/wps/PA_1_0_S5/Documents/jsp/Detail_default.jsp?category=1112178611292&elementId=1237983568234
4. Пресс-конференция Председателя ФНПР. [Электронный ресурс] <http://www.fnpr.org.ru/n/241/5473.html>

С. М. Кондратьев

ВОПРОСЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ

В современной науке муниципального права нет однозначного подхода к вопросу о том, на основе какой теории строится местное самоуправление в Российской Федерации. Между тем, как представляется, этот вопрос имеет важнейшее значение для построения оптимальной модели взаимоотношений государственной власти и местного самоуправления, поскольку в основе любой теории местного самоуправления лежит оценка взаимосвязи местного самоуправления с государственной властью [2].

Сами представители органов местного самоуправления отмечают, что многие граждане продолжают относиться к местной власти как к «исполкому». Муниципалитет – это место, где, по мнению обывателей, должны решаться все их основные вопросы: выдача справок, рассмотрение жалоб по любой проблеме, регистрация документов и прав и т.д. Таким образом, людьми далеко не всегда воспринимается разграничение полномочий между уровнями публичной власти, они полагают, что каждый уровень власти должен заниматься всем и решать все под контролем вышестоящего, только применительно к разному масштабу территории и населения.

Такая позиция характерна в основном для пожилых граждан и для лиц, которые не включились в новые экономические, социальные и политические процессы в постперестроечное время (либо включились в них на общей волне, бессознательно и пассивно).

Традиционными особенностями российского общественного сознания являются противопоставление власти и населения, недооценка возможности и ограниченность стремления влиять на власть и участвовать в принятии ею решений, высокий уровень иждивенческих настроений. Особенно сильны подобные мировоззренческие установки в провинции – малых городах, рабочих поселках, сельской местности, т.е. именно в тех территориях, которые оказались охваченными муниципальной реформой последних лет.

Поэтому одним из приоритетов должно стать донесение до людей объективных сведений о возможностях местного самоуправления в рамках самых разных коммуникационных площадок – от образовательных учреждений до средств массовой информации. Необходимо подготовить и реализовать комплекс мер по муниципальному просвещению граждан. Только таким путем можно сформировать в обществе подлинную культуру самоуправления.

Вместе с тем, думается, что эта задача должна решаться не только органами местного самоуправления, но и органами государственной власти.

Наиболее насущной на данный момент проблемой в области осведомленности граждан и бизнеса является отсутствие доступной, актуальной и достоверной информации о деятельности органов государственной власти и местного самоуправления. Причем наиболее востребованной является информация о предоставляемых услугах.

Система порталов государственных услуг ориентируется в своем развитии как на повышение открытости, так и на повышение доступности государственных услуг. Так электронное информирование о ходе предоставления государственной услуги гражданину позволяет избежать личного посещения органа власти для выяснения текущей ситуации и промежуточных результатов. Предоставление возможности получения услуги на основании электронных документов, как и получение результатов, подтверждающих окончание процесса оказания услуги, в электронном виде – тоже шаг в направлении повышения доступности, шаг к заочному (электронному) получению услуг.

Однако в малых городах, рабочих поселках, сельской местности, где не всегда имеется техническая возможность пользоваться средствами Интернет, и более того уровень компьютерной грамотности населения не позволяет использовать такие возможности, такие меры остаются мало эффективными.

Думается, что решение проблемы заключается в создании многофункциональных центров оказания услуг.

В настоящее время в рамках реализации административной реформы многофункциональные центры предоставления государственных и муниципальных услуг (далее – МФЦ) созданы и осуществляют свою деятельность в различных субъектах РФ. Анализ деятельности данных центров показывает, что создавались они по разным схемам и подходам, в связи с чем формы их организации и осуществления деятельности имеют существенные различия.

Во-первых, это уровень организации, который может быть как региональный, когда центр создается с участием органов государственной

власти субъекта РФ, так и муниципальный, когда центр создается с участием органов местного самоуправления.

Во-вторых, их организационно-правовая форма. Согласно Федеральному закону от 25 декабря 2008 г. № 281-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [1] в настоящее время МФЦ создаются в форме государственных и муниципальных автономных или бюджетных учреждений.

Однако до принятия Закона № 281-ФЗ центры создавались также в различных формах, предусмотренных действующим гражданским законодательством для коммерческих и некоммерческих организаций. Сегодня юридическая судьба МФЦ, созданных до вступления в силу Закона № 281-ФЗ, в иных организационно-правовых формах, отличных от предусмотренных Законом № 281-ФЗ, не определена.

В целях решения проблемы необходимы разработка и внесение соответствующих изменений в законодательство РФ. В частности, целесообразно, чтобы соответствующие положения были отражены в разрабатываемом проекте Федерального закона о государственных услугах [3].

В Челябинской области создан и успешно функционирует такой центр в г. Коркино, а также в г. Магнитогорск. МФЦ в Коркино был открыт 22 апреля 2008 года. На его создание было направлено более 17,2 миллиона рублей, в том числе 11,2 миллиона рублей – из областного бюджета, четыре миллиона рублей – из федерального бюджета, два миллиона рублей из бюджета Коркинского муниципального района. С начала работы в центр за получение различных услуг уже обратилось около 1,6 тысячи жителей. Необходимые документы уже получили более 800 заявителей. Правильная организация работы позволила сократить время оказания той или иной услуги. Так, вопрос о выделении земельных участков под индивидуальное строительство решается в городе менее чем за шесть месяцев, что в полтора раза ниже установленной законодательством нормы.

В настоящее время в центре предоставляется 53 услуги по принципу «одного окна», в том числе оформление прав собственности на землю и жилье, предоставление земельных участков в наем, выдача разрешений на индивидуальное жилищное строительство и др.

Для развития функции предоставления государственных и муниципальных услуг необходимо правовое определение основ организации и деятельности многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, нормативное определение их численности и финансовое обеспечение деятельности с распределением финансового бремени между федеральным, региональными и местными бюджетами.

Литература:

1. Федеральный закон от 25.12.2008 № 281-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ. – 2008. № 52 (ч. 1). – Ст. 6236.
2. Пешин Н. Л. Государственная власть и местное самоуправление в России: проблемы развития конституционно-правовой модели / Н. Л. Пешин. – М.: Статут, 2007.
3. Саввина Ю. В. Проблемы выбора организационно-правовой формы многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг // Государственная власть и местное самоуправление. – 2009, № 5.

РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА КАК ВАЖНЕЙШИЙ РЕСУРС РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Стратегия государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2016 года предусматривает, в качестве основной цели ... «развитие и реализацию потенциала молодежи в интересах России». Для этого в Российской Федерации необходимо реализовать три приоритета: вовлечение молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях развития; развитие созидательной активности молодежи; интеграцию молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Важным и эффективным механизмом реализации этих направлений является вовлечение молодых людей в предпринимательство – основной ресурс инновационного развития экономики и общества при переходе от индустриального к постиндустриальному этапу.

Молодежь привлекают в малом бизнесе те возможности, которые предоставляет рыночная экономика, новые пути самореализации и достижения жизненного успеха. У молодых людей больше шансов сделать карьеру в бизнесе, это связано с распространенной в молодежной среде ориентацией на успех, с такими качествами, присущими сегодня большинству юношей и девушек, как инициативность, мобильность, склонность к риску, способность учиться и переучиваться, стремление к новизне и др.

Тема «Молодежь и бизнес» приобретает все большую актуальность как на федеральном уровне, так и на уровне регионов. Действующие предприниматели видят в молодежи очень мощный, динамичный инновационный ресурс развития.

При этом есть определенная тяга молодежи к предпринимательству, к созданию собственного дела, которое не только обеспечит достойное материальное положение, но и реализует имеющиеся идеи и амбиции.

Проводимые социологические исследования в разных регионах России показали, что 85% опрошенных хотели бы заняться изучением основ предпринимательства и организовать свой бизнес. В то же время, большинство респондентов практически не имеют представления о направлениях предпринимательской деятельности, о профессиях и видах бизнеса, востребованных в экономике города.

По данным последней переписи населения в Челябинской области проживает 1126 тыс. человек в возрасте от 14 до 35 лет – около трети всего населения. Это огромный интеллектуальный и творческий ресурс, мобилизация которого может стать определяющим фактором инновационной трансформации экономики. Такой вывод следует из понимания предпринимателя как инноватора, человека, который видит возможности в окружающей среде и готов их использовать. Причем наличие предпринимательского мышления не означает обязательно организацию собственного бизнеса – такие люди могут успешно работать и в некоммерческой организации, в руководстве крупным бизнесом, в администрации и др.

«Вовлечение в хозяйственный оборот» человеческого капитала молодых людей возможно не только через предпринимательство, но и через бизнес. Однако у этих двух понятий есть не только сходство, но и существенные отличия, которые удобно отобразить в виде таблицы 1.

Таблица 1 – Некоторые черты сходства и различия предпринимателя и бизнесмена

Сфера	Тип	
	Предприниматель	Бизнесмен
Основные собственные ресурсы	Интеллектуальные	Интеллектуальные
Отношение к реальности	- создает принципиально новую	- оптимизирует существующую

	реальность; - фантаст, поэт; - изобретает новые возможности	реальность; - реалист, прозаик; - использует имеющиеся возможности
Отношение к риску	- живет, чтобы рисковать; - девиз: «выиграть любой ценой»	- рискует, чтобы выжить; - девиз: «не потерпеть неудачу»
Тип поведения	- игрок-авантюрист; - катализатор идей	- рационалист; - организатор

Таким образом, у обоих названных субъектов экономики основа деятельности – интеллектуальный труд; для обоих важно иметь предпринимательское мышление: бизнесмену оно позволяет использовать имеющиеся ресурсы с наибольшей выгодой, для предпринимателя – это основа творческого процесса «изобретения» бизнеса.

Исходя из системных представлений, целесообразно рассматривать задачу вовлечения молодежи в предпринимательскую деятельность на нескольких уровнях (анализа): личность субъекта деятельности; мотивация субъекта деятельности; среда, в которой ему предстоит действовать.

Для ведения бизнес-деятельности необходимо совпадение, по крайней мере, трех условий: наличие у субъекта определенных индивидуально-психологических свойств, личностных особенностей, способностей и т.д.; мотивация субъекта (последняя может быть внутренней и/или внешней); наличие среды, которую характеризует определенный набор свойств, показателей и характеристик. Именно свойства и особенности среды использует предприниматель как инновационные возможности для решения своих задач, в том числе и для «изобретения» нового бизнеса.

С точки зрения требований профессии лидерам-предпринимателям можно сопоставить следующие индивидуально-психологические свойства, личностные особенности, способности и т.д.:

- системный характер мышления;
- высокая креативность;
- наличие управленческих способностей;
- сформированность управленческих умений и навыков;
- наличие лидерских качеств;
- высокая степень работоспособности;
- наличие авторитета у персонала;
- наличие положительных социальных установок;
- положительная мотивация;
- совмещение социальных ролей;
- адекватная самооценка;
- высокая степень саморегуляции, организации деятельности и контроля;
- отсутствие конфликтных и агрессивных тенденций в поведении;
- положительное отношение к персоналу;
- высокие навыки профессионального общения;
- отсутствие заниженной самооценки;
- высокая стрессоустойчивость.

В связи с тем, что далеко не каждый молодой человек изначально обладает полным набором этих свойств и качеств, целесообразно рассмотреть определенный процесс их формирования и развития для достижения эффекта вовлечения молодежи в предпринимательскую деятельность.

Необходимо отметить основные проблемы вовлечения молодежи в предпринимательство. Их можно структурировать на: относящиеся к личности предпринимателя; относящиеся к окружающей среде; относящиеся к взаимодействию этих элементов. Имеющиеся данные позволяют сопоставить их и выявить наиболее характерные проблемы для Челябинской

области, других регионов РФ. Среди специфических молодежных проблем можно выделить: недостаточный жизненный опыт; недостаточный уровень знаний; ограниченные деловые связи; трудности в выборе деятельности; несерьезное отношение к молодым предпринимателям со стороны местных властей, а также более взрослых партнеров по бизнесу; сложность старта; острота конкуренции; недостаток начального капитала; трудности с получением кредитов из-за отсутствия залога.

Вышеизложенное позволяет сделать следующие выводы.

Проблемы привлечения молодых людей к предпринимательской деятельности актуальны для многих развитых и развивающихся стран мира и рассматриваются ими с позиций мобилизации интеллектуальных, творческих и профессиональных национальных ресурсов для инновационного социально-экономического развития.

Достаточно высокий образовательный уровень молодежи области является хорошей основой для самореализации молодых людей в области творческого бизнеса-предпринимательства.

В течение ряда последних лет правительство области, а также муниципалитетами были реализованы и реализуются ряд комплексных целевых Программ, направленных на существенное качественное и количественное улучшение условий для развития и поддержки молодежного предпринимательства.

Основными помехами на пути к предпринимательству можно считать: отсутствие финансовых средств, недостаток информации, незнание основ предпринимательства, административные барьеры, несовершенство законодательной базы, недоступность кредитных ресурсов. Этот перечень во многом совпадает с трудностями молодых людей в других регионах РФ, других странах с переходной экономикой, а также, частично, с проблемами социально-экономической адаптации молодежи в странах со сложившейся постиндустриальной экономикой. Это делает обоснованной и актуальной потребность в целенаправленном детальном изучении и сопоставительном

анализе всего опыта привлечения молодежи к предпринимательству, который накоплен в странах находящихся на разных этапах социально-экономического развития.

В Челябинской области используются разные методы, формы и направления поддержки малого предпринимательства. Однако молодежное предпринимательство еще не стало приоритетом №1 в этой работе, поэтому большая часть интеллектуального, творческого и профессионального потенциала молодежи остается, скорее, резервом инновационного развития, а не используемым ресурсом.

Большинство молодых людей видят в предпринимательстве источник экономической самостоятельности и, в тоже время, оценивают его как творческий вид деятельности, привлекающий их возможностью творчества и самореализации.

Уже сегодня целесообразно:

- в областной целевой «Программе развития малого предпринимательства» выделить специальную подпрограмму, посвященную развитию молодежного предпринимательства, и считать это направление приоритетом №1 в формировании инновационной экономики региона;
- рекомендовать разработать и реализовать в Челябинской области Концепцию и Программу формирования и развития предпринимательского потенциала у всей молодежи в возрасте 14-35 лет и, в первую очередь, у учащихся средних, средних специальных, высших учебных заведений в т.ч. с помощью специальных курсов по формированию и развитию предпринимательского мышления и предпринимательского стиля деятельности;
- рекомендовать создать группу экспертов для исследования, анализа и обобщения опыта ряда высокоразвитых и развивающихся стран по привлечению молодежи к предпринимательской деятельности, ее эффективной и всесторонней поддержки, а также трансфера этого опыта в Челябинскую область.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В РОССИИ

Для формирования и развития социально ориентированной рыночной экономикой необходимо выявлять и решать проблемы в области социально-трудовых отношений, выводить управление ими на качественно новый уровень, соответствующий целям и задачам развития общества. От цивилизованного и эффективного регулирования социально-трудовых отношений, предотвращения и конструктивного разрешения социальных конфликтов зависят гарантии социального согласия и прогресса в стране.

Социально-трудовые отношения представляют собой единство экономической, психологической, социальной, правовой сторон и имеют сложную многоуровневую структуру. Их можно определить как носящие социальный характер и регламентированные правовыми нормами отношения, складывающиеся между участниками коллективной трудовой деятельности по поводу их включения в процесс труда, качества трудовой жизни, распределения результатов труда.

Следует отметить, что социально-трудовые отношения имеют две формы существования: первая – фактические социально-трудовые отношения, функционирующие на объективном и субъективном уровнях, вторая – социально-трудовые правоотношения, отражающие проекцию фактических социально-трудовых отношений на институциональный, законодательный, нормотворческий уровни [2, с.186]. Важно подчеркнуть, что социально-трудовые отношения – это комплекс взаимоотношений между наемными работниками и работодателями и их объединениями при участии государства (органов законодательной и исполнительной власти и местного самоуправления).

Социально-трудовые отношения представляют собой сложную, многоуровневую систему.

На макроуровне трудовые отношения представляют собой отношения между субъектами, складывающиеся в процессе формирования, распределения, перераспределения и использования рабочей силы. Они находятся под воздействием господствующих отношений собственности, зависят от формы рыночных отношений и характера вмешательства в экономические и социальные процессы государства, от психологических традиций и т.п. Сферой формирования социально-трудовых отношений является непосредственно рынок труда и сфера производства.

На микроуровне социально-трудовые отношения, имея общие принципиальные характеристики, вместе с тем существенно различаются в зависимости от конкретных особенностей предприятий и организаций. Данный уровень социально-трудовых отношений реализуется на предприятиях и отражает внутрифирменные (внутриколлективные) отношения.

Таким образом, и управление социально-трудовыми отношениями должно осуществляться на различных уровнях. В целом, под управлением социально-трудовыми отношениями будем понимать целенаправленное воздействие субъектов управления на отношения в сфере труда с целью обеспечения сбалансированности и защиты интересов их участников.

Главной целью управления социально-трудовыми отношениями создание условий для развития трудовой среды общества, повышения занятости населения посредством роста его трудовой активности, развития предприимчивости и деловой инициативы, обеспечиваемых в процессе разработки и реализации специальных механизмов, позволяющих соблюдать социально-правовые гарантии участников трудового процесса в области оплаты и условий труда, социальной защиты и социального страхования.

Кризис в экономике и промышленности, трансформация трудовых отношений в современной России усугубляются тем, что коллективы предприятий и организаций формируются из личностей, одновременно разделяющих ценности трех противоречащих друг другу типов общества:

традиционного, индустриального, информационного. Часто складывается ситуация, когда руководство и высший менеджмент разделяют ценности и живут в ритме постиндустриального общества, средний менеджмент (уровень начальников цехов, участков, мастеров) работают в ритме индустриального общества, а рабочие, низовые инженерно-технические работники существуют в традиционном обществе. Это осложняет управление трудовыми отношениями в России [4].

Кроме того, особенностью российских социально-трудовых отношений является превалирование неформального регулирования трудовых отношений над формальным. Основными причинами этого являются следующие [3]:

- несовершенство действующего законодательства, с одной стороны, открывающего достаточно возможностей уклониться от соблюдения законов, с другой – предусматривающего слишком слабые и недостаточные санкции за их нарушение;
- готовность граждан работать без оформления трудового договора, гарантирующего соблюдение социальных гарантий, за низкую заработную плату;
- трудности для работодателей, связанные с соблюдением действующего законодательства (большие потери времени и денег, сложности формальных процедур и т.п.);
- низкий уровень оплаты труда в формальном секторе экономики, общий низкий уровень жизни, толкающий граждан на любые приработки.

Объем реальных трудовых прав наемных работников сегодня определяется в основном волей работодателей, их законопослушностью, выгодностью для них следованию трудовым нормам, а также характером взаимной (часто неформальной) договоренности работодателей с наемными работниками.

Роль государства и профсоюзов в защите прав занятых граждан в реальной действительности невысока. Часто возникает ситуация, когда

профсоюзы зависимы от администрации предприятия и преимущественно занимаются не защитой прав наемных работников, а реализацией различных внутрифирменных социальных программ. При довольно низком уровне профсоюзного членства ситуация усугубляется его формальным характером. Вступление в профсоюз является для работника не столько сознательным шагом, сколько данью традиции, часто осуществляемой автоматически при поступлении на работу.

Все это влечет за собой следующую серьезную проблему российских социально-трудовых отношений, которая заключается в наличие патернализма, веры в «доброе работодателя» и полном недоверии к государству.

Одним из направлений преодоления такой ситуации является политика минимизации патерналистской функции российской экономической системы. Кроме того, зарубежный опыт показывает, что декларируемые цели социальных государств становятся реальностью при определенных экономических и социальных условиях. Эти условия лежат не только в плоскости защиты прав и свобод большинства граждан, что обеспечивается институтами гражданского общества, но в эффективности экономических систем, достигающих высокой производительности производства и труда, то есть при наличии эффективного бизнеса и эффективной занятости. Об этом можно судить по динамике их экономического развития в XX веке относительно других стран, что отражено в сопоставимых показателях увеличения объемов ВВП, ВВП на душу населения, выработке ВВП на одного занятого. [1, с.8]

Кроме того, современная наука предлагает использование для оптимизации управления любые социально-экономические, социально-политические процессы, управленческие или социальные технологии.

Можно определить социальную технологию как структуру коммуникативных воздействий, которые изменяют социальные ситуации или

социальные системы, в том числе отдельного человека как единичную социальную систему.

Литература:

1. Баяндурян Г. Л. Институциональная структура занятости в российской экономике и основные противоречия ее развития на этапе восстановительного подъема. Автореферат дис. ... докт. эконом. наук. М, 2006. - 44с.
2. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие / Ю. М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 272с.
3. Социология неформальных отношений: экономика, политика, культура / Коллективная монография под ред. В.А. Давыденко – Тюмень: Вектор-Бук, 2005.
4. Юрасов И.А. Особенности управления российскими социально-трудовыми отношениями на современном этапе // Менеджмент в России и за рубежом. 2007. №2. [Электронный ресурс]

<http://dis.ru/library/manag/archive/2007/2/4256.html>

Д. Ф. Нафикова

РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕШЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ МОЛОДЕЖИ

Проблема молодежи особенно ярко проявляется на рынке труда. При этом рынок труда – наиболее сложный элемент рыночной экономики. Он представляет собой систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между присутствующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством [1].

Сфера труда – важная и многоплановая область экономической и социальной жизни общества. Она охватывает как рынок рабочей силы, так и

ее непосредственное исследование в общественном производстве. На рынке труда получают оценку стоимость труда, определяются условия найма работников, в том числе величина заработной платы, условия труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантии занятости и т.д. Рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости, ее основных структурах, также мобильность рабочей силы, безработицу. Поэтому формирование и регулирование рынка труда – одна из ключевых и наиболее острых проблем рыночной экономики, особенно в условиях мирового финансового кризиса [2, 3].

Падение цен на нефть, инфляция, массовые увольнения, сложности с кредитом, сокращение зарплат, падение фондового рынка и, наконец, просто финансовый кризис – это далеко не полный список того, что нам «подарил» 2008 и начало 2009 года.

Что же нас ждет сегодня на рынке труда?

Уже в начале 2009 года падение цен на нефть до 48-50 долл. за баррель привело к кризисному положению национального хозяйства России, обвалу на фондовом рынке, падению промышленного производства, росту безработицы и усилению инфляции.

Проведем краткий анализ деятельности такого составного элемента рыночной экономики, как рынок труда в РФ и место на этом рынке молодежи в условиях мирового финансового кризиса.

Молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России. Они - будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие. Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества. Вместе с тем она во всем мире является одной из особо уязвимых групп на рынке труда, особенно в нашей стране [2].

Несмотря на актуальность перечисленных проблем, им уделяется недостаточное, на наш взгляд, внимание в научных исследованиях, средствах массовой информации, в нормативно-правовой базе.

Молодежный рынок труда имеет свою специфику.

Во-первых, он характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью.

Во-вторых, специфична для молодежного рынка труда низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей на рынок труда впервые, сокращаются. Ограничение спроса на рынке труда снижает возможности трудоустройства выпускников учебных заведений.

В-третьих, молодежная занятость имеет явные и скрытые размеры. Продолжает увеличиваться группа молодежи, которая нигде не работает и не учится.

В-четвертых, молодежный рынок труда характеризуется большой вариативностью. Отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие профессии, приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу. Ежегодно из числа выпускников каждый четвертый становится потенциальным кандидатом на переобучение, на получение второй профессии. Кроме того, пятая часть молодых людей увольняется из-за неудовлетворенности профессией, характером труда уже в первый год работы после окончания учебного заведения.

В-пятых, на молодежном рынке труда создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам [2, 4].

На наш взгляд помощью в решении сложившейся ситуации могут быть следующие мероприятия:

- развивать малый бизнес, поскольку на крупных и средних предприятиях в России работают более 60 % всего занятого населения. Именно занятость на малых предприятиях должна обеспечивать рабочими местами остальную часть трудоспособного населения, особенно молодежь;
- организовать практику временного найма на разовые работы (рекламные акции, социологические опросы, в качестве волонтеров и т.д.). Такая работа, кроме оплаты дает возможность студентам заработать репутацию, получить некоторый опыт;
- молодые женщины, желающие иметь работу, могли бы получать работу на дому, включая разовые работы от фирм, через банк данных, созданный в городах, регионах;
- необходимо создание информационных систем, позволяющих учитывать спектр вакансий;
- желательно увеличить организацию переобучения специалистов в вузах и службах занятости, заключая договоры с предприятиями.

Обобщая, можно сказать, что проблему развития, поддержания и регулирования российского рынка труда включая место молодежи на нем, нельзя решить без государственной поддержки. Государство должно стать "катализатором" в сотрудничестве и взаимодействии работодателей, профсоюзов, местных органов власти в обеспечении максимальной и эффективной занятости.

Литература:

1. Котляр Л. О понятии рынка труда. // Вопросы экономики. 2005. №1. С. 210.
2. Дунаева Н. Молодежь на рынке труда. // Вопросы экономики. 2005. №1. С. 170.
3. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. М.: Наука. 2006. С. 354.
4. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. Учебное пособие. – М.: МИК. 2004. С. 487.

АНАЛИЗ ДОХОДОВ И РАСХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Несмотря на всё многообразие вопросов государственного и муниципального управления, основной целью в данной области является повышение уровня и качества жизни населения. Исходя из того, что уровень жизни характеризуется объемом реальных доходов на душу населения и объемом потребления, анализ динамики и структуры доходов и расходов населения Республики Башкортостан представляется актуальной задачей. Источниками информации выступают официальные статистические данные, размещенные на сайте www.bashstat.ru, а также аналитические материалы.

Доходы населения включают доходы в денежной и натуральной форме, а также различные займы (таблица 1).

Таблица 1 – Динамика структуры доходов населения РБ в 2002-2008 гг.[2]

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Денежные доходы	85,4%	85,2%	82,8%	86,5%	82,1%	85,5%	80,9%
Натуральные доходы	13,6%	11,8%	11,2%	8,5%	6,6%	6,2%	5,6%
Сумма займов и расходованных сбережений	1,0%	3,0%	6,0%	5,0%	11,3%	8,3%	13,5%

Из таблицы 1 видно, что происходит постепенное замещение натуральных доходов по средствам использования займов и расходования сбережений, накопленных в прежние периоды. Учитывая данную тенденцию можно ожидать в ближайшей перспективе стабилизацию доли натуральных доходов населения на уровне 5%, а также доли статьи «Сумма займов и расходованных сбережений» на уровне 10% в 2010 году. В тоже время денежные доходы составляют основную долю доходов (некоторое снижение в 2008 году является последствием кризисных явлений в экономике).

Рассмотрим динамику и структуру денежных доходов населения более подробно (таблица 2).

Таблица 2 – Денежные доходы населения РБ в 2002-2008гг., млн. руб.[2]

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Доходы от предпринимательской деятельности	21179,4	31772,7	39702,7	54501,9	76882,1	100518,3	98520,8
Оплата труда	64256,3	77461,0	93036,5	114942,3	155533,6	199831,3	246622,1
Доходы рабочих и служащих от предприятий и организаций, кроме оплаты труда	2691,5	3222,4	3407,4	3910,6	4902,4	6042,8	7120,2
Социальные трансферты	20961,8	24987,1	29127,7	37657,9	46356	54884,3	71950,1
Доходы населения от собственности	5987,2	10858,1	15515,9	21579	17080,5	18318,6	13734,5
Доходы от продажи иностранной валюты	2001,3	2929,9	3387,3	4117,7	6210,3	6142,6	5984,2
Другие доходы	37065,4	52713,0	68602,8	99943,4	126800,3	152949,3	249607,2
Всего денежных доходов	154383,8	204199,7	252780,3	336652,8	433765,2	538687,2	693539,2

Основными источниками формирования денежных доходов населения являются оплата труда (в среднем 36%), доходы от предпринимательской деятельности (17%) и социальные трансферты (11%). При этом основную долю в объеме социальных трансфертов населению занимают пенсии (имеется тенденция понижения с 80% до 70%) и «пособия и социальная помощь» (в среднем от 13% до 25 %).

В тоже время, исходя из аналитических материалов [1] оплата труда, оцениваемая с учетом фактических и условных отчислений работодателей на социальное страхование составляет почти 80% располагаемого дохода. Существенное различие данных компенсируется статьей «Другие доходы», по которой наблюдается рост доли (особенно в 2008 году). Учитывая, что в соответствии с методическими пояснениями данная статья включает в себя доходы, которые скрываются или преуменьшаются в целях уклонения от налогообложения (часть предпринимательских доходов, оплату труда на малых предприятиях, доходы от реализации продукции личного подсобного хозяйства и т.д.), то следует принимать во внимание, что реальные доходы по определенным статьям могут существенно отличаться от декларируемых.

Рассматривая общую динамику денежных доходов населения можно отметить достаточно стабильный рост на уровне 128,5% (реальный рост в среднем 114%). Данная тенденция сохранилась и в 2008 году (реальный –

111,5%). Однако это объясняется резким ростом «других доходов» перекрывающим серьезное падение доходов от предпринимательской деятельности (98% от уровня 2007 года) и доходов от собственности (75% от уровня 2007 года).

Анализируя динамику изменения структуры денежных доходов населения можно выявить ряд тенденций. В-первую очередь необходимо отметить тот факт, что с 2002 по 2007 год доля доходов от предпринимательской деятельности постоянно возрастала (с 13,72% до 18,66%). Однако одним из последствий кризиса для экономики Башкортостана стало резкое его падение (14,21% от общей суммы денежных доходов). Также наблюдается снижение доли социальных трансфертов населению с 13,58% до 10,37%.

Для решения задач государственного управления в социальной сфере требуется иметь четкое представление не только о том каковы доходы населения на сегодняшний день, но и о том как они изменятся в будущем. То есть имеет место задача прогнозирования.

При прогнозировании будущих денежных доходов населения наиболее сложной задачей является разработка прогноза «других доходов». В связи с этим представляется целесообразным разработку двух альтернативных сценариев расчета данного показателя:

1. В условиях стабильности экономической ситуации, когда данная статья доходов составляет достаточно постоянную величину 28%-29% от общего объема денежных доходов;
2. В условиях резкого изменения экономической ситуации (кризис). Наблюдается резкое возрастание доли данной статьи с последующим сокращением до нормальной величины.

При этом на изменение величины доходов могут оказать влияние неэкономические факторы, в том числе изменение нормативно-правовой базы.

Далее рассмотрим денежные расходы населения. Их динамика представлена в таблице 3.

Таблица 3 – Денежные расходы населения РБ в 2002-2008 гг., млн. руб.[2]

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Покупка товаров и оплата услуг	111533,2	143375,2	185886,4	246106,9	327090,4	435635,5	575486,5
Обязательные платежи и добровольные взносы	9678,6	12284,1	17381,3	20873,8	28021,4	37840,8	53233,7
Прирост сбережений во вкладах и ценных бумагах	6022,8	10718,7	12272,7	13022,6	17927,8	21998,5	1991,8
Расходы на покупку недвижимости	1638,6	3263,2	4281	4894,4	6036,2	6562,8	9877,8
Изменение задолженности по кредитам	-908,7	-4720,6	-9452,5	-8892,3	-11915,3	-24492,1	-19921,8
Изменение средств на счетах физических лиц-предпринимателей	4781,5	9634,8	14516,7	19792,6	18539,5	18575,4	24756,7
Приобретение иностранной валюты	4100	6168,3	8677,2	9932,5	11302,4	13900,7	21579,3
Деньги, отосланные по переводам	-	-	790,8	7115,8	11087,6	10381,1	3906,6
Всего денежных расходов и сбережений	136846	180723,7	234353,6	312846,3	408090	520402,7	670910,6

В качестве одного из последствий кризисных явлений в экономике наблюдается резкое снижение величины «Прироста сбережений во вкладах и ценных бумагах». Это коснулось как учреждений Сберегательного банка (43,6% по сравнению с 2007 годом), так и прочих кредитных организаций (наблюдался отток средств). В итоге значение указанного показателя составило лишь 9,05% от предыдущего года. При этом наблюдался рост расходов на приобретение недвижимости и иностранной валюты в полтора раза. Учитывая, что динамика расходов на покупку товаров и оплату услуг оставалась на протяжении всего исследуемого периода практически неизменной, а доля в общем объеме расходов даже увеличивалась, то можно сделать вывод о том, что именно сбережения более всего чувствительны к экономическим изменениям (как и предполагается в соответствии с законом Энгеля).

В тоже время, доля расходов на приобретение товаров остается также практически неизменной, хотя в соответствии с законом Энгеля, с ростом личных доходов удельный вес расходов на питание снижается, доля расходов

на одежду, жилище и коммунальные услуги меняется незначительно, а доля расходов на удовлетворение культурных и иных нематериальных нужд заметно возрастает. Однако наблюдается незначительный рост доли расходов по статьям «Расходы на кино, театры и другие зрелища» и «Расходы на путевки в санатории, дома отдыха, туризм и медицинские услуги». В большей степени наблюдается рост доли «Оплата жилья и коммунальных услуг» (с 4,2% до 6%).

Не смотря на то, что в абсолютном выражении величина превышения денежных доходов над расходами остается достаточно постоянной, относительная величина (по сравнению с доходом) постоянно снижается (рисунок 1). Что в долгосрочной перспективе может привести к дефициту.

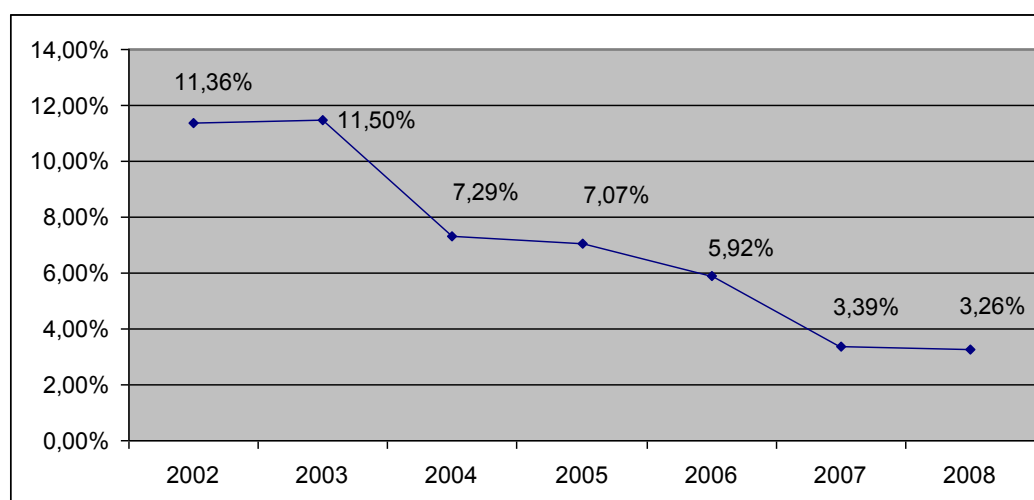


Рисунок 1 – Отношение величины превышения доходов над расходами к общей величине денежных доходов населения в 2002-2008 гг.

Таким образом, на протяжении последних лет в Республике Башкортостан наблюдается превышение денежных доходов населения над расходами и величина этого превышения постепенно снижается. Наблюдается увеличение доли доходов от предпринимательской деятельности. Динамика и структура расходов в целом соответствуют закону Энгеля.

Литература:

1. Анализ движения финансовых потоков по секторам экономики Республики Башкортостан на основе концепции системы национальных счетов. [Электронный ресурс] www.torgi.bashnet.ru/arh_07/s338.htm
2. Территориальный орган государственной статистики по Республике Башкортостан. [Электронный ресурс] www.bashstat.ru

О. А. Соловьева

СОЦИАЛИЗАЦИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА – ОСНОВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В РЕГИОНЕ

Региональное стратегическое планирование в сфере развития предпринимательства должно быть социально ориентировано, поскольку необходимо формировать социально ответственную предпринимательскую среду, которая в дальнейшем будет гарантировать:

- в социальной сфере: официальную (правомочную) занятость населения; положительный социокультурный имидж предпринимательства в обществе; вспомоществование гражданам, находящимся в «группе риска»;
- в экономической сфере: «полные» налоговые отчисления в консолидированный бюджет субъекта РФ и отделения пенсионного Фонда РФ; уменьшение экологически вредного производства при помощи нанотехнологий; оптимизация процесса использования ресурсов;
- в политической сфере: формирование «среднего класса», как гаранта политической стабильности в обществе; единение целей развития предпринимательства с целями развития региона, на территории которого они функционируют (с целями регионального управления территорией).

Результат социализации малого и среднего предпринимательства может определяться как часть национального дохода, которая предоставляется членам общества независимо от оплаты их труда как в форме предметов потребления и услуг, так и в денежной форме.

Необходимой реальностью в рамках социализации малого и среднего бизнеса является создание предпринимательских фондов целевого потребления, которые формируются за счет меценатских средств предпринимательских сообществ региона. Право использования предпринимательского фонда целевого потребления предоставлено самим предпринимателям.

Таким образом, общий алгоритм социализации малого и среднего бизнеса, как основного направления стратегического планирования может быть рассмотрен как поэтапный процесс:

- первый этап – это создание концепции, в которой отражаются основные цели стратегического планирования, и определяется уровень эффективности ее реализации в сфере развития предпринимательства (выявление «черных дыр», мониторинг проблем и т.д.);
- второй этап – это определение направлений модернизации инфраструктуры развития предпринимательства с целью оптимизации и дифференциации антикризисных механизмов в сфере регионального регулирования предпринимательской деятельности (социализация малого и среднего бизнеса);
- третий этап – это выбор оптимальных механизмов развития предпринимательской среды с учетом специфических особенностей региональной экономики;
- четвертый этап – это реализация региональной среднесрочной посткризисной стратегии развития предпринимательства.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА

История человеческой цивилизации не знает периодов абсолютно бесконфликтного существования. На разных этапах развития и в разных обществах вырабатываются приемлемые способы социального управления, целью которого является регулирование конфликтогенных тенденций, редуцирование социальных конфликтов, недопущение их эскалации, рационализация использования потенциала конфликтов в целях общественного развития. В обществах, отличающихся эффективным механизмом социального управления, а значит, относительно высоким уровнем устойчивости и социальной солидарности, конфликты находят разрешение, как правило, на микро- и мезоуровне. В таком случае социальные конфликты как явление конфункциональное оказывают позитивное воздействие не только на развитие отдельных индивидов и групп, но и общества в целом. В условиях социальной нестабильности в силу неэффективности механизмов социального управления и социальной дезорганизации они, напротив, утрачивают конструктивное содержание и становятся предпосылкой социальной дезинтеграции, исключения различных социальных категорий из социальных структур и отношений.

Молодежь в силу специфики своего социального положения находится на пике социальных противоречий и конфликтов в современном обществе. Как становящийся субъект общественных отношений она осуществляет поиск собственной социальной ниши, находится в процессе достижения собственного статуса, далеко не одновременно достигая устойчивого положения в разных сферах общественной жизни.

Обретение самостоятельности, становление социальной зрелости для молодого поколения в условиях префигуративной культуры неизбежно происходит через конфликт. В первую очередь это – конфликт по поводу статусного продвижения, повторения опыта и творчества, преемственности и

новаторства, простого воспроизводства и создания нового социального качества.

Подобные конфликты могут оставаться традиционными конфликтами отцов и детей и не выходить за пределы частных практик, в основном связанных с воспитательными стратегиями родителей и сопротивлением детей. Но могут принимать форму более фундаментального противостояния инновационных способов самореализации живущей в иных социальных условиях молодежи институциональным, а следовательно, нормативным и адаптивным способам самореализации, отстаиваемым институтами социализации.

В современных обществах такие конфликты дополняются целым рядом других, связанных с проблемой самоутверждения молодежи в условиях постоянных экономических, политических, социокультурных изменений и возникающих на их фоне неопределенности и непредсказуемости. В нынешних условиях процесс социального становления молодежи отличается от того, который был характерен для предыдущих поколений. Главное отличие заключается в утрате линейных, предсказуемых и бесконфликтных моделей включения молодежи в общество. Для успешного взросления уже недостаточно элементарного соблюдения надлежащего уровня лояльности и конформного усвоения соответствующих ценностно-нормативных систем в труде, образовании, семейных отношениях, досуге, общественном участии и т.д. В мире, отмеченном экономическими и политическими кризисами, социальными катастрофами, ростом терроризма, приобретающими всеобщий характер в эпоху глобализации и делающими современные общества обществами риска, молодежь оказывается перед лицом новых противоречий, носящих по отношению к ней независимый и неподконтрольный характер.

Под влиянием либерализма сужается поле социальной защиты, из-за снижения уровня жизни сокращается поддержка семей и возрастает личная ответственность молодого человека за все его успехи и неудачи. Молодежь

оказывается один на один с социальными проблемами, порожденными нестабильным обществом.

В условиях социальной нестабильности и неопределенности вероятность обострения противоречий стремительно повышается. А поскольку механизмы социальной регуляции переживают кризис, то одновременно с обострением противоречий и доведением их до уровня конфликтов заметно снижаются шансы и для их позитивного разрешения.

К числу наиболее общих противоречий в молодежной среде социологи относят противоречия между возросшим спектром возможностей для индивидуального самовыражения молодежи и непредсказуемостью ее жизненного пути, слабой управляемостью собственной жизнью; между либерализацией и демократизацией общественных норм и новыми зависимостями; между тенденциями адаптации и инновации в процессе развития молодого поколения. Все это способствует росту конфликтогенных тенденций в среде российской молодежи.

Неразрешенные социальные конфликты молодежи функционально деструктивны и на индивидуально-личностном и микрогрупповом уровнях: семейные конфликты молодежи завершаются разводом; учебные – деформацией образовательного процесса и психики обучаемых; внутриличностные – девиантно-делинквентным поведением; производственные – увольнением подчиненных или забастовочным движением в особых ситуациях.

В молодежной среде конфликты обостряются неравенством статуса, обусловленного возрастом. В России каждый третий из опрашиваемых молодых людей становится жертвой манипуляций на работе, что оказывает влияние на рост безработицы, на уровень социальной конфликтности.

Семейно-бытовые коллизии молодежи с родителями не менее драматичны. Ежегодно в России из-за ссор с родителями кончают жизнь самоубийством около 2 тысяч подростков. Две трети осужденных несовершеннолетних правонарушителей избивались родителями в детстве.

Острые конфликты возникают и в процессе учебы. Многие школьники страдают дидактогенными невротами, виновниками которых становятся непрофессиональные педагоги. Подобные случаи – свидетельства некомпетентности взрослых.

Молодежь наряду с представителями других социально-демографических групп испытывает на себе все виды конфликтов, однако эти конфликты имеют глубокие социальные последствия не только для самих молодых людей, но и для общества в целом. Не нашедшая себе места в институциональных структурах, подавленная, или, напротив, агрессивная молодежь вносит свой вклад в дестабилизацию общественных отношений.

Неэффективность механизмов управления социальными конфликтами на уровне общества и отсутствие навыков саморегулирования конфликтов (в семейных отношениях, в учебном или трудовом коллективе) делают тему, поднимаемую нами в данной статье, особенно злободневной.

На современном этапе в России, в условиях социальной нестабильности и неопределенности наблюдается дальнейшее углубление социальных противоречий между молодежью и обществом, однако переход противоречия в его высшую стадию – конфликт – происходит не всегда. Это обусловлено особенностями самих условий социальной неопределенности как размытости и неясности групповых позиций, неосознанности противоположных интересов и неструктурированности конфликтующих сторон. Поэтому условия неопределенности характеризуются социальной напряженностью, а возникновение конфликта связано с преодолением неопределенности, когда осознаются социальные позиции, различия жизненных шансов и структура интересов разных социальных групп.

В результате взаимодействия с социальной структурой в процессе до определения жизненной ситуации и достижения социальной зрелости молодежь вступает во все типы конфликтов, существующих в обществе на данном этапе его развития. Конфликты молодежи могут быть классифицированы по их масштабу, характеру взаимодействующих

субъектов, сферам жизнедеятельности, социокультурным основаниям (структуре потребностей, интересов, ценностей, норм, установок, целей), индивидуальному восприятию конфликтов, характеру конфликтного взаимодействия, положению молодых субъектов в системе социальной иерархии.

Как особая социально-демографическая группа, отличающаяся социальным положением и социальными функциями, молодежь характеризуется специфическим набором конфликтов, каждый из которых находит свое конкретное выражение в основных сферах жизнедеятельности. При этом конфликты молодежи с институтами социализации, социокультурные конфликты и конфликты, обусловленные неравенством социального статуса, имеют разную степень остроты в зависимости от стабильности и нестабильности жизненной ситуации конкретных молодых людей и способов преодоления неопределенности.

Социальные механизмы управления конфликтами в среде молодежи включают механизмы внешней и внутренней регуляции. Внешними механизмами являются институциональные структуры – как государственные, так и общественные организации, призванные редуцировать конфликты как между молодежью и обществом, так и внутри самой молодежи (социальная и правовая защита, социальное посредничество). К внутренним механизмам относятся индивидуальные и групповые стратегии преодоления социальных препятствий, возникающих в ходе самореализации молодежи. Последние находят выражение в процессах индивидуализации, т.е. самостоятельного конструирования жизненных траекторий в ситуации социальной неопределенности. Причем в условиях неэффективности институционального регулирования конфликтов роль саморегуляции повышается.

Основываясь на таких социально значимых качествах, как индивидуальность, инициативность и ответственность, в ряде случаев саморегуляция способствует активному становлению социальной зрелости и

социальной субъектности молодежи. Но под влиянием правового нигилизма тенденции саморегуляции в молодежной среде могут включать и девиантные проявления социальной активности, что в широком социальном плане способствует лишь дальнейшей эскалации конфликтов.

Выбор в пользу той или иной стратегии регулирования конфликта определяется социально-психологическими и социокультурными особенностями конкретных молодых людей и является частью диспозиционной структуры личности молодого человека. На этой основе в сознании молодых людей формируются социально фиксированные установки – аттитюды компромисса, уступки, ухода, подавления, разрешения или предупреждения. Они становятся основой различных моделей саморегуляции конфликтов – конформизма, ритуализма, ретреатизма (или эскапизма), мятежа и инновации.

В зависимости от стереотипов, существующих в обществе в отношении молодежи, поведение молодых людей в ситуации конфликта меняется. При критическом типе отношений реализуется стиль конкуренции; при возвышенном – чаще достигается компромисс; при объективном – детерминирует сотрудничество; при нейтральном – уклонение.

На наш взгляд, в рамках государственной молодежной политики целесообразно развивать два стратегических направления по регулированию конфликтов в молодежной среде. Первое связано с решением актуальных социальных проблем, направленных на предотвращение социального исключения молодежи (дискриминации, отчуждения и маргинализации). Второе ориентировано на формирование в сознании молодого поколения современных ценностей толерантности и сотрудничества, предотвращения агрессии и экстремизма. Соединение двух обозначенных направлений способно гармонизировать социальные отношения.

В условиях нестабильности и неопределенности российского общества значительная часть молодежи демонстрирует стремление к активному самостоятельному поиску выхода из конфликтной ситуации. При этом

выражает готовность разрешать конфликт процессуально, поэтапно, с привлечением компетентных лиц (посредников). В силу чего создание сети посреднических агентств для молодежи с единым информационным пространством позволит оптимизировать разработку комплексных социальных программ рационализации конфликтов.

М. Р. Юсупов

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ: ПЕРСПЕКТИВЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Приоритетные национальные проекты, которые реализует сейчас наша страна, касаются каждого жителя России. Достойное жилье, качественное образование, доступное медицинское обслуживание и развитое сельское хозяйство – эти сферы определило государство как первоочередные для того, чтобы каждодневная жизнь россиян улучшилась. Главная проблема при планировании и реализации национальных проектов - как сделать так, чтобы национальные проекты не превратились просто в раздачу населению относительно небольшой части средств из нефтеносных «закромов Родины», а действительно обеспечили нашей стране прорыв на качественно другой уровень развития. Относительное большинство граждан нашей страны считает, что национальные проекты - это «обычные программы решения давно назревших социальных проблем, которым дали новое название», утверждают социологи из Всероссийского центра изучения общественного мнения.

При определении социальных инициатив, которые мы сегодня называем национальными приоритетными проектами, выбрана тактика конкретных шагов. Поставлены задачи по наиболее острым проблемам образования, здравоохранения, жилищной сферы, сельского хозяйства.

Но большая работа по реализации национальных проектов натолкнулась на испытание кризисом и чиновничью усталость работать в этом направлении. Примечательно, что в негативных оценках нацпроектов

единодушны и экономисты, учитывающие количественные показатели, и социологи, изучающие реакцию населения. Приоритетные национальные проекты для власти больше не приоритетны, они были лишь инструментом пиар-кампании – уверены эксперты. Поэтому власть их тихо сворачивает, но не отказывается от них во всеуслышание, ведь тогда она подпишется под своей несостоятельностью.

Идея национальных проектов как «курса на инвестиции в человека, а значит – в будущее России» была заявлена Владимиром Путиным в эпоху его президентства, в 2005 году. Тема нацпроектов активно использовалась в период предвыборной кампании Дмитрия Медведева в 2008 году.

Наиболее провальным, по мнению экспертов, оказался жилищный нацпроект, в том числе и потому, что предполагал достижение конкретных показателей увеличения строительства. В 2007 году Владимир Путин говорил о необходимости к 2010 году вводить ежегодно в среднем по 80 млн. кв. м жилья. Этого, как показывает официальная статистика, не произошло и в скором времени не произойдет. В 2008 году, по данным Росстата, было введено лишь 64,1 млн. кв. м, в январе-ноябре 2009 г. – 45,5 млн. кв. м жилья. Причем эксперты неуклонно прогнозируют тенденцию к снижению объемов ввода жилья.

Конечно, реализация национальных проектов проблематична особенно в условиях экономического кризиса. Государство не в состоянии на должном уровне поддержать развитие сельского хозяйства, доступного жилья, качественного здравоохранения и образования. Выделяя огромные средства по сравнению с предыдущим этапом, вместе с тем, это лишь стремление залатать наиболее большие «дыры» в социальной сфере. Этого недостаточно для решения стратегических задач, обеспечивающих социальную и национальную безопасность страны. Приходится констатировать, что эффект от реализации национальных проектов ничтожно мал. Назревшие социальные проблемы невозможно решить лишь за счет притока дополнительных финансовых средств. Необходимы комплексные и

качественные преобразования социальной сферы с четкой ориентацией на национальные интересы.

Участившаяся критика национальных проектов в прессе, а также в экспертной среде, заставляет государство вновь продемонстрировать свое желание продолжать начатое в 2005 г., несмотря на кризис в экономике. Тому подтверждение заседание Совета при Президенте Российской Федерации по приоритетным национальным проектам и демографической политике 19 января 2010 г. О достижениях в деле повышении рождаемости в стране подробно отчиталась глава Минздравсоцразвития Татьяна Голикова. В ушедшем году впервые с 1995-го в стране зафиксировано превышение рождаемости над смертностью, хотя количество аборт - около 1,2 миллиона - было лишь ненамного меньше числа новорожденных (1,8 миллиона).

Из ее доклада следовало, что перспективы не очень хорошие. Дело не в мерах по повышению рождаемости, а в том, что, начиная с 2008 года, число женщин репродуктивного возраста начало сокращаться. Из выступления министра следовало, что такое повышение рождаемости, чтобы компенсировать это сокращение, невозможно.

Голикова предупредила, что отсталость и дефицит финансирования здравоохранения вкупе с ожидаемым к 2020 году снижением на четыре миллиона числа женщин детородного возраста ставят под угрозу ключевую задачу властей: увеличить численность населения в ближайшие десять лет до 145 миллионов.

Челябинская область вошла в число девяти регионов России, где по итогам 2009 года отмечена самая высокая смертность среди детей первого года жизни. По данным Голиковой, на долю Костромской, Псковской, Новосибирской, Челябинской областей, а также Дагестана, Бурятии, Алтайского, Ставропольского и Приморского краев, приходится 21% летальных исходов среди детей первого года жизни.

Между тем, чтобы достигнуть к 2015 году стабилизации численности населения России и прекратить естественную убыль, снижение смертности должно происходить по 5% в год, заявила министр Татьяна Голикова. Она подчеркнула, что все усилия, которые мы осуществляем и будем осуществлять, должны быть в целом направлены на достижение этого целевого показателя.

Глава Минздравсоцразвития сообщила также, что с 2011 года должна начаться «углубленная диспансеризация подростков 14-летнего возраста с целью оценки их репродуктивной функции». Диспансеризация охватит 2 млн. 603 тыс. детей подросткового возраста.

Власти усиленно пытаются выполнить поставленные нереалистичные планы по социально-экономическому развитию России до 2020 г. Президент России предлагает выходить из кризисного мышления. Он заявил на заседании Совета 19 января 2010 г. – «Этого мы не можем, это – посмотрим, что будет в следующем году, пока ничего делать не будем... – всем пора работать, в том числе заниматься национальными проектами. Да, конечно, у нас не возникнет нового бюджета, хотя посмотрим, что будет в течение года. Но мы и в прошлом году, конечно, не потеряли в работе с национальными проектами, работали достаточно интенсивно, хотя в меру наших финансовых возможностей. В этом году нужно поменять мышление. Я надеюсь на то, что – мы и дальше будем продолжать работать по этому направлению. Хотелось бы консолидированной работы со стороны Правительства, со стороны регионов, со стороны Государственной Думы и Федерального Собрания в целом, со стороны представителей отдельных политических партий. Это наша с вами общая задача. Это социальный облик нашей страны. Важнейшие вещи: образование, здоровье, сельское хозяйство – всем этим необходимо заниматься. И другого механизма мы пока с вами не создали. Может быть, и этот несовершенный, но другого у нас нет. Поэтому будем работать. Надеюсь, что все структуры, которые занимались этой проблематикой, включатся в эту работу безотлагательно».

Несмотря на провальность идеи национальных проектов, российская власть вряд ли полностью от нее откажется. На наш взгляд, отказ от работы по этим направлениям, поставит государство в положение провала всей социальной политики последних 10 лет. В реализации национальных проектов, на наш взгляд, проявляются следующие противоречия: между необходимостью решать огромное количество проблем, не терпящих отлагательства, и остающимся высоким уровнем коррумпированности чиновников, через которые проходят огромные денежные потоки; между претензией власти на общенациональный уровень решения социальных проблем и реальной целью минимизировать напряжение в локальных сегментах социального пространства; между сущностью национальных проектов, используемых в качестве механизма (инструмента) объединения нации в единое целое через общую фундаментальную идею и сведением их содержания по сути к технологическим деталям; между длительностью процесса реализации проектов и стремлением власти создать у населения иллюзию возможности построения государства социальной стабильности в кратчайшие сроки и др.

Сегодня в шкале приоритетов государственной социальной политики должна быть не только заявленная властью цель — повышение качества жизни, но в первую очередь обеспечение социальной безопасности как условия жизни. Реализация социальной политики может быть успешной при следующих условиях: учете целостного характера жизнедеятельности социума, в котором изменения в одной сфере неизбежно отражаются на других; постепенном характере инициируемых изменений, что обеспечивает индивидам временной лимит для адаптации к новым условиям жизни; готовности общества принять нововведения, большой разъяснительной работе среди населения по их пропаганде, а также правдивости в освещении возможных позитивных и негативных последствий их реализации; доверии к власти, институтам и лицам, проводящим реформы, со стороны общества.

УПРАВЛЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

К. В. Комянчина

К ВОПРОСУ О МЕНЕДЖМЕНТЕ КАЧЕСТВА И КАЧЕСТВЕ МЕНЕДЖМЕНТА

С понятием «качество» мы сталкиваемся каждый день: качество продукции, услуг, качество жизни... Качество – это одна из самых многоплановых и сложных категорий, которая пронизывает все сферы материального производства и общественных отношений. Это тот главный инструмент, который позволяет: оптимально расходовать все виды ресурсов; снижать издержки и повышать эффективность управления; соблюдать все предъявляемые требования управлению; воплощать ожидания и реализовывать потребности населения; обеспечивать взаимопонимание и взаимодействие между субъектом и объектом управления; непрерывно совершенствовать процессы управления. Суть этого понятия применима не только к предметам, но и к сферам деятельности (производственной, научной), элементам системы управления (техническому обеспечению, информации, управленческим решениям) и результатам деятельности.

Согласно стандарту ГОСТ Р ИСО 9000-2008 качество – степень соответствия совокупности присущих характеристик (отличительных свойств) требованиям (потребностям или ожиданиям, которые установлены, обычно предполагаются или являются обязательными) [7, с. 6].

Следовательно, чтобы получить необходимое качество объекта, нужно знать, каким потребностям этот объект должен удовлетворять.

Первая редакция международных стандартов ИСО серии 9000 вышла в конце 80-х годов и ознаменовала выход международной стандартизации на новый уровень. Эти стандарты вторглись непосредственно в производственные процессы, сферу управления и установили четкие требования к системам обеспечения качества. Они положили начало сертификации систем качества. Возникло самостоятельное направление

менеджмента – менеджмент качества.

Качество становится ощутимым преимуществом в конкурентной борьбе. С другой стороны увеличение внешнеторгового оборота заставляет все большее число российских предприятий получать сертификат качества на соответствие стандартам ISO 9000. Основной причиной этого является то, что наличие данного сертификата зачастую оказывается обязательным условием участия предприятия в международных тендерах, получения льготных страховок и кредитов, получения национального сертификата соответствия на продукцию, снижение расходов на страхование контрактов. Но внедрение процедур управления качеством в организации дает не только эти преимущества. Самое главное, что концепция Всеобщего Управления Качеством рассматривается как основной момент, обеспечивающий успех в конкурентной борьбе. Таким образом обеспечение качества - комплексное руководство всеми фазами деятельности, от замысла до выпуска готовой продукции.

Как правило, говоря о менеджменте качества, мы подразумеваем управление качеством продукции или услуги (разработка критериев качества, оценка, повышение качества). При этом качеству управления (управленческой деятельности) не уделяется должного внимания, хотя на наш взгляд, качество процесса управления – залог успешной и эффективной деятельности организации.

Качество управления нельзя относить только к качеству менеджмента подобно тому, как нельзя сводить качество товара к качеству процессов его создания. Качество управления – это не только свойства протекающих в системе управления информационных, трудовых и других процессов, но и результативность деятельности предприятия на рынке, проявление того, в какой степени установленные цели деятельности соответствуют состоянию внешней среды, выпускаемая продукция – запросам потребителей, используемые стратегии - действиям конкурентов и т.д.[5, с.68-69].

Все более актуальным становится лозунг: «От управления качеством к качеству управления» («From the management of quality to the quality of management»), который имеет глубокий смысл и знаменует смену приоритетов в деятельности организаций.

Изучение различных аспектов проблемы качества управления на основе накопленного теоретического материала, обобщенного практического опыта, действующих стандартов качества способны оказывать воздействие на совершенствование управленческой деятельности, как на отдельном предприятии, так и в обществе в целом [2, с. 5].

Главное в новой парадигме управления – это новое качество управления. Оно вызвано появлением новых требований к результативности, устройству и функционированию предприятий, сопровождающихся расширением состава, сложности и разнообразия подлежащих решению задач. Достижение нового качества управления всегда обеспечивается использованием передовых идей, более совершенных инструментов, приемов и организационных форм управления. Поскольку оно не может быть достигнуто разовыми мерами, качество управления сейчас выступает как фактор системной организации деятельности предприятия, обеспечивающий его конкурентоспособность и эффективность. Вместе с тем, моделируя траекторию и условия развития предприятия, рост его рыночных возможностей, качество управления следует рассматривать как стратегическую цель предприятия, достижение которой обеспечивает его экономическое «здоровье» [4, с. 12].

Исследуя феномен качества, профессор МГЛУ В.А. Винокуров отмечает следующие особенности качества управления.

1. Качество управления имеет двойственную природу. С одной стороны, качество управления определяет режимы функционирования предприятия в границах его возможностей и эффективность протекающих процессов. Его можно рассматривать как функцию многочисленных и

разнообразных внутренних факторов: профессионализма менеджеров, эффективности коммуникаций, системы принятия управленческих решений, оснащенности современными техническими средствами.

С другой стороны, оно проявляется в уровне рыночных возможностей предприятия, что выражается в степени достижения целевой функции и зависит от удовлетворения общественной потребности, потребительской полезности выпускаемых товаров. Качество управления – это состояние и мера; состояние потенциала управления и мера его использования, отраженная в результатах (в том числе и рыночных) деятельности предприятия и его составляющих.

2. Качество управления – динамическая характеристика. Ее изменение во времени обусловлено как процессами, протекающими во внешней среде, так и переменами в использовании внутренних факторов управления.

3. Качество управления относительно, поскольку может быть оценено только в сравнении с образцом. Базой для сравнения могут быть требования, качество управления на предприятиях-конкурентах, номенклатура и значение показателей, задаваемых менеджментом предприятия.

4. Качество управления необходимо оценивать, поскольку оно выступает главным условием, определяющим текущее состояние и перспективы развития предприятия. При этом для оценки качества управления недостаточно знать только значения и уровень достигнутых экономических показателей, характеризующих какую-либо сторону деятельности предприятия. Необходима интегральная оценка, учитывающая совокупность показателей [4, с. 12-17].

В современном менеджменте отсутствует общепринятое определение качества управления. На практике о качестве управления судят по достигнутым результатам деятельности. Поэтому часто качество управления отождествляется с эффективностью, результативностью управления, используется как частный критерий эффективности управления. Конечно,

эти понятия сопряжены, но все же имеют разное смысловое значение.

По мнению профессора Академии народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации А. В. Бусыгина качество управления является характеристикой организации. Он считает, что поскольку качество вообще представляет собой совокупность свойств, удовлетворяющих определенную потребность, то под качеством управления понимается соответствие фактических итогов управления целям организации, т.е. потребностям организации, выраженным через формулирование целей. Целью же организации выступает объективно присущее ей стремление к выживанию в любой окружающей среде.

Показатель или оценка качества управления организацией всегда имеет конкретное проявление. Неудовлетворительное качество управления организацией связано с ухудшением ее состояния (состояния дел в организации) или с необеспечением улучшения ситуации, если стартовая позиция организации - ее убыточное состояние. Неудовлетворительное качество управления организацией связано всегда с ухудшением состояния организации в процессе ее управления или же с необеспечением улучшения такой ситуации [3, с. 868].

В соответствии с определением качества, установленным в стандарте, член Международной гильдии профессионалов качества М. З. Свиткин предлагает рассматривать под качеством управления организации, как один из возможных вариантов, степень соответствия совокупности собственных характеристик менеджмента организации установленным требованиям.

Какими же характеристиками наиболее точно и полно может быть отражена специфика качества менеджмента организации?

Очевидно, что понятие "качество менеджмента организации" должно охватывать только те характеристики менеджмента, которые связаны с его способностью обеспечивать результативное и эффективное руководство и управление организацией. При этом характеристики могут быть качественными и количественными. К качественным можно отнести такие,

как восприимчивость к нововведениям, тип стиля руководства организации, психологический климат в коллективе и др. Некоторые качественные характеристики могут быть альтернативными, т.е. использующими только два взаимоисключающих варианта, например, наличие или отсутствие в организации системы качества, соответствующей требованиям какого-либо из международных стандартов. Количественные характеристики менеджмента могут иметь различные выражения: стоимостные и натуральные (например, при определении финансово-экономических показателей деятельности организации); относительные (например, при определении индексов удовлетворенности в процентах или баллах). Характеристики качества менеджмента по способу их определения условно можно разделить на простые (рентабельность продукции и прибыль) и сложные (деловой имидж организации). Обобщенная характеристика менеджмента организации может быть получена с помощью комплексных характеристик по типу сбалансированных оценок бизнеса [8, с. 11].

Качество, причем не только продуктов и услуг, но, в первую очередь, бизнес-процессов и системы управления организации – ключевой фактор достижения конкурентных преимуществ. Сегодня многие компании, осознавая важность фактора качества в конкурентной борьбе, как на внутреннем, так и на мировом рынке, разрабатывают собственные программы улучшения качества. Национальные премии в области качества – это механизм, использование которого помогает компаниям понять и принять философию качества.

Подведем итог. Менеджмент качества – это управление качеством продукции или услуги на основе Международных стандартов качества. Качество управления – это многоплановая категория, которая может включать в себя, в том числе, и внедрение системы менеджмента качества. Тенденция использования подходов менеджмента качества для повышения качества менеджмента из теоретической области переходит в область

практической реальности и становится компонентом современной корпоративной философии.

Качество, причем не только продуктов и услуг, но, в первую очередь, бизнес-процессов и системы управления организации – ключевой фактор достижения конкурентных преимуществ и успешного развития.

Литература:

1. Ассоциация Деминга. [Электронный ресурс] <http://deming.ru/TehnUpr/SravnAnalizPrem.htm>.
2. Балакина Н. Г. Качество управления как научная категория. // Социально-экономические и технические системы. Камская государственная инженерно-экономическая академия. 2006. № 13. С.5.
3. Бусыгин А. В. Эффективный менеджмент: Учебник / А. В. Бусыгин. – М.: Финпресс, 2000. – 1056 с.
4. Винокуров В. А. Качество менеджмента - основа управленческой парадигмы. // [Менеджмент в России и за рубежом](#). 2006. №6. С. 9-19
5. Винокуров В., Винокуров А. Качество управления как фактор укрепления рыночных позиций предприятия // [Стандарты и Качество](#). – 2005. № 12 . С. 68-73
6. Всероссийский Научно-Исследовательский Институт Сертификации. [Электронный ресурс] <http://www.vniis.ru/5541/Awards/Criteria>.
7. ГОСТ Р ИСО 9000—2001. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь.
8. Канджи Дж. К., Моура Р. Балльные оценки бизнеса. // Все о качестве. Зарубежный опыт. М.: НТК "Трек". – 2003. № 39. С. 3-16.

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ В УПРАВЛЕНИИ МАРКЕТИНГОМ УСЛУГ

Современное состояние маркетинга может быть охарактеризовано парадигмой маркетинга взаимодействия, характеризуемой системой отношений продавец-покупатель-персонал, как результата эффективного взаимодействия, интеграцией интеллектуального и информационного ресурсов, развитие отрасли сервисного предпринимательства. Именно услуги становятся источником конкурентного преимущества.

Специфика услуги требует специализированного подхода в рамках системы управления и отдельных ее сфер, в том числе маркетинга. На основе анализа различных моделей маркетинга услуг, представленных таким авторами, как Бейтсон Дж., Джонсон Ю., Ратмел Д., Эйглие П. и Лангеард Е., Грэнрос К., Битнер М., Котлер Ф. Новаторов Э., Шостак Л., можно выделить три самостоятельных, но взаимосвязанных набора маркетинговых инструментов в общем комплексе:

- внутренний маркетинг, представляющий собой набор инструментов по развитию внутреннего потенциала персонала, производящего услуги, и восприятия внутрифирменных отношений как маркетинговых;
- традиционный маркетинг (внешний маркетинг) как комплекс «4 Р»: характеристики услуги, цена, система распределения и продвижения;
- маркетинг взаимодействия (интерактивный маркетинг), т.е. набор мероприятий по сопровождению и обеспечению качества услуги, как продукта непосредственного взаимодействия между производителем и потребителем.

Алгоритм маркетинга предполагает сначала реализацию малого цикла маркетинг-микс, т.е. построение системы сервисного обслуживания персоналом, а также стандартизации и унификацию бизнес-процессов. Эти процедуры реализуются в рамках внутреннего маркетинга, целью которого является качество услуг. Далее формируются технологии и стратегии

классических элементов комплекса маркетинг-микс в рамках внешнего маркетинга. В момент предоставления услуги осуществляется одновременно взаимодействие потребителя услуги и получивших навыки сервисного обслуживания контактных специалистов, и стимулирование потребителя классическими методами маркетинг-микс (маркетинг взаимодействия). Целью маркетинга услуг является формирование комплексной системы сервиса потребителей услуг и культуру приверженности услугам определенных поставщиков. Безусловно, научно обоснованное проектирование модели маркетинга услуг в организации требует системного анализа эндогенных и экзогенных факторов развития, выявления потенциалов развития и формирование системы приоритетов маркетинга, что реализуется посредством маркетингового анализа.

Изучению отдельных инструментов маркетингового анализа и методов его проведения посвящено достаточно много работ, в том числе исследования авторов Ф. Котлера, Г. Армстронга, Дж. Сондерса, В. Вонга, Г. Минцберга, Б. Альстрэнда, Дж Лэмпела, К. Энрюса, О. С. Виханского., Е. П. Голубкова. Как правило, большинство авторов рассматривает маркетинговый анализ в разрезе маркетинговых исследований как первого этапа построения маркетинговой стратегии (плана). По мнению автора, этого не достаточно, поскольку:

1. Маркетинговые исследования не ограничиваются набором методов проведения исследований, сбора информации. Необходимым этапом маркетинговых исследований являются методы обработки информации, логически позволяющие синтезировать наиболее значимые выводы и ретранслировать их на конкретную ситуацию.
2. В качестве инструментов маркетингового анализа могут быть применены инструменты стратегического анализа, в том числе PEST, (STEP), VMOST, SWOT анализы, матрица Ансоффа, матрица ADL, матрица BCG.
3. Данные методы могут быть применены не только на первом этапе построения маркетинговой стратегии, но и в последующем при разработке

отдельных компонент стратегического плана, отдельных составляющих маркетинг-микс.

Рассмотрим каждый из приведённых методов анализа применительно к отдельным компонентам маркетинга услуг.

В качестве методов обработки информации наиболее распространенным инструментом является SWOT анализ. Несомненным преимуществом применения методики SWOT анализа является гибкость подхода, возможность ретрансляции данного инструмента на различные объекты комплекса маркетинг-микс. Кроме того, данный метод позволяет анализировать количественные показатели деятельности субъекта управления в динамике, что дает более объективную картину информации. Недостатком инструмента может служить относительность представляемых данных о внешней среде.

Следующим значимым инструментом маркетингового анализа является SNW-анализ. Данный инструмент, так же как и SWOT анализ, основан на анализе информации о внутренней среде субъекта управления. Однако, в отличие от SWOT анализа, отличающегося узостью предписанного набора маркетинговых стратегий, он предполагает использование различных вариантов комбинаций ключевых факторов развития. Как и SWOT анализ, SNW анализ классифицирует собранную маркетинговую информацию по критериям. Однако он предполагает выделение не только сильных и слабых сторон, но и нейтрализацию слабых сторон и использование сильных сторон для построения конкурентоспособной маркетинговой стратегии. Кроме того, спецификой данного метода является максимальная объективизация ключевых факторов, что достигается посредством выявления некоего среднего состояния, характерного для данной области анализа. Например, для внутренней среды такими средними могут быть численность персонала, занятого в организации услуги, характерная, для большинства предприятий данной специализации, стандарты создания услуги, длительность подготовительного этапа создания услуги и т.д. Данные средние показатели

позволяют объективно оценить не только при первоначальном анализе уникальные факторы и предпосылки данной организации, но и в последующем отслеживать внутреннюю среду организации.

В отличие от SNW анализа инструмент PEST позволяет анализировать исключительно внешнюю среду дальнего окружения. Данный инструмент необходимо использовать на стадии обработки маркетинговой информации совместно со SWOT анализом, поскольку он позволяет более детально увидеть взаимосвязь между глобальными факторами развития. Безусловным преимуществом данного инструмента является возможность структурного анализа внешней среды на различных уровнях (например, на отраслевом, региональном или федеральном). Кроме того, актуальность его применения обосновывается высокой нестабильностью внешней среды, что позволяет разработать маркетинговую стратегию отрасли, основываясь на знании макроэкономических тенденций и прогнозировании социально-экономических колебаний. Недостатком данного метода является то, что информация, как и выводы из маркетингового анализа не носят уникальный, специфичный только для данного субъекта управления характер и могут быть применены для других однотипных субъектов управления с одинаковой специализацией, либо в территориальном разрезе.

Следующим инструментом анализа является VMOST анализ, универсальный инструмент маркетингового и управленческого анализа. В рамках маркетинга он применяется на втором этапе обработки данных после использования инструментов PEST и SWOT анализа с целью взаимоувязки выделенных факторов внутренней и внешней среды субъекта управления с приоритетами развития, построения системы целей, стратегии и тактики реализации услуги. Преимуществом данного метода является возможность четкого структурирования целей и задач, переход от анализа к синтезу и разработке маркетинговой стратегии. Недостатком является неиспользование факторов внешней среды, в случае, если данный инструмент используется без взаимосвязи с PEST и SWOT анализами.

Еще одним инструментом анализа внутренней среды является GAP – анализ. Целью данного анализа является выявление «белых пятен», «пробелов» между существующей ситуацией и предполагаемым видением положения субъекта управления, обоснованным в результате VMOST анализа. Целесообразность применения данного метода обосновывается необходимостью приближения к реальности целей маркетинговой стратегии. Применение данной методики возможно как непосредственно при разработке маркетинговой стратегии, так и при реализации и оценке отдельных компонент маркетинг-микс. Кроме того, применение данного инструмента целесообразно не только для традиционного маркетинга услуг, но и для внутреннего, поскольку отсутствуют ограничения по объекту анализа. Недостатком данной методики является «наблюдательный» характер, отсутствие четких рекомендаций по совершенствованию сложившейся ситуации (ликвидации «пробелов»).

Модель ADL/LC позволяет выявлять взаимосвязи между выбираемой стратегией развития и стадиями жизненного цикла услуги. Основное теоретическое положение модели ADL/LC состоит в том, что и услуга, и отдельно взятый бизнес, и отдельная отрасль, сектор экономики может находиться на одной из указанных стадий жизненного цикла, и, следовательно, его нужно анализировать в соответствии именно с этой стадией. Недостатком матрицы является то, что, несмотря на широкую размерность и большой выбор стратегических альтернатив, все варианты являются жестко предписанными и ограничивающими.

Существует достаточно большой массив матричных инструментов маркетингового анализа. Среди них можно выделить методику построения матрицы BCG, матрицы МакКинси и матрицы Ансоффа. Общим недостатком применения данных методик является сильное упрощение сложного процесса принятия решения. В бизнес-портфеле организации нельзя развивать только одну из отраслей, необходимо комплексное многоцелевое развитие, что дает значительный запас прочности и стабильности.

Анализ различных методик/инструментов маркетингового анализа необходим для выявления закономерностей и особенностей применения данных методик на различных этапах реализации маркетинговой стратегии, а также для различных объектов комплекса маркетинг-микс. Использование данных методик в комплексе позволит построить наиболее оптимальную маркетинговую стратегию развития субъекта управления. Результаты анализа представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Анализ специфики применения инструментов маркетингового анализа

Инструменты	Сущность метода	Специфика применения к маркетингу услуг
SWOT-анализ	выявление и классификация маркетинговой информации по критериям отнесения к внешней или внутренней среде, а также по характеру влияния – положительному или отрицательному	Применим как к традиционному, так и к внутреннему маркетингу
SNW-анализ	анализ информации о внутренней среде субъекта управления классификация информации по критериям сильных, слабых сторон, соответствия усредненным показателям максимальная объективизация ключевых факторов	Применим ко всем видам маркетинга. Для традиционного маркетинга является частью общего анализа, проводимого в рамках SWOT анализа, для внутреннего маркетинга и маркетинга взаимодействия – как самостоятельный инструмент.
PEST-анализ	Анализ внешней среды дальнего окружения Возможность выявления структурных взаимосвязей по вертикали на различных уровнях управления	Применим на стадии обработки маркетинговой информации совместно с SWOT анализом для традиционного маркетинга
VMOST-анализ	взаимоувязка факторов внутренней и внешней среды субъекта управления с	применяется на втором этапе обработки данных после использования

	приоритетами развития, построение системы целей, стратегии и тактики реализации услуги	инструментов PEST и SWOT для всех видов маркетинга в рамках модели маркетинга услуг
GAР-анализ	выявление «белых пятен», «пробелов» между существующей ситуацией и предполагаемым видением положения субъекта управления	Применяется после разработки приоритетов для всех видов маркетинга в рамках модели маркетинга услуг как непосредственно при разработке маркетинговой стратегии, так и при реализации и оценке отдельных компонент маркетинг-микс
Модель ADL/LC	услуга, и отдельно взятый бизнес, и отдельная отрасль, сектор экономики может находиться на одной из указанных стадий жизненного цикла, и, следовательно, его нужно анализировать в соответствии именно с этой стадией.	Модель применима для традиционного маркетинга на различных стадиях не только жизненного цикла услуги и организации (отрасли, сектора экономики) в целом, но и для корректировки маркетинговой стратегии и поведения на рынке.
Матрица BCG	Оценка набора услуг, группы организаций, отрасли или сектора экономики по параметрам доли рынка и характера роста самого рынка	Применима на всех стадиях реализации маркетинговой стратегии, в т.ч. и для корректировки, для традиционного и внутреннего маркетинга
Матрица Мак-Кинси	Анализ привлекательности отрасли/ предприятия/услуги и позиции в конкуренции. Набор факторов определяется субъектом самостоятельно.	Применима во всех фазах циклов спроса и технологии и при самых различных условиях конкуренции для традиционного маркетинга
Матрица И.Ансоффа	Анализ качественных характеристик предоставляемой услуги при одновременной оценке возможностей рынка.	Может быть использован на различных этапах реализации маркетингового комплекса для традиционного маркетинга

Анализ применимости показал, что наиболее проработанным с точки зрения инструментов маркетингового анализа является традиционный маркетинг. Для внутреннего маркетинга возможно использование таких инструментов как GAP, BCG, VMOST, SNW, SWOT анализа. Наиболее необеспеченным с точки зрения инструментария является маркетинг взаимодействия. Таким образом, как показали результаты анализа, только системный, обоснованный подход к маркетингу как управленческому процессу на основе использования методического инструментария позволит сформировать модель маркетинга услуг, отвечающую критерию комплексности и эффективности.

Литература:

1. Третьяк О. А. Маркетинг: новые ориентиры модели управления / О. А. Третьяк. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 206 с.
2. Котлер Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер, Г. Армстронг, Д. Сондерс, В. Вонг. – М.: Вильямс. 2008. – 846 с.
3. Песоцкая Е. В. Маркетинг услуг: Краткий курс / Е. В. Песоцкая. – СПб.: Питер, 2007. – 351 с.

Г. А. Лукашов

СРАВНЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ПЛАНА ПО ИЗМЕНЕНИЮ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ СТРУКТУРЫ РФ С МИРОВЫМИ ТЕНДЕНЦИЯМИ

Одной из стратегических задач реформирования электроэнергетики является перевод отрасли в режим развития на базе «применения рыночных принципов функционирования» [1, с. 2]. Реализация этих принципов предполагает, что определённые виды деятельности в электроэнергетике постепенно перестают быть естественно монопольными. Однако пристальность контроля и качество управления государством отраслью в целом не уменьшаются. Об этом свидетельствует факт разработки и принятия ряда основополагающих планов развития:

- Сценарные условия развития электроэнергетики РФ на 2009-2020 гг.;
- Генеральная схема размещения объектов электроэнергетики до 2020 года;
- Энергетическая стратегия России на период до 2030 года.

Принятие Сценарных условий и Генсхемы произошло в 2008 году. Эти документы значительно увеличивают качество стратегического планирования и управления электроэнергетикой. Энергетическая стратегия-2030 была обнародована в ноябре 2009 года. Но это не первый подобный документ в практике современного российского государства. История их разработок начинается с Концепции энергетической политики в новых экономических условиях принятой в 1992 году. Далее, в 1995 году были подготовлены Основные положения энергетической стратегии России до 2010 г. Следующим шагом стали Основные положения энергетической стратегии-2020 (приняты в 2000 году) и сама стратегия, обнародованная в 2003 году. Уже через 4 года началась разработка энергетической стратегии-2030, закончившаяся принятием документа в ноябре 2009 года. С каждым шагом качество и проработанность основного планирующего документа отрасли улучшалось (не проводя глубокого анализа соответствия плана каждой стратегии действительности, об этом можно грубо судить по увеличению объёма документа в разы).

Таким образом, нельзя сказать, что государство сложило с себя роль главного управляющего отраслью, отдав приоритет «невидимой руке рынка». Государство теперь стало использовать больше косвенные рыночные методы воздействия. Также после реформы заметно увеличивается количество независимо от государства управляемых электроэнергетических компаний (генерирующие компании, сбытовые, ремонтные и сервисные компании).

В Генеральной схеме размещения объектов электроэнергетики записано: «Генеральная схема будет ориентировать компании разных форм собственности, федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации на создание таких условий, которые обеспечивали бы рациональное использование всех

энергетических ресурсов в масштабах страны» [2, с. 3]. Под рациональным использованием энергетических ресурсов понимается большое разнообразие мероприятий. Это и уменьшение потерь при добыче топливно-энергетических ресурсов (ТЭР), и улучшение КПД электростанций, и энергосбережение при потреблении и передаче по сетям. Согласно Энергетической стратегии на период до 2030 года одной из стратегических целей государственной энергетической политики в области формирования рационального топливно-энергетического баланса также является «оптимизация структуры производства, внутреннего потребления и экспорта топливно-энергетических ресурсов с учетом требований обеспечения энергетической безопасности, экономической и энергетической эффективности, усиления внешнеэкономических позиций страны» [3, с. 23]. В данной статье предлагается рассмотреть проблему оптимизации внутреннего потребления ТЭР.

Проанализируем прогнозный топливно-энергетический баланс России на период до 2030 года, заложенный в Энергетической стратегии. В качестве показателя используем внутреннее потребление ТЭР, рассчитанное в тоннах условного топлива (т.у.т.). Так как прогнозные значения показателя даны в виде диапазона, для цели сравнения их возьмём среднее значение диапазона. Но так как мы рассматриваем структуру, данные приведём в процентах от общего потребления. Рассмотрим планируемую государством оптимизацию внутреннего потребления ТЭР наглядно на рисунке 1, а затем опишем основные тренды изменения структуры.

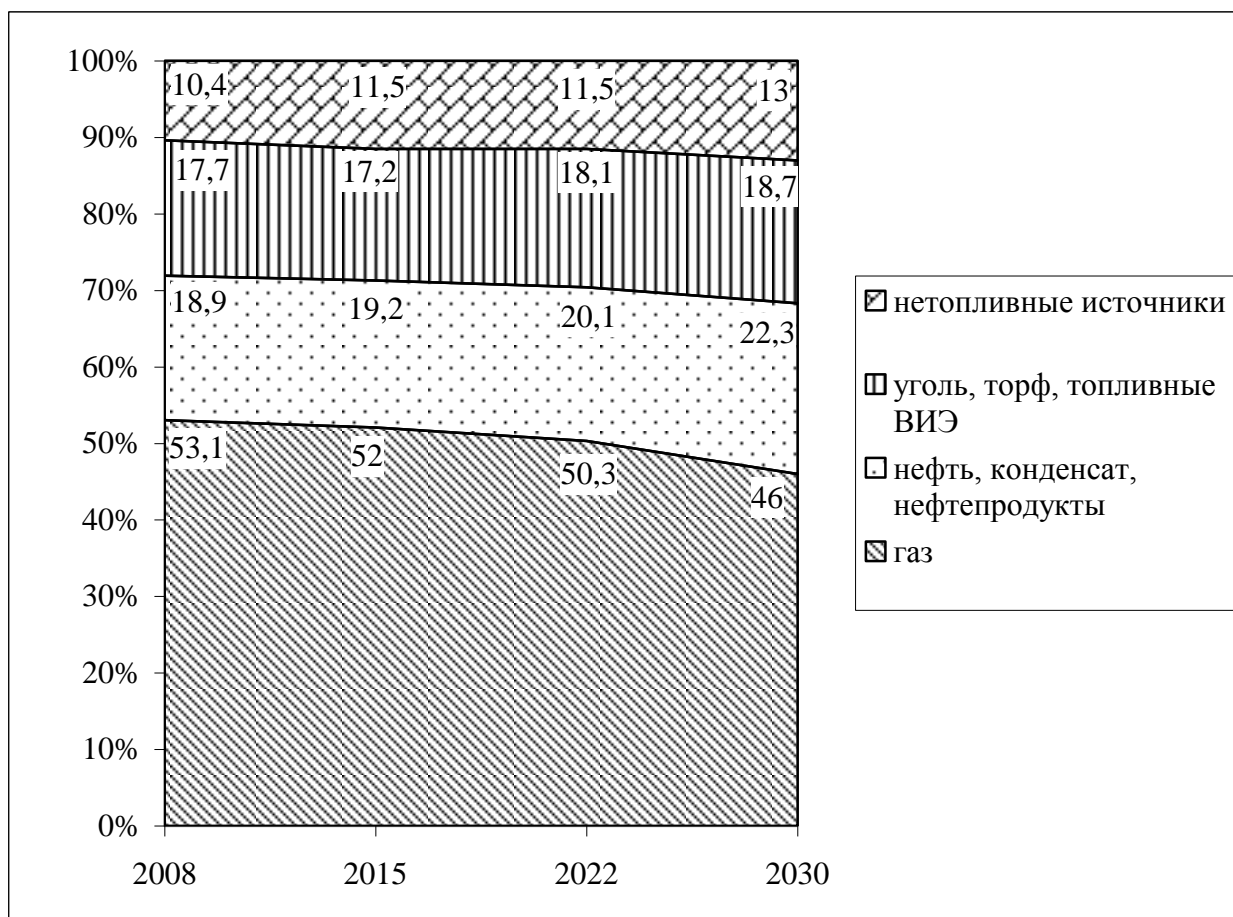


Рисунок 1 – План оптимизации российской структуры потребления первичных ТЭР на период до 2030 года

Некоторые пояснения по рисунку 1. ВИЭ – возобновляемые источники энергии. Топливные ВИЭ: древесина, различные отходы производств и быта, сжигание которых используют для получения энергии. Нетопливные источники состоят из двух групп: нетопливные ВИЭ и атомная энергетика. Нетопливные ВИЭ это те, которые не используют процесс горения в установках: энергия ветра, течения воды, энергия солнца, геотермальная энергия.

В структуре потребления первичных ТЭР доля газа снизится на 7,1%. Газ будем замещаться в первую очередь углём (в электроэнергетике) и жидкими энергоносителями (в других отраслях). Наверное, не стоит повторять опыт Китая в этом вопросе. В этой стране доля угля в первичном потреблении ТЭР составляет 63%, что приводит к серьёзным негативным экологическим последствиям [4, с. 112]. В РФ к 2030 году доля нетопливных

источников постепенно должна вырасти на 2,6%. Хотя возможно этой трансформации недостаточно для борьбы с изменением климата и другими экологическими проблемами.

Далее рассмотрим второй, более узкий аспект потребления ТЭР: структуру используемых ТЭР для производства электроэнергии (потребление ТЭР электроэнергетической отрасли) (рис.2). В Энергетической стратегии на период до 2030 года данные для ВИЭ даны совместно с учётом выработки крупных ГЭС. Но обычно в мировой практике принято предоставлять данные отдельно для крупных ГЭС. Согласно «Правилам квалификации генерирующего объекта, функционирующего на основе использования ВИЭ» к таким относятся электростанции с установленной мощностью более 25 МВт. Для того чтобы представить план использования ВИЭ без крупных ГЭС необходимо использовать Распоряжение Правительства РФ от 8 января 2009 года «Основные направления государственной политики в сфере повышения энергетической эффективности электроэнергетики на основе использования ВИЭ на период до 2020 года». Данные даны только до 2020 года, но сказано, что в условиях растущего объема производства электроэнергии в будущем планируется обеспечить как минимум не снижающуюся долю возобновляемых источников энергии.

В ближайшие 20 лет государство ставит задачу снижения доли газа в структуре производства электроэнергии – почти на 11% в общей структуре выработки или на 9% в структуре топливообеспечения тепловых электростанций.

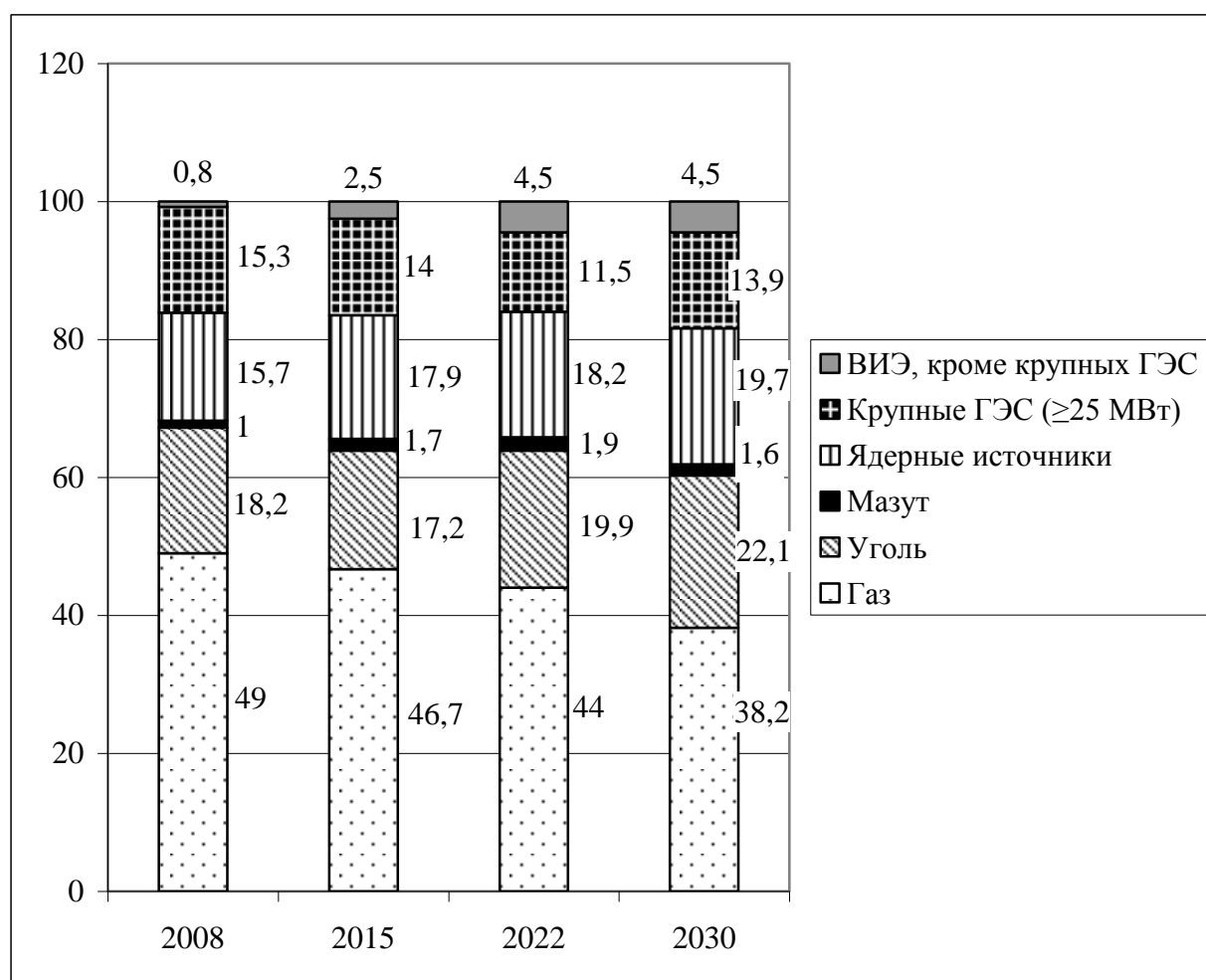


Рисунок 2 – План оптимизации российской структуры производства электроэнергии на период до 2030 года

Государством ставится задача замещения газа углём (частично торфом), атомной энергией и различными видами ВИЭ. Но каждое из этих изменений имеет определённые проблемы на пути. Если рассматривать оптимизацию структуры производства электроэнергии с позиции экологической безопасности, то направление, заданное государством, по частичному переходу с газа на уголь может вызвать недовольство. Ведь, как известно, газ наименее вредный для окружающей среды источник энергии из топливных ресурсов, а уголь наоборот – самый загрязняющий. Учитывая, что страна обладает самыми большими в мире запасами природного газа (25% мировых), вряд ли уместна подобная формулировка объяснения причины заданного плана оптимизации как «крайне высокая зависимость электроэнергетики от природного газа» [3, с. 59]. Главной причиной

подобного изменения структуры, по мнению автора, является высокий платежеспособный спрос на газ в западных странах и истощение основных лёгкодоступных залежей газа в России (в Надым-Пур-Тазовском районе Тюменской области).

Как видно из рисунка 2 государство планирует расширение использования атомной энергетики. Рациональность этого – вопрос довольно спорный. Категорически против ядерной энергетики выступают такие организации как Greenpeace International [5, с. 5], Европейский совет по возобновляемым источникам энергии (EREC) [6, с. 43]. Полностью отказались от атомной энергетики ряд европейских государств (хотя в 2009 году Швеция и Италия вышли из программы отказа). Самым главным недостатком атомной энергетики считается отсутствие метода безвредной утилизации отходов АЭС.

Доля крупных ГЭС в структуре производства электроэнергии по плану должна снизиться на 1,4%. Это связано не со снижением выработки на имеющихся ГЭС, а с опережающим ростом производства электроэнергии на других типах ЭС. Потенциал развития крупной гидроэнергетики в европейской части России невелик, за исключением района Северного Кавказа. Планируется ввод нескольких крупных системообразующих гидроэнергетических комплексов в Сибири и на Дальнем Востоке. Но прирост выработки на них согласно плану не сможет изменить тенденцию к снижению доли крупных ГЭС в энергетическом балансе России. Некрупные же ЭС на основе ВИЭ обладают большим количеством преимуществ, в первую очередь слабой нагрузкой на экологию. Но их главным недостатком является факт высоких капитальных затрат на строительство, а в некоторых случаях и на выработку. Но всё же Правительство РФ, отчасти под влиянием мировой общественности, поставило план повышения доли ВИЭ в структуре производства электроэнергии до 4,5%.

Далее сравним план оптимизации структуры потребления ТЭР с мировыми тенденциями. Для этого используем данные, предоставляемые

Международным энергетическим агентством (МЭА) в ежегодном отчёте «World Energy Outlook» [7]. Прогноз МЭА строится на экстраполяции существующих мировых трендов в энергетической сфере, с учётом управляющего влияния правительств стран мира. В феврале 2010 года доступен уже отчёт 2009 года, в котором представлены данные по миру за 2007 год.

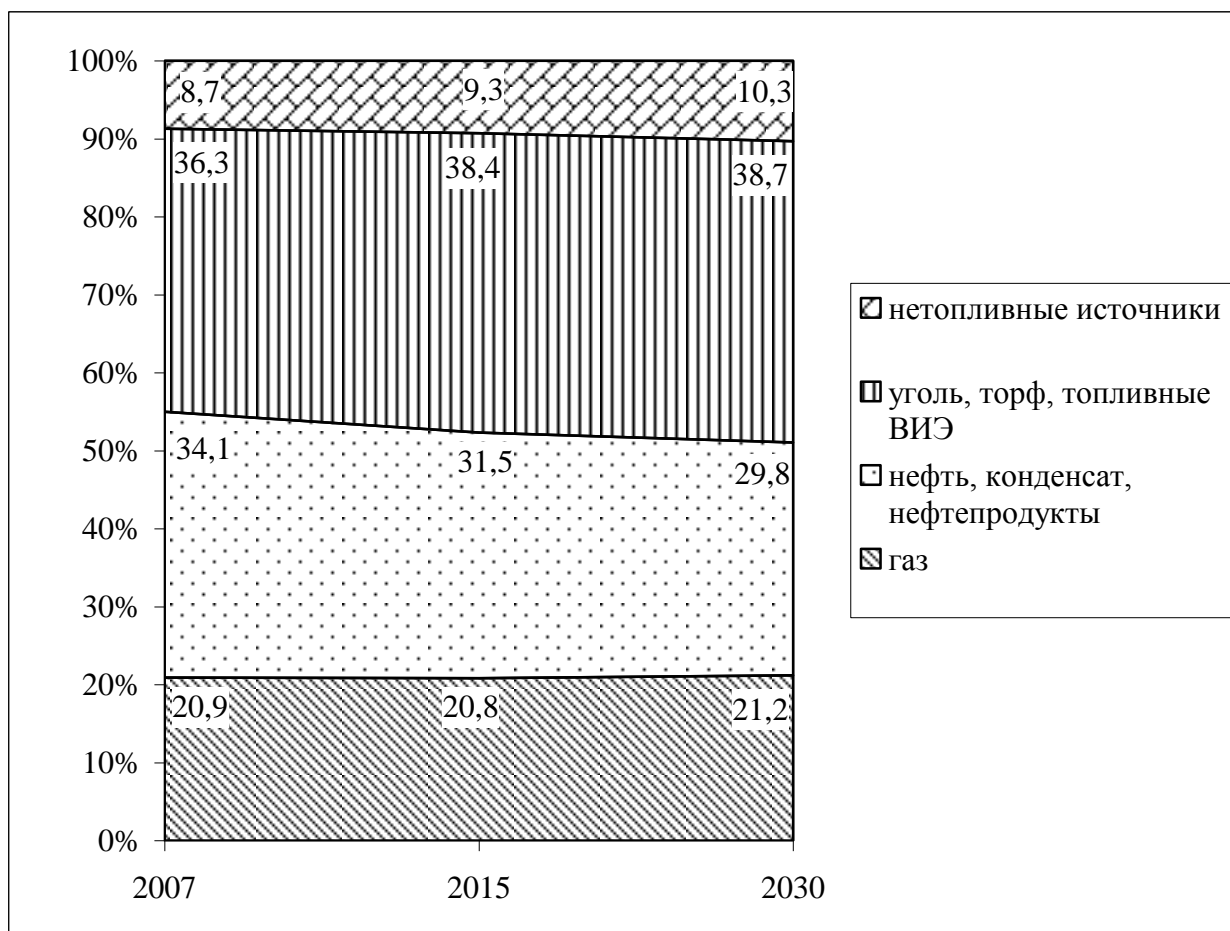


Рисунок 3 – Прогноз изменения мировой структуры потребления первичных ТЭР на период до 2030 года

Тенденция по увеличению доли нетопливных источников энергии, угля, торфа и топливных ВИЭ присутствует как в России, так и в мире. Однако для РФ запланирован опережающий рост именно нетопливных источников. Доля газа в мире не прогнозируется к уменьшению, как впрочем и к значительному росту. Связано это с двумя разнонаправленными факторами. В пользу снижения использования газа выступает факт

ненадежного (по мнению запада) обеспечения поставок энергоносителя на мировой рынок (в первую очередь со стороны России). В сторону увеличения – развитие технологий сжижения и регазификации природного газа. Тенденция уменьшения доли нефти в структуре первичных ТЭР связана с истощением легкодоступных залежей энергоносителя, что, скорее всего, приведёт к значительному повышению цены за баррель нефти к 2030 году. Правительства некоторых стран мира стимулируют внедрение замещающих бензин альтернативных видов топлива на транспорте, основном потребители нефтепродуктов.

Рассмотрим прогноз структуры производства электроэнергии, построенный на планах развития национальных электроэнергетических отраслей. Данные для анализа взяты из «World Energy Outlook 2009» [7].

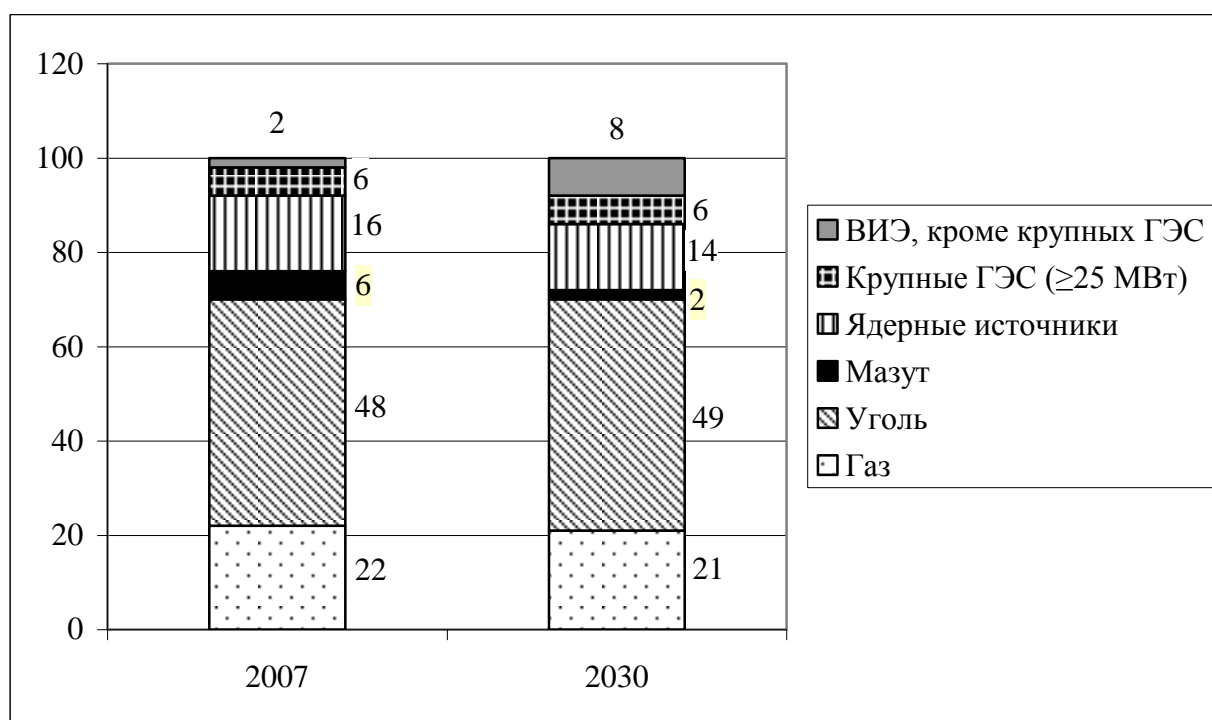


Рисунок 4 – Прогноз изменения мировой структуры производства электроэнергии на период до 2030 года

Прогнозируется, что за 23 года структура мировой электроэнергетики изменится не сильно. Вопреки требованиям таких докладов как «Global Environment Outlook 4» ЮНЕП и четвёртого оценочного доклада "Climate

Change 2007" Межправительственной группы экспертов по изменению климата. Есть два явно просматривающихся тренда это: уменьшение доли мазута и увеличение доли ВИЭ.

Сравнивая рисунки 2 и 4 можно сделать вывод о наличии больших структурных различий между электроэнергетикой России и в целом мировой. Но намеченный план оптимизации сблизит пропорции этих структур между собой. Усилится только различие, касающиеся использования атомной энергии.

Литература:

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 11 июля 2001 г. № 526 «О реформировании электроэнергетики Российской Федерации».
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 22 февраля 2008 г. № 215-р «Генеральная схема размещения объектов электроэнергетики до 2020 года».
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13 ноября 2009 г. №1715-р «Энергетическая стратегия России на период до 2030 года».
4. World Energy and Climate Policy: 2009 Assessment / World Energy Council. – London: Regency House, 2009. – 194 с.
5. Energy revolution: a sustainable world energy outlook / Sven Teske, Arthouros Zervos, Oliver Schäfer. – The Netherlands: PrimaveraQuint, 2007. – 96 с.
6. Энергетическая революция: перспективы формирования системы энергетической безопасности России / Sven Teske, Владимир Чупров. – Швеция: Onehemisphere, 2009. – 44 с.
7. World Energy Outlook 2009 / International Energy Agency. – Paris, 2009. – 698 с.

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В СФЕРЕ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Основу инновационного предпринимательства большинства развитых стран составляют малые предприятия, открывающие новые сегменты рынка, развивающие новые производства, и тем самым повышающие собственную конкурентоспособность. Осуществление малым предприятием инновационной деятельности свидетельствует о переходе к более высокому уровню производственных возможностей, является показателем степени его развития, а также предъявляет новые требования к организации, содержанию и методам управленческой деятельности.

Сильными сторонами малых предприятий принято считать:

- оперативное принятие управленческих решений, позволяющее сократить длительность инновационного цикла;
- низкий уровень накладных расходов;
- отсутствие бюрократических процедур в организации в виду минимальной управленческой иерархии предприятий;
- высокую мотивацию труда, включая материальные и моральные стимулы;
- быструю реакцию на научно-технические достижения, на изменения спроса потребителей;
- ориентацию на конечный результат при широком использовании всех видов ресурсов и, прежде всего, интеллектуальных;
- организационную структуру, позволяющую оперативно расширять производство в случае успеха и сворачивать его, когда вероятность неудачи и финансовых потерь становится слишком высокой.

В результате исследования сильных сторон малых предприятий можно утверждать, что наиболее эффективно их сильные стороны могут проявляться в инновационной сфере деятельности.

Успешность малого предприятия на рынке зависит от ряда факторов, важнейшими среди которых являются факторы, определяющие условия

выбора стратегии развития и особенности процесса ее реализации. Поскольку не только успешность, но и само выживание малого предприятия зависит от его способности к постоянному обновлению, особое значение приобретает инновационная стратегия. Являясь важным элементом общей организационной стратегии, она призвана связать приоритеты перспективного развития малого предприятия с уровнем его инновационного потенциала.

Инновационная стратегия – это целенаправленная деятельность по определению приоритетов перспективного развития предприятия и их достижению, способная обеспечить новое качество производства и управления. Инновационная стратегия реализуется посредством прогрессивных обоснованных управленческих решений, принимаемых с учетом специфики работы предприятия.

Разработка инновационной стратегии – это непрерывный, динамический процесс, в основе которого лежит выбор потенциально успешного стратегического положения предприятия. И именно инновационная стратегия играет решающую роль в становлении такого стратегического положения, в котором предприятие может расширить занимаемую долю рынка или создать новые рынки.

П. Сенге определил три основные компетенции в менеджменте малого предприятия, осуществляющего инновационную деятельность. Во-первых, это систематическое переосмысление компанией своих перспектив. Во-вторых, создание стратегических коммуникаций с инвесторами, заказчиками, поставщиками и даже конкурентами; установление климата доверия, что способствует изменению представлений о сути успеха в бизнесе. В-третьих, инициирование компанией позитивных перемен в экономических, политических и социальных силах, препятствующих инновациям. Малое предприятие, использующее эти принципы, создаёт устойчивые бизнес модели, становится привлекательным местом работы для

высококвалифицированных творческих работников, улучшает отношения с заказчиками и партнёрами.

Процесс разработки инновационной стратегии можно представить в виде следующей последовательности этапов:

- анализ внешнего окружения с целью выявления возможностей и угроз;
- оценка инновационного потенциала предприятия и диагностика конкурентного положения бизнеса;
- формулирование инновационной цели, адекватной потенциалу и не противоречивой по отношению к организационной цели;
- обоснованный выбор направлений инновационной деятельности, соотнесённых с выбранной целью.

Основные положения инновационной стратегии отражаются в соответствующей целевой программе. В ней традиционно выделяются цели, задачи и этапы реализации, взаимоувязанные по срокам и ресурсам исполнителя. Требования к успешной инновационной стратегии достаточно просты. Она должна содержать ясные директивы и временные ориентиры, быть гибкой, поддерживаться организационной структурой и взаимодействовать с общей корпоративной стратегией. Залогом успешности инновационной стратегии является её постоянное совершенствование.

Можно выделить две группы факторов, определяющих инновационную стратегию инновационного развития малого предприятия, и как следствие - конкурентное преимущество предприятия. Назначение одних (внутренних) - управление инновационной деятельностью на предприятии; другие (внешние) призваны способствовать расширению ее границ.

К внешним факторам относятся:

- 1) уровень конкуренции в отрасли;
- 2) конкурентные позиции предприятия;
- 3) характер взаимоотношений с поставщиками и потребителями;
- 4) государственная политика.

Внутренние факторы, определяющие инновационную стратегию инновационного развития малого предприятия:

- 1) уровень производственно-технического развития;
- 2) темпы обновления продукции и технологии;
- 3) рыночная стратегия;
- 4) организация производства;
- 5) степень использования финансовых ресурсов;
- 6) степень использования трудовых ресурсов;
- 7) уровень мотивации персонала;
- 8) непрерывное организационное обучение.

Для выбора адекватной инновационной стратегии малому предприятию необходимо непрерывно осуществлять мониторинг и диагностику степени соответствия ресурсного и интеллектуального потенциала постоянно меняющимся потребностям рынка. Перспективы успешности инновационной стратегии малого предприятия определяются его основными компетенциями, осуществляемыми организационно-структурными изменениями, внедрением принципов обучающейся организации.

О. А. Хэгай

МЕТОДЫ МОНИТОРИНГА, ИЗМЕНЕНИЙ И АНАЛИЗА ПРОЦЕССОВ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В ГОУ ВПО «ЧелГУ»

В последние годы в высших образовательных учреждениях ведется активная работа по совершенствованию образовательной деятельности на основе принципов менеджмента качества. Челябинский государственный университет формирует свою систему менеджмента качества (СМК) на основе требований Стандартов и директив ENQA (Европейской сети организаций гарантии качества в сфере высшего профессионального образования), Типовой модели системы качества образовательного учреждения, и требований ГОСТ Р ИСО 9001.

Одним из основных принципов менеджмента качества является процессно-ориентированный подход. Этот принцип основан на утверждении, что желаемый результат достигается, если различными видами деятельности образовательного учреждения и соответствующими ресурсами управляют как процессом. Образовательные учреждения, предоставляющие образовательные услуги, должны определить свои процессы.

Модель системы качества Челябинского государственного университета строится с учетом этого принципа. В структуре СМК выделены следующие группы процессов:

1. Деятельность руководства по управлению качеством образования.
2. Основные процессы научно-образовательной деятельности университета.
3. Управление ресурсами и обеспечивающими процессами.
4. Деятельность по измерению, анализу и улучшению процессов системы качества.

Одним из основных принципов менеджмента качества является также «Принятие решений, основанное на фактах и данных». Это предполагает построение в рамках СМК в ЧелГУ действенной системы измерений, сбора и анализа информации обо всех процессах и аспектах деятельности образовательного учреждения (ОУ) и его взаимоотношениях с внешней средой. Такая информация должна включать все определенные и измеряемые показатели качества всех процессов и результатов деятельности ОУ и анализироваться на степень достижения целей, определенных в стратегическом плане развития.

С этой целью в Челябинском государственном университете разработана документированная процедура, описывающая процесс 4.1. «Мониторинг, измерение и анализ процессов», который рассматривается в рамках деятельности по измерению, анализу и улучшению процессов системы качества.

Настоящая документированная процедура регламентирует деятельность, направленную на выделение критериев оценки, сбор,

группировку и анализ информации об основных и вспомогательных процессах ВУЗа. Предоставление обработанной информации осуществляется в виде отчета по процессам ректору, для выявления несоответствий, дублирований, необходимости внесения изменений.

Владельцем процесса определен проректор по развитию и инновациям.

Все измеряемые показатели и характеристики качества процессов ЧелГУ и результатов его деятельности можно условно разделить на три группы:

1. Характеристики потенциала ОУ;
2. Характеристики результатов деятельности ОУ, включая показатели качества подготовки специалистов (уровень их компетенций);
3. Характеристики и оценки деятельности ОУ, полученные по результатам анкетирования всех заинтересованных сторон (студентов, выпускников, работодателей, представителей органов управления образованием и т. д.).

При мониторинге и анализе качества работы ЧелГУ должны использоваться:

- внутренние характеристики качества процессов, используемые в основном для управления этими процессами в рамках СК и контроля степени достижения целей по различным процессам;
- показатели аттестации и государственной аккредитации, используемые для внешней экспертизы и определяющие аккредитационный статус.

В основу выбора методов измерения и анализа характеристик процессов в ЧелГУ положены следующие принципы:

- принцип предотвращения появления несоответствий;
- принцип ясной интерпретации результатов анализа.

На основе этого в ЧелГУ определены следующие методы мониторинга и измерения: социологические методы (анкетирование и др.); статистические методы; внутренние аудиты; самооценка; самообследование.

ЧелГУ должен применять данные методы мониторинга и, где это целесообразно, методы измерения процессов системы менеджмента качества.

Эти методы должны использоваться с целью продемонстрировать способность процессов достигать запланированных результатов. Если запланированные результаты не достигаются, то предпринимаются необходимые корректирующие действия и идентифицируются области для улучшения в соответствии с ДП 4.3. «Улучшение процессов посредством политики, целей, а также корректирующих и предупреждающих действий».

Измерение и мониторинг в ЧелГУ должны носить регулярный характер.

При проведении мониторинга, измерениях и анализе в ЧелГУ должно учитываться, что:

- данные измерений преобразовываются в информацию и знания, которые используются для совершенствования деятельности университета;
- измерение, анализ и улучшение продукции и процессов используются для определения приоритетов развития университета;
- применяемые в ЧелГУ методы измерения следует периодически анализировать, а данные верифицировать на постоянной основе на точность и полноту;
- сравнение с лучшими достижениями отдельных процессов используются как средство улучшения результативности и эффективности процессов;
- измерение удовлетворенности потребителей рассматривается как необходимые для оценки деятельности ЧелГУ;
- использование измерений, сбор и доведение до сведения всех заинтересованных сторон полученной информации существенны для университета и составляют основу улучшения деятельности и вовлечения заинтересованных сторон, такая информация актуальна и имеет четко определенное значение;
- в ЧелГУ применяются соответствующие средства передачи информации, вытекающей из анализа измерений;

- использование соответствующих статистических и других методов поможет в понимании отклонений как процесса, так и измерения и может улучшить показатели процесса посредством управления отклонениями;
- периодическое обсуждение результатов измерения и мониторинга способствует оцениванию полноты развития системы качества, уровня деятельности ЧелГУ, а также определению возможностей для улучшения.

Помимо принципов и методов в ЧелГУ определены основные аспекты для измерения и анализа: мониторинг и измерение продукции, анализ внутренних данных, измерение и анализ удовлетворенности потребителей и других заинтересованных сторон ЧелГУ, а также внутренние проверки.

ЧелГУ должен осуществлять мониторинг и измерять характеристики *продукции* с целью проверки соблюдения требований ГОС. Такая деятельность в университете осуществлялась и до построения системы качества на соответствующих стадиях процесса жизненного цикла продукции согласно запланированным мероприятиям (например: текущие и итоговые аттестации студентов и пр).

ЧелГУ необходимо проводить *сбор данных для анализа* своей работы на соответствие требованиям системы менеджмента качества. Для анализа должны использоваться следующие данные: степень и полнота достижения поставленных целей; выполнение количественных и качественных плановых показателей.

Данные полученные в результате мониторинга должны использоваться при ежегодном анализе со стороны руководства на основе ДП 1.5. «Анализ СК со стороны руководства».

Для более полного *удовлетворения требований потребителей* в университете определены:

- а) требования, установленные потребителями к предоставляемым образовательным услугам и производимой научно-технической продукции;
- б) требования, не определенные потребителем, но необходимые для конкретного или предполагаемого использования;

- в) законодательные и другие обязательные требования (например: требования государственных образовательных стандартов);
- г) любые дополнительные требования.

В качестве потребителей результатов образовательного процесса выступают: студенты и их семьи; работодатели; общество и государство в целом. ЧелГУ определяет и осуществляет меры по поддержанию связи со своими потребителями, касающиеся:

- а) информации о предоставляемых образовательных услугах;
- б) прохождения запросов, контракта или заказа, включая поправки к ним;
- в) обратной связи от потребителей, включая жалобы потребителей и анализ результатов их анкетирования относительно различных аспектов предоставляемых услуг и производимой продукции.

В ЧелГУ анализируются требования, относящиеся к предоставляемым образовательным услугам и производимой научно-технической продукции.

Исследование требований потребителей образовательных услуг в системе качества ГОУ ВПО «ЧелГУ» осуществляется в рамках процесса 2.1 «Маркетинг. Маркетинговые исследования рынка научных, образовательных услуг и рынка труда». В рамках этого же процесса осуществляется измерение удовлетворенности потребителей и других заинтересованных сторон.

Мониторинг удовлетворенности потребителей и мониторинг информации, касающейся восприятия соответствия ЧелГУ требованиям потребителей будет осуществляться на основе «Положения об анкетировании в ГОУ ВПО «ЧелГУ», которое в данный момент находится в стадии разработки.

Внутренний аудит является одним из основных методов мониторинга и анализа процессов СМК в ГОУ ВПО «ЧелГУ». Процедура планирования, организации и реализации внутреннего аудита осуществляется в рамках процесса СМК «Внутренний аудит» (ДП 4.4.).

В целях сбора информации о результатах деятельности ЧелГУ должна проводиться *самооценка*. Самооценка будет проводиться на основании

приказа ректора по разработанной методике. Методика проведения самооценки эффективности функционирования системы управления в области менеджмента качества в данный момент разрабатывается на основе Модели совершенствования деятельности, ENQA и других моделей совершенствования деятельности образовательных учреждений.

Как один из методов мониторинга в ЧелГУ используется *самообследование*. Самообследование в ЧелГУ проводится с целью фиксации результатов, определения направлений дальнейшей деятельности и предоставления информации для проведения внешней экспертизы на соответствие (или несоответствие) требованиям аккредитации вузов. Сбор аккредитационных показателей проводится ежегодно в рамках модуля «Комплексная оценка деятельности вуза».

Ответственность и полномочия по мониторингу потребителей определены в ДП 2.1. «Маркетинг» и в «Положении об анкетировании ГОУ ВПО «ЧелГУ». Мониторинг, измерение и анализ результативности процессов в рамках процессов должны осуществляться непосредственно руководителями процессов.

Таким образом, реализация основных принципов и использование описанных методов мониторинга позволит выстроить эффективную, адаптированную к требованиям внешней среды и требованиям потребителей систему качества в Челябинском государственном университете. Данные, полученные в результате мониторинга, измерения и анализа могут быть использованы для определения направлений развития университета.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

В. Ф. Горшенин

КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Сложившейся практикой для современных российских предприятий стало направление основных инвестиционных потоков на развитие орудий и средств производства, на новую технику и технологии. И эта, в целом позитивная, тенденция привела к заметной неравномерности в развитии составляющих производительных сил. Качественные характеристики рабочей силы оказались существенно ниже, чем того требуют современная техника и технологии. В результате российские предприятия по конкурентоспособности существенно проигрывают своим зарубежным конкурентам. Рентабельность российских угледобывающих предприятий по сравнению с зарубежными аналогами более чем в 2 раза ниже, себестоимость выше в 1,5-2,5 раза, а продуктивное время работы ниже в 2-7 раз [1].

По данным Г. И. Козового [2] на продуктивную работу российский шахтер затрачивает 200-300 часов, что в 5-6 раз меньше чем зарубежный шахтер, продуктивное время которого составляет 1300-1500 часов, при этом заработная плата российского шахтера лишь в 2,5-3 раза меньше зарубежного. Для российского собственника час продуктивной работы персонала и тонна угля обходится значительно дороже, чем для зарубежного (таблица 1).

Таблица 1 – Структура рабочего времени шахтера

Показатель	РФ	ЭРС*
Годовой фонд рабочего времени, ч	1200	1900
Продуктивное время, ч	200-300	1300-1500
Зарплата, \$ /мес.	1300	3500
\$ /продуктивный ч	50-70	30-40
\$ /1 т угля	5-10	2-4

* ЭРС – экономически развитые страны

Зарубежный шахтер, благодаря интенсивному и качественному труду, обеспечивает себе более высокий уровень оплаты труда, а собственнику – конкурентоспособность его продукции и услуг на рынке. Для российских шахтеров и собственников предприятий не остается иного стратегического выбора как опережающее развитие качества рабочей силы в структуре производительных сил.

В формировании и реализации стратегии развития в той или иной степени участвуют все факторы производства. Еще К. Маркс, рассматривая факторы производства, подразделил их на вещественные и личные. При этом под вещественным фактором производства подразумевались средства производства, которые в свою очередь состояли из средств труда и предметов труда, а в качестве личного фактора выступал сам человек, обладающий способностями к труду и являющийся носителем рабочей силы,

В современной экономической науке способность человека к труду связывается с понятиями «рабочая сила», «человеческий потенциал», «человеческий капитал» и т. п. Последние два понятия в большей степени характеризуют способности к труду человеческих сообществ, коллективов работников, нежели способность к труду самого работника. Классическое определение рабочей силы сформулировано К. Марксом [3], который определил ее как способность человека к труду, совокупность физических и духовных способностей, которые человек использует в своей деятельности. В современных условиях рабочую силу можно рассматривать как интегрированную систему физических, умственных и социально-психологических ресурсов человека, обладающую способностью инновационного развития под управленческим воздействием, как со стороны работодателя, так и со стороны самого объекта одновременно.

Неотъемлемой характеристикой любого предмета или явления является совокупность его признаков, которая придает ему определенность в окружающей среде и рассматривается общенаучной категорией «качество». Соединение понятий «качество» и «рабочая сила» позволяет определить

качество рабочей силы, как динамическую систему свойств и отношений работника, проявляющихся в виде его способности к труду и определяющих положение работника по отношению к выполняемой им функции или роли в производственной деятельности. По мнению Коркиной Т. А. [4] в состав такой системы следует включать такие интегральные свойства как компетенцию, мотивацию и креативность.

В подобной системе не отражено влияние четвертого фактора производства – предпринимательских способностей. Представляется необходимым добавить к системе еще и предприимчивость, как свойство определяющей для владельца рабочей силы его способность принимать на себя финансовую и организационную ответственность и риски, связанные с выполнением требуемой функции или роли. Эти четыре свойства образуют базовую систему свойств качества рабочей силы, представленную на рис. 1.

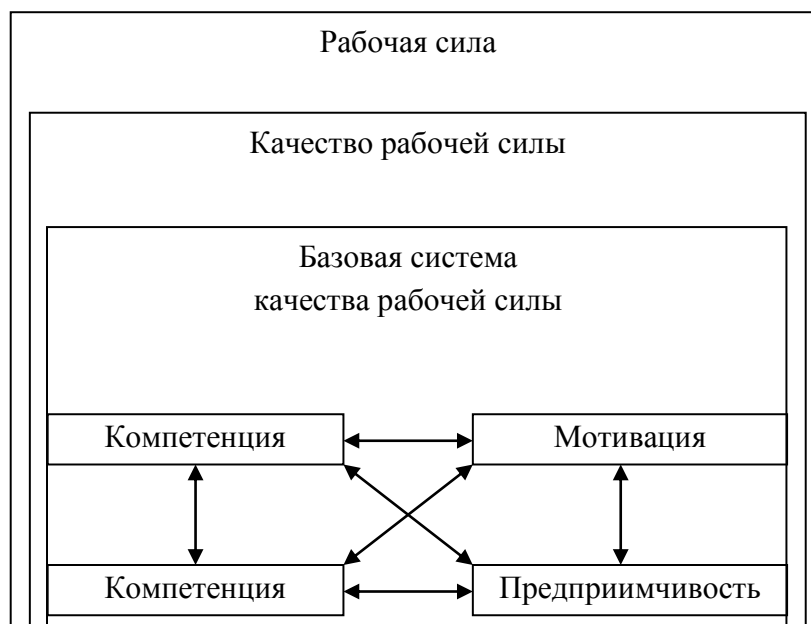


Рисунок 1 – Структура системы качества рабочей силы.

Большинство существующих в настоящее время критериев качества рабочей силы базируется на конечных результатах использования рабочей силы работника и представляется в виде производительности труда, трудоемкости и других подобных параметров, обладающих количественной

измеримостью. В таких случаях вне рассмотрения остается сам процесс реализации трудовой деятельности, исполнения работником его функции или роли. Представляется оправданным введение в научный оборот понятия «*ценность рабочей силы*», выступающей как обобщенная характеристика качества рабочей силы и определяющей степень соответствия свойств и отношений работника потребностям исполняемой им функции или роли. Другими словами *ценность* – это способность базовой системы свойств качества рабочей силы выполнять целевую функцию, задаваемую субъектом этой системы. Социально-трудовые отношения, возникающие между работодателем и работником по поводу оценки и реализации ценности, будем в дальнейшем определять как ценностные.

При использовании в качестве критерия ценности рабочей силы наибольшую трудность вызывает количественная оценка этого показателя, так как компоненты базовой системы по характеру своего внешнего проявления относятся к категории качественных или атрибутивных признаков. Возникает потребность количественного моделирования характеристик компонент базовой системы и одним из способов такого моделирования является метод экспертных оценок. В качестве примера можно привести шкалу оценок компетенции руководителя, предложенную В. И. Усенко [5].

Количественная оценка критерия качества рабочей силы возможна на основе непараметрических методов корреляционного анализа, таких как знаковая корреляция Фехнера, ранговая корреляция Спирмена и ряда других корреляционных отношений, позволяющих определить степень тесноты связи между качественными (непараметрическими) характеристиками исследуемого явления. Увеличение значения коэффициента корреляции свидетельствует о возрастании степени соответствия свойств рабочей силы (факторный признак) требованиям исполняемой функции (результативный признак), и, как следствие, увеличению ценности рабочей силы.

Другой подход основан на методиках социометрических исследований, к которым относится метод расчета коэффициента конкордации мнений, позволяющий оценить степень согласованности мнений участников экспертных исследований. Формула этого коэффициента [6] для исследования социально-экономических явлений имеет вид

$$W = \frac{S_{12}}{m \cdot S} \left(\frac{\sum_{i=1}^n |x_i - y_i|}{S_n(k, m)} \right), \quad (1)$$

где: S_{12} – количество совпадающих факторов оценки, выбранных 1-м и 2-м субъектами (экспертами);

S_1 – количество факторов оценки, выбранных 1-м субъектом;

S_2 – количество факторов оценки, выбранных 2-м субъектом;

x_i – количество баллов, отражающих значимость i - фактора по оценке 1-го субъекта;

y_i – количество баллов, отражающих значимость i – фактора по оценке 2 – го субъекта;

n – общее количество факторов, выбранных обоими субъектами;

k – максимально задаваемое значение баллов;

m – минимально задаваемое значение баллов.

Для базовой модели системы свойств качества рабочей силы, содержащей 4 компоненты и оценки ценности двумя субъектами (работник и работодатель) формула коэффициента конкордации ценности запишется в виде

$$K_{ц} = 1 - \frac{\sum_{i=1}^4 |x_i - y_i|}{8}, \quad (2)$$

где: x_i – количество баллов, отражающих значимость i -го свойства по

самооценке работника;

y_i – количество баллов, отражающих значимость i -го свойства по оценке работодателя.

С помощью последнего метода были проанализированы результаты обследования отношений к ценности работников и работодателей более 18 угольных шахт и разрезов. В результате были установлены 4 типа ценностных отношений, возникающих между работодателем и работником:

- комплементарный ($K_{ц} > 0,7$), когда работник и работодатель полностью дополняют друг друга, имеют единый интерес и работают как команда;
- компромиссный ($K_{ц} = 0,5 - 0,7$) – работник и работодатель сходятся в главных интересах, расходятся во второстепенных и объединяются в организацию на корпоративно-кооперативных принципах;
- конфликтный ($K_{ц} = 0,2 - 0,5$) – работник и работодатель расходятся в главных интересах, вынужденно работают в рамках формальной организации;
- разрушительный ($K_{ц} < 0,2$) – интересы работника и работодателя расходятся полностью, организация прекращает существование.

Коэффициент конкордации по существу является модификацией статистического показателя среднего линейного отклонения, который основан на осреднении разностей абсолютных показателей ценности, определяемых различными экспертами.

Используя балльные оценки x_i и y_i можно найти их отношение, отражающее мнения экспертов, которыми, как и прежде, выступают работник и работодатель. В системе «работник-работодатель» мнение работодателя для работника по существу является внешним оценочным показателем ценности, определяемым в составе микросистемы предприятия или организации. С другой стороны работник сам представляет социально-экономическую наносистему [7], в которой он выступает как объект и субъект экспертных оценок. Для этой наносистемы существует своя внутренняя оценка ценности, ассоциируемая с понятием самооценки или

внутренней ценности работника. Расчетная формула определения $K_{отн}$ имеет вид

$$K_{отн} = \sqrt{\prod_{i=1}^n \left(\frac{x_i}{y_i} \right)} \quad (3)$$

где: x_i – количество баллов, отражающих значимость i -го свойства по самооценке работника;

y_i – количество баллов, отражающих значимость i -го свойства по оценке работодателя.

По результатам расчетов $K_{ц}$ и $K_{отн}$ построена эмпирическая кривая взаимосвязи этих коэффициентов (рис. 2).

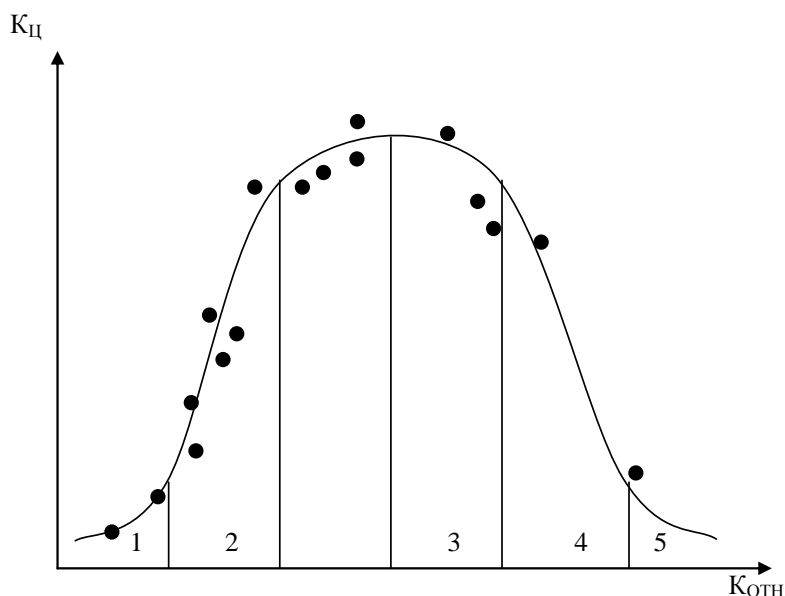


Рисунок 2 – Кривая ценности рабочей силы
1,5 – конфликтные отношения; 2,4 – компромиссные отношения;
3 – комплементарные отношения.

Кривая имеет характерную колоколообразную форму, свойственную нормальному закону распределения случайной величины. Форма вершины и ее расположение относительно оси симметрии позволяют судить о состоянии с ценностных отношений на предприятии. Наличие плоской вершины говорит о хорошей согласованности мнений о ценности между работниками и работодателями и, наоборот, острая вершина свидетельствует об

относительно небольшой доле работников с комплементарными ценностными отношениями. Сдвиг вершины вправо указывает на значительное увеличение доли работников с компромиссными и конфликтными отношениями, вызванными низкой ценностью рабочей силы. Эта ситуация предоставляет работодателю широкие возможности для повышения качества труда и его эффективности за счет направленной мотивации работников к повышению своей ценности. Сдвиг вершины влево свидетельствует об обратном – наличии большой группы работников, чья ценность превышает потребность исполняемой ими функции или роли, что также влечет возникновение конфликтных ситуаций, разрешение которых должно происходить за счет изменения их функции или роли.

Исследование ценности рабочей силы позволяет менеджменту и собственникам предприятия выработать адекватную стратегию управления качеством рабочей силы.

Литература:

1. Галкина Н. В., Макаров А. М. Дисбаланс интересов и ответственности – главный тормоз развития угледобывающего предприятия // Уголь. 2006. №9. С. 7-9.
2. Козовой Г. И. Опыт и перспективы развития угольной компании // Уголь. – 2008. №8. – С. 24-27
3. Карл Маркс. Капитал. Том I. Гл. 4, 5. С. 17-24.
4. Коркина Т. А. Управление инвестициями в персонал угледобывающего предприятия: цели и средства // Уголь. 2009. №8. С. 52-54.
5. Усенко В. И. Организация эффективной деятельности горнодобывающего предприятия в составе корпорации: автореф. дис. ... канд. техн. наук : защищена 24.12.2002 / В.И. Усенко. – Челябинск, 2000. – 22с.
6. Полещук М. Н. О расчете коэффициента конкордации // Вестник ЧелГУ. Серия 7: Государственное и муниципальное управление. 2007. №1. С. 62.
7. Клейнер Г. Б. Эволюция институциональных систем / Г. Б. Клейнер. – М.: Наука, 2004. – 240с.

РАЗВИТИЕ УМЕНИЙ ДЕЛОВОЙ КОММУНИКАЦИИ У БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Коренные изменения, происходящие в России в политической, экономической, социальной сферах общества, а также переход мирового сообщества от техногенной к антропогенной цивилизации, современные социокультурные реалии, доминирование гуманистической парадигмы в педагогической теории и практике не могли не сказаться на системе высшего профессионального образования в России, современные тенденции развития которого в настоящее время определяются жесткими требованиями рынка к уровню профессионализма работника и определяют необходимость разработки инновационных подходов к проектированию современных систем образовательного процесса.

Решение этой задачи предполагает внесение серьезных изменений в подготовку молодых кадров особенно в области государственного и муниципального управления, в том числе путем введения по этим специальностям ряда дисциплин, так или иначе связанных с проблемой развития у будущих специалистов умений деловой коммуникации, т.е. особую актуальность приобретают вопросы научно-методического обеспечения организации и осуществления высшего профессионального образования в новых социально-экономических, политических и правовых условиях развития общества.

Труд государственного муниципального служащего весьма разнообразен и имеет в себе ряд черт, которые отличают его от труда большинства других профессий. Постоянно растут требования к личности. Все большее значение при этом приобретают психологические факторы: наличие у будущих специалистов соответствующих личностных качеств и задатков, которые в ходе обучения должны быть приведены в систему навыков, умений, обеспечивающих их успех в практической работе.

Поэтому не случайно содержание государственных образовательных стандартов вузов направлено на становление и развитие не только профессиональных навыков, но и умений деловой коммуникации.

Радикальные преобразования социально-политического уклада российского общества и становление экономики рыночного типа обусловили необходимость модернизации системы образования, основной задачей которой является подготовка профессионалов высокого класса – специалистов новой формации, способных к самостоятельной высококвалифицированной деятельности и ориентированных на дальнейшее повышение профессиональной компетентности. Особое значение в связи с этим приобретает проблема эффективной деловой коммуникации, которая стала рассматриваться в России лишь в начале 90-х гг. XX века в связи с изменениями внутренней и внешней политической, экономической, социальной, правовой обстановки.

Современный механизм правового регулирования определяет новые условия, в которых требуется работать будущему специалисту. Сегодня на рынке труда все больше требуются конкурентоспособные специалисты, стремящиеся к непрерывному повышению профессионального мастерства, обладающие высокой адаптационной и профессиональной мобильностью. Расширяется социокультурная среда деятельности будущих профессионалов, которые становятся носителями самобытного, профессионального и личностного опыта, умеющими работать в системе «человек-человек».

Анализ научной литературы (И. Атватер, М. Биркенбиль, М. В. Смирнова, И. В. Подорожко и др.) свидетельствует о том, что основы деловых качеств, учет индивидуальных особенностей, стимулирование творческой инициативы сотрудников развиваются на основе деловой коммуникации, ориентации на партнера.

Анализ философской, психолого-педагогической литературы позволяет сделать вывод о том, что на современном этапе развития

общества происходит дальнейшее углубление и расширение понятий «общение», «коммуникация», «деловая коммуникация», «умения деловой коммуникации», «умения деловой коммуникации у государственных муниципальных служащих» в области теории и практики профессионального образования. Вопросы коммуникации занимают одно из центральных мест в психолого-педагогических исследованиях, анализ которых в русле искомой проблемы позволил нам выявить и изучить значительное количество дефиниций «общение» и «коммуникация» (Б.Г. Ананьев, Г.М. Андреева, В.М. Бехтерев, А.А. Бодалев, М.С. Каган, Г.М. Кучинский, А.А. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, Б.Д. Парыгин и др.)

Мы солидарны с мнением Г.М. Андреевой, А.А. Бодалева, Б.Д. Парыгина и др., согласно которому общение представлять как многогранное социальное явление, основанное на единстве трех взаимосвязанных компонентов: коммуникативного, интерактивного и перцептивного, отмечая диалектическую связь между общением и коммуникацией, где: а) связующим звеном выступает информация; б) общение возникает на основе коммуникации, однако оно не сводится к ней.

Коммуникация, как правило, есть одноплановая информационная связь субъекта с тем или иным объектом (человеком, животным, машиной), выражается в передаче субъектом некой информации, которую получатель должен принять (правильно декодировать), усвоить и в соответствии с этим поступать.

Деловая коммуникация – это процесс взаимосвязи и взаимодействия людей, в котором происходит обмен информацией и опытом, необходимым как средство повышения качества совместной деятельности.

Анализ имеющихся трактовок позволил нам:

- под понятием «умения деловой коммуникации государственных муниципальных служащих» понимать освоенные коммуникативные способы взаимодействия в сфере профессиональных отношений,

основанных на комплексном способе успешного выполнения управленческой деятельности на основе специальных знаний, позволяющих производить обмен информацией и опытом, добиваться достижения определенного результата, решения конкретной проблемы или реализации определенной цели;

- выявить структуру развития умений деловой коммуникации у будущих специалистов в области государственного муниципального управления, состоящую из четырех элементов: выявление деловых способностей личности; получение специальных знаний со специальной обученностью использовать их в стандартных, почти одинаковых, повторяющихся ситуациях при деловой коммуникации; формирования простых умений деловой коммуникации; формирования сложных умений деловой коммуникации.

Солидаризируясь в своем исследовании с мнением Е. Ю. Никитиной, Н. Стефанова и др. в трактовке дефиниции «подход», мы отмечаем наличие их множества к переосмыслению человеческих ценностей в связи с изменением общества. Опираясь на данные проведенного нами анализа, учитывая существующую в теории и практике педагогики тенденцию синтеза уже известных ранее подходов, основой исследования был избран компетентностно-модульный подход. Первый компонент которого относится к компетентностному, второй – к модульному подходам.

Компетентностный подход (А. С. Белкин, Э. Ф. Зеер и др.) позволяет акцентировать внимание на результатах развития умений деловой коммуникации будущих специалистов в области государственного муниципального управления, причем в качестве результата рассматривается не усвоение суммы информации, а способность самостоятельно действовать в различных проблемных ситуациях посредством профессиональной мобильности, логичности оценки как своих, так и чужих поступков, дискуссионности на основе закона, по которому живет общество. Иными

словами результаты образования должны признаваться значительными за пределами самой системы образования.

Модульный подход (В. Гольдшмидт, В.П. Лапчинская, П.И. Третьяков, Б.А. Юцявичене и др.) базируется на единстве принципов системного квантирования, проблемности и модульности, где исходной методологической позицией построения технологии модульного подхода является общая теория фундаментальных систем (П.К. Анохин, Л. Берталани, К.В. Судаков и др.), а принципы системного квантирования лежат в основе функциональных систем психологической деятельности человека, выраженных различными знаковыми системами (языковыми, символическими, графическими и т.д.), составляя методологический фрагмент теории сжатия учебной информации. Модульный подход включает в себя целевую компоненту, ведущие принципы, специальные способы проектирования содержания обучения, систему задач и упражнений, конструирование дидактических материалов, рейтинговую систему контроля и оценки учебных достижений.

Под компетентностно-модульным подходом мы понимаем теоретико-методическую основу проектируемой модели, акцентирующей внимание на подготовке компетентного специалиста, способного к управленческой деятельности путем повышения практической направленности коммуникативного образования, основанного на паритетных началах, межкультурной коммуникации преподавателя и студента, обеспечении целостности, гибкости и высокой технологичности процесса обучения, учета индивидуальных способностей личности и уровня профессиональной подготовки.

Нами учтены принципы развития умений деловой коммуникации у будущих специалистов в области государственного муниципального управления как исходные дидактические положения, отражающие протекание объективных законов и закономерностей процесса обучения и

определяющие его направленность на развитие личности, а также специфические особенности данной проблемы:

- принцип поликультурности (О.Ю. Афанасьева, Э.А. Баллер, Л.Н. Коган, И.Ю. Макурина, Э.С. Маркарян и др.), способствующий интеграции образовательного процесса в мировую культуру, основанную на общечеловеческих ценностях, строящийся с учетом особенностей этнической и региональной культур путем приобщения будущих юристов к различным пластам культуры через межличностную коммуникацию;
- принцип профессиональной направленности (А.А. Вербицкий, Т.М. Сорока и др.), ориентированный на развитие управленческой компетенции на основе профессиональной мобильности, логичности, самостоятельности и адекватности принятия решений путем развития коммуникативных умений;
- принцип партисипативности (Е.Ю. Никитина, И.В. Касьянова, И.А. Кравченко, М.В. Смирнова и др.), предполагающий взаимодействие преподавателя и будущего юриста для выработки и реализации совместных решений в профессиональной деятельности на основе умений деловой коммуникации;
- принцип совместной деятельности преподавателя и студента (Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов и др.), способствующий активизации процесса развития умений деловой коммуникации, основанный на приучении к исследованию и оценке, обработке и классификации полученной информации, определению информационной потребности, созданию справочно-информационных фондов посредством сокращения пути от получения теоретических знаний до их практического применения.

На основе анализа практики, а также требований, предъявляемых современным политическим, экономическим, социальным, правовым развитием общества к содержанию высшего профессионального образования, были рассмотрены организация и содержание процесса

развития умений деловой коммуникации у будущих специалистов в области государственного муниципального управления в рамках компетентностно-модульного подхода, разработана модель развития умений деловой коммуникации, которая представляет собой открытую динамическую многоуровневую структуру, включающую в себя взаимосвязанные блоки.

Содержание модели развития умений деловой коммуникации у будущих специалистов в области государственного муниципального управления предполагает интеграцию целевого, организационного, содержательного, уровнево-результативного блоков. Ведущим блоком модели является целевой, состоящий из двух частей (ближайшей цели – развития умений деловой коммуникации; перспективной цели – развития культуры деловой коммуникации) и выступающий по отношению к другим блокам модели в качестве управляющей инстанции и служит стимулирующим, определяющим фактором, что свидетельствует о наличии связей порождения и развития.

При проектировании модели развития у будущих специалистов в области государственного муниципального управления умений деловой коммуникации мы учитывали сущность, назначение, содержание деятельности преподавателя в данном направлении, а также объективно существующие факторы, которые необходимо было иметь в виду: социальный заказ высшей школе; государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования; недостаточную компетентность будущих специалистов в области государственного муниципального управления в осуществлении деловой коммуникации; интеграцию общекультурного, психолого-педагогического и профессионального компонентов обучения, выполняющих функцию обеспечения реализуемых требований образованности будущих специалистов через усвоение ими специальным образом отобранного и организованного социального опыта человечества. Осваивая такое содержание, студенты приобретают специфические свойства, способности,

характеризующие их образованными в искомом аспекте. В итоге нами был выделен содержательный, являющийся моделиобразующим, так как через его структуру наиболее отчетливо просматривается процесс развития умений деловой коммуникации, состоящий из трех компонентов:

- общекультурного (особый вид образования, эпицентром которого является будущий специалист в области государственного муниципального управления, овладевающий специальными знаниями, основанными на общечеловеческих культурных ценностях и умениями в области культурного диалогического общения, позволяющих будущим специалистам быть адекватными участниками деловой коммуникации);
- психолого-педагогического (предполагающего выбор правильной стратегии и тактики в той или иной ситуации делового общения, которая является залогом коммуникации, т.е. коммуникативный компонент определяется знаниями принципов, правил, содержания, форм деловой коммуникации и представляет собой совокупность общекультурных умений, выработанных путем целенаправленной деловой игры, тренингов, профессиональных дискурсов);
- профессионального (являющегося основой профессиональной деятельности государственных муниципальных служащих, включающего в себя изучение специальных дисциплин, способствующего развитию специальных умений не только правоприменительного и законотворческого, но и управленческого характера на основе умений деловой коммуникации).

Развитие у будущих специалистов в области государственного муниципального управления умений деловой коммуникации представляет собой модель, которая в свою очередь может функционировать лишь при наличии определенного комплекса организационно-педагогических условий:

1. Обеспечение междисциплинарной связи и правовой направленности профессиональной подготовки конкурентоспособных выпускников – это сложный многоуровневый процесс, обеспечивающий путем интеграции

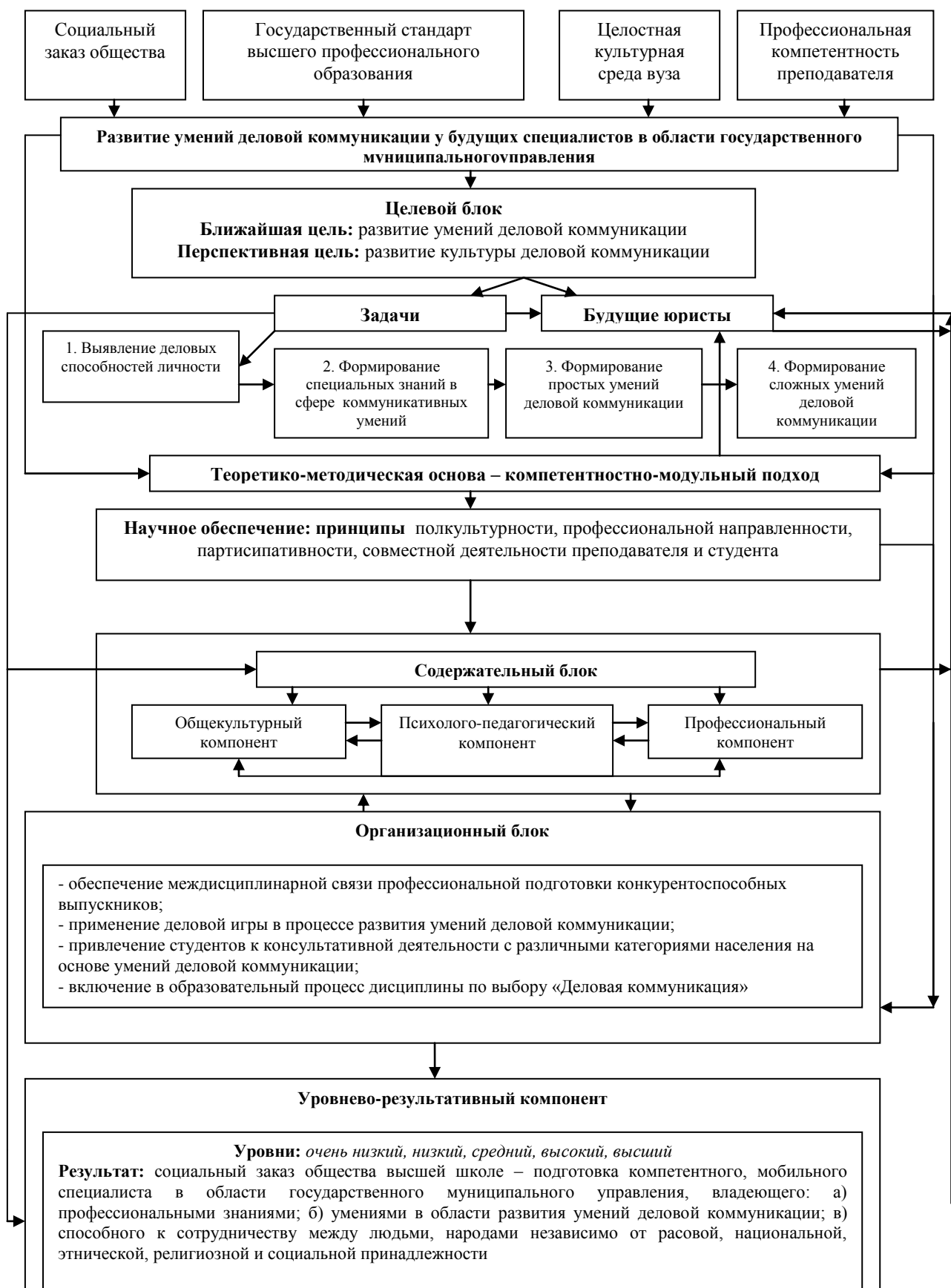
знания в формирование сложных профессиональных умений и навыков управленческой направленности на основе компетентностно-модульного подхода к развитию умений деловой коммуникации у будущих специалистов, основанный на совершенствовании профессиональной подготовки для профессиональной деятельности путем внедрения в учебный процесс новых технологий обучения, предполагающих изменение целей, содержания обучения и способов развития коммуникативных умений в ходе обучения. Интенсификация процесса формирования у будущих специалистов в области государственного муниципального управления многопрофильных профессиональных знаний правовой и управленческой направленности позволит выпускникам вузов компетентно решать профессиональные задачи высокого уровня сложности путем интеграции знания в формирование профессиональных умений и навыков на основе принципов поликультурности, профессиональной направленности, партисипативности, совместной деятельности преподавателя и студента.

2. Использование деловой игры – комплекса ситуаций деловой коммуникации, объединенных единым сценарием, который является формой организации, обучения и контроля коллективной учебной деятельности – в процессе развития деловой коммуникации обеспечит формирование молодых специалистов в области государственного муниципального управления нового типа, способных: а) находить эффективные нетрадиционные решения в сложных ситуациях; б) адаптироваться к постоянно меняющимся социальным, политическим, экономическим, правовым явлениям, мобильно и профессионально работающих в психологически сложных условиях; в) уметь управлять собой и коллективами различного типа. Характерная черта данного организационно-педагогического условия - усвоение в минимально необходимый срок максимального объема учебного материала при

соответствующей его организации, создании благоприятного климата основанного на субъект-субъектных отношениях внутри учебной групп.

3. Привлечение будущих специалистов к консультативной работе с различными категориями населения на основе умений деловой коммуникации – сложный многоуровневый процесс, основанный на юридических, социальных психолого-педагогических знаниях, умениях и навыках, направленный на поддержание правовой грамотности населения посредством опроса, ведения профилактических бесед с различными категориями населения, консультирования на основе развития умений деловой коммуникации - базирующийся на овладении специальных приемов коммуникации, в основе которых лежат определенные закономерности человеческого поведения.
4. Включение в образовательный процесс дисциплины по выбору "Деловая коммуникация", направленной на овладение основами деловой коммуникации, которая позволит будущим специалистам в области государственного муниципального управления эффективно взаимодействовать с деловыми партнерами, реализуя комфортно-психологическое общение и разнообразные стратегии и тактики, ориентированные на достижение компромисса и сотрудничества. Снизит риск неблагоприятных последствий ошибочно принятых решений при проведении деловых (оперативных) совещаний и собраний, заседаний и т. д. Использование рациональных программ деловой коммуникации позволит завоевать доверие и в профессионально-деловых кругах на основе самомаркетинга, различных тренингов, освоения эффективных технологий и приемов коммуникации.

Изложенные предложения сформированы в виде модели развития умений деловой коммуникации у будущих специалистов, приведённой ниже.



Модель развития умений деловой коммуникации у будущих специалистов в области государственного и муниципального управления

Литература:

1. Андреев, В.И. Деловая игра / В.И. Андреев. – Казань: Изд-во Казанского университета, 1993. – 281 с.
2. Асмолов, А.Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа / А.Г. Асмолов. – М., 1990. – 354 с.
3. Бахтин, М.М. Эстетика словесного творчества / М.М. Бахтин. – М.: Искусство, 1979. – С. 361-373, 409-412.
4. Белкин, А.С. Проблемы педагогического мастерства / А.С. Белкин. – М.: Педагогика, 1987. – 172 с.
5. Бенин, В.Л. Культура и образование / В.Л. Бенин. – Уфа: Изд-во Башк. гос. пед. ун-та, 2000. – 129 с.
6. Беспалько, В.П. Педагогические и прогрессивные технологии обучения / В.П. Беспалько. – М.: Новая школа, 1995. – 336 с.
7. Бухарова, Г.Д. Роль методической службы в условиях инновационной деятельности образовательных учреждений СПО / Г.Д. Бухарова, Г.Н. Жуков, Н.В. Берсенева. – М.: Профессиональное образование, 2005. № 1. – С. 36-44.
8. Захарова, О.С. Формирование педагогической компетентности у студентов в системе высшего юридического образования: автореф... дис... канд. пед. наук / О.С. Захарова. – Чебоксары, 2007. – 22 с.
9. Зеер, Е.Ф. Психология профессионального развития: Учеб. пособие / Э.Ф. Зеер. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 240 с.
10. Зеер, Э.Ф. Профоринтология: Теория и практика: Учеб. пособие / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2004. – 192 с.
11. Искандерова, О.Ю. Коммуникативный подход как фактор: активизации познавательной деятельности студентов / О.Ю. Искандерова. – Уфа: БМУ 1997. – 141 с.
12. Кабаченко, Т.С. Психология управления: Учебное пособие / Т.С. Кабаченко. – М.: Педагогическое общество России, 2003. – 384 с.

13. Калтунова, М.В. Язык делового общения / М.В. Калтунова. – М.: Экономика, 2000. – С. 74-187.
14. Кан-Калик, В.А. Грамматика общения / В.А. Канн-Калик. – М, 1995. – С. 17-81.
15. Карнеги, Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей / Д. Карнеги. – М.: «Прогресс» - «Высшая школа», 1990. – 288 с.
16. Касьянова, И.В. Педагогическое управление иноязычным образованием будущих юристов в процессе профессиональной подготовки: дис... канд. пед. наук / И.В. Касьянова. – Магнитогорск, 2005. – 192 с.
17. Ключев, Е.В. Речевая коммуникация: Учеб. пособие / Е.В. Ключев. – М.: ПРИОР, 1998. – 224 с.
18. Колесникова, Л.Г. Подготовка студентов вуза к осуществлению менеджмента как вида профессиональной деятельности: автореф... дис... канд. пед. наук / Л.Г. Колесникова. – Екатеринбург. – 2007. – 27 с.
19. Кудрявцева, Н.Б. Компетентностно-модульный подход как теоретико-методологическая основа обучения и развития культуры делового общения будущих юристов // Внутривузовские системы обеспечения качества подготовки специалистов: материалы Международной научно-практической конференции. (18-19 ноября 2004г.) / Гос. образоват. учреждение «ГУЦМ и З». – Красноярск: Изд-во «ГУЦМ и З», 2004. – С. 55-361.
20. Маврина, М.В. Развитие у студента вуза культуры деловой переписки: дис... канд. пед. наук / М.В. Маврина. – Екатеринбург, 2005. – 217 с.
21. Макурина, И.Ю. Педагогические средства развития профессионально ориентированного общения студентов вузов: дис... канд. пед. наук / И.Ю. Макурина. – Екатеринбург, 2005. – 192 с.
22. Никитина, Е.Ю. Подготовка будущего учителя к управлению дифференциацией образования / Е.Ю, Никитина. - Челябинск: Изд-во ЧГПУ «Факел», 1998. – 144 с.
23. Никитина, Е.Ю. Теоретико-методологические подходы к проблем

- подготовки будущего учителя в области управления дифференциацией образования / Е.Ю. Никитина. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2000. – 109 с.
24. Никитина, Е.Ю. Теория и практика подготовки будущего учителя управлению дифференциацией образования / Е.Ю. Никитина. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2000. – 285 с.
25. Никитина, Е.Ю. Педагогическое управление коммуникативным образованием студентов вузов: перспективные подходы: монография / Е.Ю. Никитина, О.Ю. Афанасьева. – М.: МАНПО, 2006. – 154 с.

О. В. Жигарь

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Развитие персонала муниципальных органов власти представляет собой совокупность организационно-экономических мероприятий в области обучения, повышения квалификации и профессионального мастерства персонала, стимулирования творчества и т.д. Возможность развития должна предоставляться всем муниципальным служащим, ибо в результате не только совершенствуется сам человек, но и повышается эффективность деятельности подразделения администрации, в котором он трудится. Потребность в профессиональном развитии обусловлена необходимостью приспосабливаться к изменениям внешней среды, новым образцам техники и технологии, стратегии, структуре организации и задачам освоения дополнительных видов деятельности.

К сожалению, на сегодняшний день система организации муниципальной службы не лишена недостатков: многие служащие профессионально выполняют свои функции, но не задумываются о целях своей деятельности, не могут самостоятельно ставить задачи и подбирать адекватные измерители эффективности своего труда. Точно так же управленческие решения зачастую не подкрепляются необходимым

аналитическим обоснованием, в частности, далеко не всегда имеется понимание того, какую альтернативу действия следует выбрать, исходя из статистических и социологических данных. Отсюда возникает необходимость в использовании научных знаний с целью развития кадрового потенциала муниципальной службы. Настоящий уровень образования служащих муниципальных органов власти по данным Росстата приведён в таблице 1.

Общая численность муниципальных служащих в 2009 году составляет 364903 человек, из них высшее образование имеют 76%, среднее образование - 21% и не имеют профессионального образования - 3% [2]. Это свидетельствует о том, что $\frac{1}{4}$ часть чиновников не имеют той необходимой профессиональной теоретической базы, которой должны руководствоваться в своей деятельности. В связи с этим актуален вопрос повышения профессиональной компетентности муниципальных служащих посредством развития кадрового потенциала. Развитие персонала муниципальной службы возможно на основе нескольких механизмов.

Таблица 1 – Уровень образования муниципальных служащих в РФ

	<i>Имели профессиональное образование, чел.</i>		<i>Не имели профессионального образования, чел.</i>
	<i>высшее</i>	<i>среднее</i>	
Все работники, замещавшие муниципальные должности и должности муниципальной службы			
На 1 января 2007г.	245390	86394	11870
На 1 октября 2008г.	274512	82674	10434
На 1 октября 2009г.	280597	75203	9103

Рассмотрим первый механизм – обучение кадров. Большинство муниципальных служащих при повышении квалификации и переподготовки относятся к этому, как к получению соответствующей записи в трудовой книжке. Проблема стоит в низкой заинтересованности чиновников в обучении, лишь небольшой процент от их числа стремится на самом деле научиться чему-то новому.

Решение данной проблемы видится в разработке особого механизма взаимодействия управленческого органа с учебным заведением. В частности, слушателю в момент поступления на учебу может быть дано индивидуальное задание по решению некоторой актуальной проблемы, а после обучения от него ожидается научно обоснованный подход к выполнению этого и других заданий. Также возможна внутренняя проверка усвоения знаний и выработки навыков.

Кроме этого, путем программного регулирования следует раскрыть возможности обучения на рабочем месте, которое бы реализовывалось в двух вариантах: через обучающие мероприятия и создание условий для самостоятельной подготовки. К обучающим мероприятиям относятся лекции по актуальным проблемам управления, семинары и тренинги по типу проводимых в коммерческих организациях, а также научно-практические конференции и круглые столы. Самостоятельная подготовка предполагает выпуск в рамках целевой программы учебных пособий, в особенности по вопросам стратегического планирования, а также периодического издания, пропагандирующего успешный опыт организации различных видов деятельности.

В качестве второго механизма выступает оценка муниципальных кадров. Процедуры аттестации и квалификационного экзамена необходимо превратить в работоспособную технологию. В настоящее время в рамках оценочных процедур делается акцент на проверке знания законодательства, тогда как в практической деятельности наиболее востребованным является творческий подход к решению задач управления. В самом деле, нужное

законоположение быстро находится в системах «Гарант» либо «КонсультантПлюс», но гораздо труднее найти адекватный способ его применения на практике.

Третьим механизмом развития персонала муниципальной службы является подбор и расстановка кадров. По данным проведенного исследования группой экспертов по выявлению недостатков функционирования муниципальной службы, была определена характерная особенность: основные недостатки в подборе кадров обусловлены даже не несовершенством методов, а причинами более «низкого уровня» – нежеланием их использовать и подбирать кадры, руководствуясь деловыми и нравственными критериями [3]. Об этом свидетельствуют данные выборочного опроса в различных МО РФ.

Таблица 2 – Распределение ответов на вопрос «Какие существенные недостатки проявляются при подборе кадров на муниципальную службу?»

1	Протекционизм, выдвижение работников по принципам личной преданности	35%
2	Отсутствие серьезных конкурсов на замещение вакантных должностей	30%
3	Некомпетентность самих работников, которые занимаются вопросами подбора и воспитания кадров	17,5%
4	Субъективизм при оценке деловых и личностных качеств работника	12.5%
5	Недостаточное использование в этой работе демократических начал	2.5%

Часть мероприятий в рамках данного механизма следует посвятить работе с кадровым резервом. Так, необходимо практиковать конкурсный отбор для включения в резерв, обучающие мероприятия и оценку потенциала лиц, состоящих в кадровом резерве. Чтобы раскрыть потенциал роста работников административных структур, необходимо шире использовать проектное управление, причем не как разовый способ решения задачи, а как технологию в полном смысле этого слова. Проектное управление, предполагает создание рабочих групп из представителей различных структурных подразделений, занимающих различные должности – как

руководителей, так и специалистов. В рабочей группе определяется руководитель из числа подчиненных, который организует работы по решению частной проблемы. Таким способом этот служащий приобретает управленческие навыки, а организатор проекта проверяет его лидерские качества. Также организатор соотносит выявленные навыки остальных участников проекта с теми, которые требуют от них занимаемая должность. Результаты целенаправленного наблюдения фиксируются и затем учитываются при кадровых изменениях в структуре административного органа.

Рассматриваемая технология выиграет от такого мероприятия, как «перекрестные стажировки». Стажировки предназначены для того, чтобы, во-первых, повысить качество обучения в вузах за счет усиления практической направленности и, во-вторых, обеспечивать знакомство руководства города с потенциальными консультантами, рецензентами и экспертами нормативных и программных документов, а возможно, и будущими работниками подразделений администрации. С другой стороны, значимый эффект для управления могут дать стажировки муниципальных кадров в университетских лабораториях и на хозяйствующих субъектах города. Особая роль в рамках подбора кадров должна отводиться притоку молодых специалистов. Программным мероприятием в данном русле должна быть организация конкурсов молодых ученых, аспирантов и студентов, посвященных управлению городским хозяйством.

По мнению эксперта «Института экономики города» г. Москвы: директора направления «Муниципальное экономическое развитие» Г. Ветрова и его заместителя Л. Падилю-Саросы одним из направлений решения этой проблемы может стать развитие системы целевого заказа для образовательных учреждений с финансированием и заключением договоров с выпускниками.

Итогом мероприятий, направленных на повышение профессиональной компетентности, должно стать формирование кадров, способных эффективно

решать стратегические задачи экономического и социального развития города.

Действенным механизмом является Совершенствование организационной структуры управления городом. Данное направление подразумевает в узком смысле совершенствование регламентации деятельности муниципальных кадров, а в широком – создание системы научной организации труда работников городской администрации. Регламентация деятельности должна вестись по двум направлениям.

Во-первых, это разработка реестра функций подразделений администрации города и муниципальных учреждений. Ведь многим муниципальным служащим помимо прописанных в регламенте функций, приходится выполнять еще и дополнительные, не связанные с его функциональным назначением (например, выдача справок) [1].

Во-вторых, это проведение анализа положений о структурных подразделениях администрации города на предмет соответствия выполняемых задач и функций полномочиям, закрепленным федеральным и региональным законодательством за органами местного самоуправления.

Анализ положений о структурных подразделениях призван помочь выявить барьеры, возникающие на пути проходящих процессов, а также структурировать внутренние и внешние коммуникационные взаимодействия.

Создание системы научной организации труда предполагает, в частности, аттестацию рабочих мест каждого муниципального служащего, а также хронометраж рабочего дня с целью реализации принципа эргономичности и исключения простоев в работе по вине системы.

Действенным механизмом является мотивации труда, направленная на повышение престижа муниципальной службы. Оно исходит из проблем недостаточной профессиональной компетентности муниципальных служащих, которая заключается в относительно низком престиже самой службы в органах местного самоуправления, в результате чего профессиональные экономисты, юристы, социологи и другие специалисты

выбирают работу в коммерческом секторе. Следовательно, повышенное внимание к мотивации управленческого труда активизирует приток на муниципальную службу как молодых специалистов, так и опытных управленцев. Последние, возможно, будут переезжать из других регионов, а также приходить из иных организаций города на условиях постоянной работы либо совместительства.

Мотивация предполагает меры материального стимулирования и социальной поддержки. В настоящее время в основе механизмов материального стимулирования должен быть вопрос не «Сколько платить муниципальному служащему?», а «За что платить муниципальному служащему?». Необходимо создать такие условия, чтобы работник администрации понимал: его труд, в особенности инициатива в деле реализации стратегических задач, будет соответствующим образом вознаграждаться. Если к управленцу предъявляются требования, связанные с качеством управления, то он сам мотивирован искать какие-то новые механизмы, читать специальную литературу. И при этом еще система премирования и депремирования держит его в тонусе. То есть административные регламенты и системы оплаты труда – это сильный мотивирующий элемент.

Обеспечение социальных гарантий муниципальных кадров, предполагает три направления.

Во-первых, это забота о здоровье, или, как принято сейчас говорить, «реализация здоровьесберегающих технологий». Данное направление включает диспансеризацию служащих и обеспечение их санаторно-курортным лечением. Возможно также приобретение медицинских страховых полисов с расширенным пакетом услуг. Чтобы обеспечивать не только физическое, но и психологическое здоровье, целесообразно организовать при городской администрации комнату психоэмоциональной разгрузки.

Во-вторых, это улучшение жилищных условий. Поскольку данная мера не может быть реализована для всего населения города, работникам администрации невозможно будет дать очевидные преимущества. Однако, чтобы привлечь либо поощрить ценных специалистов, возможна частичная поддержка участия служащих в программах индивидуального жилищного строительства.

В-третьих, это забота об интеллектуальном росте. Помимо рассмотренных программ повышения профессиональной компетентности, может быть реализована поддержка служащих, работающих над диссертационными исследованиями прикладного характера.

Этим можно одновременно обеспечивать удовлетворение потребностей в самоуважении и самореализации, а также практическую пользу от исследований, которые могли бы реально помочь решить ту или иную муниципальную проблему.

Корпоративная культура это еще один целенаправленный механизм развития персонала, формирующий систему норм и ценностей, служащий регулятором организационных отношений. Необходимость решения задачи формирования корпоративной культуры вытекает из того, что предыдущая задача – повышение престижа муниципальной службы – обеспечивает приток нужных кадров, однако недостаточно мотивирует их работать единой командой на благо муниципалитета. Помимо социальных гарантий, для закрепления специалиста на рабочем месте необходимо идеологическое воздействие, которое как раз и обеспечивается корпоративной культурой.

Муниципальные служащие должны гордиться тем, что им доверено непосредственное участие в реализации стратегии развития города. Важно, чтобы идеология, заложенная в корпоративной культуре администрации, распространялась за пределы административных зданий и обеспечивала муниципалитету поддержку граждан. Одним из примеров может служить создание рабочей группы в г. Омске для формирования плана мероприятий по развитию корпоративной культуры в Администрации города.

Корпоративная культура включает социальный, символический и материальный аспекты, в соответствии с которыми могут быть сформулированы, в частности, следующие пункты:

- кодекс чести муниципального служащего;
- присяга при поступлении на муниципальную службу;
- значок «Муниципальный служащий соответствующего города»;
- организация спортивных и культурных массовых мероприятий;
- внесение лучших решений в «Кодекс лучших практик».

Внедрение организационных технологий работы с кадрами муниципальной службы невозможно без их подкрепления материальными ресурсами, а именно материально-информационного обеспечения, при этом акцент должен быть сделан на тех из них, которые являются атрибутами информационного общества.

К сожалению, немалая доля муниципальных служащих далека от современных информационных технологий, что уже не может не сказываться на эффективности их работы [4]. Соответственно, необходимо не просто приобретать оборудование и программные продукты, но и научить служащих ими пользоваться.

Следует автоматизировать как можно больший объем деятельности, вводя информационные системы, например:

- электронный документооборот;
- систему муниципального информационного обеспечения и управления;
- автоматизированный комплекс архивирования и работы с документами;
- систему электронных услуг для населения [1].

В конечном счете, результатом развития персонала муниципальных кадров должно стать формирование нового типа муниципального служащего, обладающего широким кругозором, компетентного, способного не только действовать по образцу, но и предлагать новые модели действия, ставить во главу угла не функции, а стратегические задачи.

Литература:

1. Система муниципального управления / Под ред. В. Б. Зотова. – СПб.: Питер, 2005. – 493 с.
2. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] <http://www.gks.ru>
3. Любина С., Бескрылов А. Проблемы развития муниципальных кадров в РФ // Управление персоналом. 2008, №5. С. 38-47.
4. Рыженков С. На муниципальном уровне появляются достойные идеи // Муниципальная власть. 2009. № 4. С. 23-28.

Н. И. Корзенко

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СТРУКТУРАХ С ПРЕОБЛАДАНИЕМ ЖЕНЩИН

В последнее время увеличилось количество женщин в управленческих структурах разных уровней и число принимаемых ими решений (в политике, экономике, общественной жизни) также возрастает.

Был проведен социологический опрос среди руководителей разного ранга: мужчин и женщин. Проведён ряд фокус-групп. В ситуациях, требующих наказания подчиненных, женщины-руководители чаще прибегали к мерам морального и психологического воздействия, а мужчины-руководители – к административным мерам. Женщины, как правило, оправдывают подчиненный персонал, в том числе коллег. Они перебирают больше вариантов воздействия. Ответы женщин-руководителей характеризуются в большинстве своем более чутким, внимательным отношением к своим подчиненным, более воздействующим на подсознание; ответы мужчин-руководителей – общими фразами, они предпочитают материальное воздействие на подчиненных. В своих решениях женщины почти всегда допускают мирный исход возникающих конфликтов. В отличие от мужчин – руководителей женщины-руководители чаще идут на компромисс, склонны при принятии решений к длительным раздумьям и колебаниям, прежде чем наказать своих подчиненных [6].

Влияние пола на принятие решений в условиях риска.

Сначала надо заметить, что у более опытных руководителей (имеющих стаж работы в должности руководителя более 10 лет) и женщин, и мужчин готовность к принятию решений в условиях риска ниже, чем у руководителей с меньшим стажем. При этом женщины-руководители выбирают более осторожные стратегии. Мужчины-руководители же склонны при принятии решений к более высокой степени риска, что обусловлено их большей степенью агрессивности, независимости в действиях, более выраженной потребностью в преобладании и самоутверждении [4].

С возрастом у мужчин готовность принимать решения в условиях риска снижается, а у женщин такой тенденции не наблюдается, правда, у них готовность к риску при принятии решений реализуется при более определенных условиях, чем у мужчин, в частности: с ростом нервного напряжения, в условиях стресса, при переживании чувства разочарования.

Влияние принимаемых решений на пол, возраст и образование.

Процесс принятия решения руководителем в определенной степени обусловлен полом. Следует отметить, что современные руководители (и мужчины, и женщины) сталкиваются с необходимостью предварительного мысленного «проигрывания», внутреннего апробирования различных вариантов решения, построения гипотез и допущений. После этого принимается окончательное решение. На основе фокус-групп было установлено, что у женщин-руководителей преобладают «уравновешенные», а также «осторожные» решения, а у мужчин чаще встречаются «уравновешенные» решения и «решения с риском» [1].

Таким образом, делаем вывод, что на типы решения определенное влияние оказывают различия по полу.

У женщин-руководителей на всем возрастном диапазоне независимо от конкретного возраста преобладают уравновешенные и осторожные решения, т.е тип принятия решения незначительно зависит от возраста. У мужчин-руководителей жизненный опыт, приобретенный с возрастом, содействует

преодолению крайностей, т.е. с увеличением возраста имеет место некоторая тенденция к сокращению крайних импульсивных и замедленных решений и к относительному возрастанию уравновешенных решений.

По мнению американского исследователя У. Найссера, образование позволяет человеку увидеть больше альтернативных возможностей действия. Он отмечает, что руководители с высшим образованием принимают более оригинальные и самостоятельные решения, а так же с ростом интеллекта у руководителя снижается конфликтность внутри организации. С учетом этого фактора распределения типов решения у мужчин- и женщин-руководителей разного уровня образования будет выглядеть следующим образом [4].

Влияние образования на характер принимаемых решений.

Уровни образования руководителей	Тип решения									
	A>K		A>K*		A=K		A<K*		A<K	
Среднее	-	-	1	1	2	2	-	1	-	-
Незаконченное высшие	1	-	3	2	3	4	3	4	1	1
Высшее	1	1	3	4	33	39	5	8	1	1

Примечание: A>K*- больше или равно; A<K*- меньше или равно.

Анализ данных таблицы показывает, что чем выше уровень образования как женщин-, так и мужчин-руководителей, тем более уравновешенным оказывается соотношение между процессом выдвижения гипотез решения и критичностью их оценок. Явных различий между мужчинами и женщинами в данном вопросе не выявлено. Причем и для мужчин-, и для женщин-руководителей с высоким уровнем образования характерны не только уравновешенные, но и осторожные, а так же рискованные решения. Крайние решения имеют незначительную долю.

В целом можно сделать вывод, что влияние уровня образования, а также возраста руководителей на типы решений направленно «от краев к центру» шкалы, благодаря чему крайности в решениях преодолеваются. Разумеется, это нельзя принимать в абсолютном смысле. Каков бы ни был уровень образования руководителя (мужчины или женщины), всегда имеет место некоторое своеобразие его мыслительного поиска, индивидуального поиска, индивидуальный стиль и тип мышления.

Формирование коллектива является важнейшим элементом деятельности руководителя, от которого зависит дальнейшая эффективность всей организации или подразделения. На этом этапе главную роль играет взаимооценка руководителей всех уровней и их подчиненных, при формировании которой и проявляются различия в женской и мужской психологии. Сопоставление женских и мужских оценок показывает:

- перечень качеств, присущих современному руководителю, по мнению женщин, охватывает больший аспект;
- женщины являются более строгими судьями к своему персоналу, чем мужчины;
- женщины очень высоко ценят такие качества современного руководителя, как умение общаться с людьми и умение создавать дружный и сплоченный коллектив;
- женщины-руководители способны более внимательно отнестись к своему персоналу, выслушать его, понять его проблемы;
- женщины-руководители приветствуют и поощряют у своего персонала такие качества, как инициативность, энергичность, деловитость, организованность.

Следует отметить, что женщины-руководители иначе, чем мужчины-руководители, понимают организованность. Организованности по-женски больше присущи психологичность, коллективность и мягкость. Умение организовать в первую очередь означает сплоченность людей, умножение коллективных усилий при выполнении какой-либо задачи, нахождение

взаимопонимания. Иначе говоря, в оценки женщин данное количество имеет прежде всего социально- психологические ценности, а потом уже более или менее совпадает с общепринятыми мужскими представлениями об организованности. Как показали опросы, мужчины-подчиненные не любят проявления в женщине-руководителе «мужской» грубости, подозрительности. В свою очередь женщины- подчиненные не приветствуют проявление у мужчин-руководителей женской нерешительности, мягкости [2].

Самая низкая оценка качества женщины-руководителя, ее стиля и методов со стороны подчиненных проявляются во фразе «отдаю предпочтение мужчине».

Ниже приведён фрагмент мнений мужчин и женщин друг о друге по таким признакам, как лидерство, давление мнений, противоречия, поведение, компромиссы, эффективность [5].

Под буквой М будут идти мнения женщин о мужчинах, а под буквой Ж – мужчин о женщинах в разных ситуациях.

Лидерство

М – мужчина честолюбив и стремится к лидерству, не учитывать данное обстоятельство, значит, усугублять возможность быть смятой в служебных отношениях с ним.

Ж – женщина не столь честолюбива, как мужчина, и легче смиряется с участью « руководителя без продвижения», уступая дорогу мужчине, но среди своих соплеменниц она хочет быть лидером по положению, внешности и вниманию к себе.

Давление мнений.

М – приходится постоянно сталкиваться с взглядами, что женщина создана не для руководства людьми, а для управления домашним хозяйством.

Ж – психологически доминирует мнение, что находиться под началом женщины-руководителя есть нечто умаляющее достоинство мужчины.

Противоречия.

М – если мужчина нормально относится к женщине как к руководителю, то именно в этом она иногда усматривает какую-то ненормальность.

Ж – женщина хочет, чтобы в ней видели хорошего руководителя, но, будучи во главе людей, она временами сожалеет, что к ней относятся как к руководителю.

Компромиссы.

М – мужчины чаще идут в работе на компромиссы, предавая такие понятия, как принципиальность, честь и достоинство, и от этого страдает прежде всего моральная сторона руководства людьми.

Ж – женщины менее предрасположены к компромиссам, зачастую не понимая их вынужденности и тактической необходимости, проявляя ретивую принципиальность, они накаляют себя, коллектив и вышестоящего руководителя.

Эффективность.

М – мужской стиль предназначен для достижения эффективности в руководстве, соединение его с женским стилем может дать более высокие результаты.

Ж – женщине как руководителя трудно обеспечить стабильные результаты в работе из-за того, что она находится «на двух фронтах»- служебном и домашнем, но ее старательность и настойчивость достойны восхищения.

В заключение хотелось бы отметить, что рассматривая особенности стилей руководства мужского и женского, можно заметить весьма интересную особенность: мужчины- руководители, как правило, не придают особого значения тому, какое они оказывают влияние на подчиненных. Женщина- руководитель, наоборот, очень большое значение придает тому, как ее воспринимают подчиненные. Рассматривая стили руководства, следует отметить, что женщинам- руководителям больше присущ авторитарный стиль управления. Возникает интересный парадокс: с одной

стороны, им присущ авторитарный стиль руководства, с другой- они поощряют инициативу у подчиненных, не терпят безынициативность [3]. Опыт искусства руководителя заключается не в «укротении» неудобного персонала, а в попытке понять их мотивы и предоставить по мере возможности поле деятельности для удовлетворения их притязаний и стремлений. В этом искусстве опыт современных женщин- руководителей бесценен.

Литература:

1. Проблема эмоционального интеллекта в парадигме современного метакогнитивизма. [Электронный ресурс] www.drupal.psychosfera.ru
2. Проблемы управления персоналом в период инноваций [Электронный ресурс] www.eqspb.ru
3. Петрова Н. Особенности управления персоналом на предприятии // [Кадры предприятия](#). 2006. №3. С. 18-25.
4. Психофизиология профессиональной деятельности / О. Н. Рыбников – М.: Бизнес-школа, 2007. – 112 с.
5. Управление персоналом: в вопросах и ответах / И. А. Чеховских – М.: МГИУ, 2008. – 187 с.

Т. А. Коркина

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ: ПРИНЦИПЫ, КРИТЕРИИ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

Эффективность использования прогрессивной техники и технологии на российских угледобывающих предприятиях в 2-3 раза ниже, чем у ведущих мировых компаний, что обусловлено неготовностью персонала разрабатывать и реализовывать в производстве инновационные решения. Дальнейшее технико-технологическое обновление производства в этих обстоятельствах требует значительных финансовых ресурсов и является низкоэффективным. Для достижения необходимого уровня

конкурентоспособности угледобывающих предприятий требуется повышение динамики инновационного развития, что обеспечивается эффективным управлением инвестициями в человеческий капитал.

Человеческий капитал предприятия, как неосязаемый актив, представляет собой совокупность контролируемых предприятием прав на применение креативных способностей работников для достижения целей предприятия. Данная трактовка человеческого капитала предприятия позволила сделать вывод о необходимости выделения двух относительно обособленных составляющих, обеспечивающих формирование и применение человеческого капитала: индивидуальной, которая включает мотивы и квалификацию работника, и корпоративной, включающей применяемые на предприятии стимулы и предоставляемые работникам полномочия.

Уточнение понятия «человеческий капитал предприятия» и выявление существенных признаков инвестиций в этот вид капитала позволило систематизировать и дополнить существующую в литературе классификацию инвестиций следующими признаками: объект вложений – мотивы, квалификация работника, полномочия и стимулы; инициатор инвестиционного процесса – работник и руководитель; форма реализации инвестиций – инкорпорированная, институциональная, материальная. инкорпорированная форма реализации инвестиций – это не имеющие физической структуры ресурсы, необходимые для развития взаимоотношений работников и повышения на этой основе эффективности и безопасности производственной деятельности. Институциональная форма реализации инвестиций – представленные в формализованном виде знания, информация, применение которых обеспечивает повышение эффективности и безопасности производственной деятельности. Материальная форма реализации инвестиций – материальные ценности и денежные средства, которые могут быть переданы реципиенту инвестиций для повышения эффективности и безопасности производственной деятельности. Авторские теоретические подходы к разграничению инвестиций в человеческий капитал

предприятия по объекту инвестирования и форме реализации представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Классификация инвестиций в человеческий капитал предприятия по объекту вложений и форме реализации

Объект вложений	Форма реализации инвестиций		
	инкорпорированная	институциональная	Материальная
Мотивы	Согласование целей развития и планирование траектории повышения рыночной ценности работника	Разработка норм и правил деятельности, обеспечивающих стремление работника к повышению своей ценности	Формирование условий труда, обеспечивающих повышение ценности работника
Квалификация	Формирование экономической, организационной и технологической моделей производственного процесса	Разработка и освоение стандарта функции инновационного развития	Предоставление материальных ресурсов для приобретения новых умений и навыков
Полномочия	Развитие профессиональных коммуникаций работника	Разработка норм и правил производственного взаимодействия	Расширение прав по распоряжению материальными и финансовыми ресурсами для освоения новой функции
Стимулы	Формирование организационно-экономических отношений, при которых рыночная ценность работника является базовой для персонала	Формирование и развитие системы взаимной ответственности работников	Экономическое стимулирование эффективного использования ресурсов

Расширенная классификация позволяет более обоснованно и точно осуществлять и контролировать вложения в человеческий капитал предприятия, укрепляя и развивая его как источник и главное условие инновационного развития.

Наиболее важными *принципами* управления инвестициями в человеческий капитал предприятия являются соинвестирование; сбалансированность мотивов работников и методов стимулирования, применяемых менеджментом; коллинеарность векторов саморазвития

работников и развития предприятия; адресность инвестиций. Для обеспечения инновационного развития угледобывающих предприятий ключевым является принцип соинвестирования, то есть осознанного долевого взаимовыгодного участия в инвестициях как предприятия, так и персонала [1].

Для управления инвестициями в человеческий капитал предприятия следует использовать такие *критерии*, как инвестиционная привлекательность работника, качество взаимодействия участников инвестиционного процесса и динамика инновационного развития. Под инвестиционной привлекательностью работника понимается наличие совокупности свойств работника, обеспечивающих одновременное развитие его потенциала и возможность достижения целей инвестора с учетом риска инвестиций в человеческий капитал. Оценку инвестиционной привлекательности работника целесообразно осуществлять экспертным методом с использованием теории нечетких множеств по следующим показателям: креативные способности работника, способность к саморазвитию, тип инновационного поведения и эффективность выполнения трудовой функции.

Для достижения целей инвестирования в человеческий капитал угледобывающего предприятия существенное значение имеет взаимодействие участников этого процесса, которое обусловлено сбалансированностью их интересов. Оценку сбалансированности интересов целесообразно осуществлять на стратегическом уровне управления на основе графической модели, отражающей планируемую траекторию развития предприятия в координатах «интерес работника – интерес работодателя»; на тактическом – посредством определения согласованности позиций участников инвестиционного процесса относительно целей и способов развития; на оперативном – по уровню стандартизации производственного процесса и функций. Предложенный методический подход к выделению

типов взаимодействия на основе оценки баланса интересов позволяет прогнозировать достижимость целей инвесторов.

Циклический процесс инвестирования в человеческий капитал предприятия осуществляется в соответствии с поставленной задачей и использованием конкретных *методов*, которые в совокупности представляют собой комплекс, позволяющий обеспечить инкорпорированную, институциональную и материальную формы реализации инвестиций. Комплекс включает следующие методы – позиционирование персонала относительно целей развития предприятия, мотивирующая аттестация, стандартизация и регламентация производственных процессов и трудовых функций, целевое повышение квалификации, бюджетирование развития человеческого капитала [2]. Реализацию методов целесообразно осуществлять посредством применения базовых институтов, обеспечивающих интегрирование локальных задач отдельных работников в единую целевую установку и взаимосвязанное развитие индивидуальной и корпоративной составляющих человеческого капитала предприятия: инвестиционная и инновационная политика, стандарты производственных процессов и функций, программы развития предприятия (подразделения) и работника, система повышения квалификации, система учета и контроля результатов реализации программ развития.

Литература:

1. Коркина Т.А. Принципы управления инвестициями в человеческий капитал предприятия // Управление персоналом. 2009. № 17. С. 30-33
2. Коркина Т.А. Управление инвестициями в персонал угледобывающего предприятия: цели и средства // Уголь. 2009. №8. С. 52-55

ОБ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДАХ В ПОДГОТОВКЕ МЕНЕДЖЕРОВ

Основным фактором инновационного развития предприятия является повышение его конкурентоспособности, которое обусловлено, с одной стороны, внедрением передовых технологий, а с другой – эффективностью управления. Использование новых технологий может дать существенное, но кратковременное преимущество, поскольку те же технологии могут достаточно быстро оказаться и у конкурентов. Растущие требования покупателей к качеству и номенклатуре продукции вызывают необходимость применения грамотных, адекватных управленческих методов, внедрения передовых информационных технологий. Последние в значительной степени влияют на оперативность и качество управленческих решений, и, соответственно, на финансовые результаты предприятия.

Становится понятной важность подготовки управленческих кадров, способных работать в инновационной среде, готовых воспринимать новые креативные идеи, использовать нестандартные методы управления, быстро реагировать на изменения в окружающей среде.

Соответственно, необходимо искать новые формы и методы подготовки будущих менеджеров, целью высшего образования должны стать не только теоретические знания и определенный профессиональный кругозор, но и приобретение навыков инновационного и креативного подхода к проблеме.

Говоря об инновациях в подготовке менеджеров, следует понимать под ними существенные изменения в одном или нескольких направлениях:

- содержании образования,
- методах преподавания,
- формах контроля качества обучения

Остановимся подробнее на методах преподавания. Представляется перспективным использование активных методов обучения (АМО), которые

позволяют развивать познавательную активность и познавательную самостоятельность, что немаловажно для будущих управленцев.

Одним из таких методов является практическое занятие-дискуссия (семинар-дискуссия). Для проведения такого семинара нужна проблема, противоречивая по сути, спорная в реальном и учебном плане. Дискуссия на практическом занятии не состоится, если слушатели не будут к ней подготовлены. Преподаватель выбирает форму проведения дискуссии, которая может содержать элементы «мозгового штурма», круглого стола или ролевой игры.

В первом случае участники стремятся выдвинуть как можно больше идей, не подвергая их критике. Это один из наиболее популярных методов раскрепощения и активизации мышления. Впервые был использован в 1939 году в США как способ получения новых идей в условиях запрещения критики. Основная идея штурма – отделение процесса генерирования идей в замкнутой группе от процесса анализа и оценки этих идей. Как правило, штурм длится около 40 минут. Участникам предлагается высказывать любые идеи – вплоть до самых невероятных и фантастических на заданную тему. Основной девиз штурма «Чем больше идей, тем лучше». Наиболее интересные идеи затем обсуждаются и развиваются, оцениваются возможности доказательства или опровержения этих идей.

Метод круглого стола предусматривает обсуждение какой-либо конкретной проблемы, в котором слушатели принимают равноправное участие. Обычно вначале участники высказываются в определенном порядке, а затем переходят к свободной дискуссии. Задача дискуссии – с разных точек зрения, коллективно обсудить и исследовать спорные моменты, связанные с данной проблемой.

В случае ролевой игры дискуссия получает ролевую «инструментовку», отражающую реальные позиции людей, участвующих в обсуждении.

Метод семинара-дискуссии позволяет максимально полно использовать опыт слушателей, способствуя лучшему усвоению изучаемого ими материала.

В число активных методов обучения входит проблемная лекция, в которой процесс познания слушателей приближается к поисковой, исследовательской деятельности. Основным методическим приемом на проблемной лекции – создание проблемной ситуации, имеющей форму познавательной задачи, фиксирующей некоторое противоречие и завершающейся вопросом, который это противоречие объектирует. Неизвестным является ответ на вопрос, разрешающий противоречие. Надо подчеркнуть, что познавательные задачи должны быть доступны по своей трудности для слушателей, они должны лежать в русле изучаемого предмета и быть значимы для усвоения нового материала.

Кроме того, существует форма проблемной лекции, когда проблему ставит и решает сам лектор. Слушатели вникают в логику его мысли. В ходе лекции преподаватель не дает подсказок для разрешения поставленной проблемной ситуации в ходе рассуждения, а своими рассуждениями, постановкой детализирующих вопросов, комментариями постепенно подводит обучаемых к верному решению. Слушатели, прослеживая ход мыслей лектора, как бы участвуют в обсуждении вопроса.

Использование активных методов обучения позволяет достичь следующих целей:

- формирование навыков продуктивного общения в условиях учебного процесса, приближенных к реальным условиям;
- развитие умения аргументировать свою точку зрения, четко формулировать, ясно излагать свои мысли и анализировать сложные ситуации, выделяя главные и второстепенные причины их возникновения, находить средства и способы их разрешения;

- предоставление слушателям новых и более эффективных средств для реализации своих установок на активное овладение новыми видами деятельности, знаниями и умениями;
- обеспечение большего соответствия организационных форм и средств обучения его содержанию;
- интенсификация умственной работы слушателя за счет более рационального использования времени учебного занятия;
- интенсификация общения слушателя с преподавателем и слушателей между собой;
- обеспечение научно обоснованного отбора подлежащего усвоению материала на основе его логического анализа и выделения основного содержания.

Помимо активных методов обучения достаточно перспективными представляются технологии личностно-ориентированного обучения. Технической основой этой формы обучения являются информационные и коммуникационные технологии (ИКТ). Использование личностно-ориентированных обучающих систем, основанных на ИКТ, позволяет каждому слушателю индивидуально выбирать ритм обучения, уровень помощи, темп работы, глубину изучаемого материала. Применение информационно-коммуникационных технологий в сфере образования имеет своей целью решение таких проблем, как:

- развитие системности мышления обучаемого;
- подключение всех видов познавательной деятельности в процессе получения знаний, навыков и умений;
- осуществления принципа личностно-ориентированного обучения;
- сохранение целостности учебного процесса.

Для современного развития инфокоммуникационных технологий характерно стремительное совершенствование всемирного информационного пространства, что позволяет использовать информационные потоки для организации учебных телекоммуникационных проектов.

Телекоммуникационный проект – это совместная учебно-познавательная креативная деятельность участников, имеющая целью исследование конкретной проблемы, организованная на основе компьютерной телекоммуникации, направленная на достижение общего результата деятельности.

Вид телекоммуникационного проекта может быть различным:

- «глобальный класс», где несколько обучающихся могут совместно изучать конкретную тему, обсуждая то, что они изучают по определенному графику;
- ролевая игра, где участники общаются друг с другом, играя определенную роль;
- электронные публикации, когда участники проекта совместно подготавливают и публикуют альманах, газету или литературный журнал;
- конкурсы, в которых участникам предлагаются одинаковые задания, затем происходит электронный обмен решениями;
- on-line–моделирование, то есть проект, где требуется умение максимально скоординировать усилия.

Возможны и другие виды телекоммуникационных проектов, в которых необходимо нестандартное, креативное мышление, способность к коммуникациям, умение работать в команде.

В заключение хочется подчеркнуть, что именно в подготовке современных управленцев, с учетом повышенных требований к инновационной составляющей образования, особенно необходимы креативные, нестандартные подходы, с элементами парадоксальности, решения «не по схеме», не «как учили» и не «как принято».

Литература:

1. Малышев Н.И. Проблемы технологического обеспечения подготовки специалистов в системе высшего профессионального образования /

- Социально-экономическая и финансовая политика России в процессе перехода на инновационный путь развития – М.: ВЗФЭИ, 2009. – 310с.
2. Персианов В.В. Информационные и коммуникационные технологии в образовании [Электронный ресурс] <http://www.tspu.tula.ru>
 3. Тиффин Дж. Что такое виртуальное обучение. Образование в информационном обществе / Дж. Тиффин, Л. Раджасингам. – М.: Информатика и образование, 1999

Д. Ф. Нафикова, И. М. Файзуллина

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ КАК СПОСОБ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В условиях рыночной экономики одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности организации является обеспечение высокого качества кадрового потенциала. Сутью кадровой политики является работа с персоналом (кадрами)- основным богатством, ценным ресурсом организации. Старый лозунг "Кадры решают все" вовсе не утратил своего значения в наше время [1].

Кадры – это главный и решающий фактор производства, первая производительная сила общества. Они создают и приводят в движение средства производства, постоянно их совершенствуют. От квалификации работников, их профессиональной подготовки, деловых качеств в значительной мере зависит эффективность производства [2, 3].

Актуальность данной темы заключается в том, что и сегодня острой проблемой остается эффективная разработка программы кадровой политики организации, которая способствует удовлетворению потребностей организации в кадрах, создает сплоченную, ответственную, высокоразвитую и высокопроизводительную рабочую силу.

Кадровая политика – целенаправленный процесс формирования и управления персоналом, ориентированный на оперативное и эффективное

удовлетворение потребностей организации в необходимых кадрах. Назначение кадровой политики – своевременное формирование целей в соответствии со стратегией развития организации, постановка проблемы и задачи, эффективный поиск способов и методов достижения целей.

Выделяют следующие цели кадровой политики:

- обеспечение всех структурных элементов (подразделений) организации персоналом необходимой специализации и уровня квалификации;
- оптимизация затрат организации на содержание наемного персонала;
- обеспечение организационных и социально-экономических условий, предотвращающих трудовые конфликты в организации и дополнительные затраты, связанные с их разрешением;
- поддержание психологического климата, благоприятствующего эффективному функционированию трудовых коллективов и организации в целом.

В зависимости от стадии формирования кадровой политики организации выделяют различные ее принципы на каждой стадии.

На стадии разработки кадровой политики учитывается:

- принцип индивидуальности, который формируется под потребности конкретной организации и, отражая общие методологические подходы, прежде всего учитывает ее индивидуальную и отраслевую специфику;
- принцип комплексности, разрабатываемый с учетом взаимозависимости и взаимосвязи базовых направлений кадровой политики;
- принцип приоритетности, обеспечивающий преимущественные условия развития наиболее значимых элементов;
- принцип перспективности, который отражает не только текущие, но и перспективные цели, определенные в предварительно разработанной стратегической концепции развития организации;
- принцип адаптируемости, предполагающий возможность оперативной самоадаптации системы управления персоналом к изменяющимся внешним и внутренним условиям.

На стадии реализации кадровой политики учитывается:

- принцип ориентированности, подразумевающий ориентацию используемых методов управления на конкретные категории персонала;
- принцип многофакторности, предполагающий обеспечение многофакторного воздействия на объект управления в лице конкретного работника или трудового коллектива;
- принцип мотивированности, предусматривающий создание необходимой мотивации (заинтересованности) для эффективного выполнения персоналом порученных ему функций;
- принцип ответственности, подразумевающий обеспечение прямой индивидуальной и коллективной ответственности за неэффективное исполнение установленных функций [3].

Из выше сказанного можем сделать выводы, что определенные направления деятельности в сфере управления персоналом требуют применения тех или иных принципов кадровой политики организации.

В зависимости от видов деятельности организаций выявляют несколько типов кадровой политики:

- пассивная – руководство организации не имеет конкретной программы в отношении персонала и только при негативных последствиях устраняет конфликтные ситуации;
- реактивная – руководство организации осуществляет контроль за причинами возникновения кризисной ситуации, старается локализовать возникающий конфликт, успешно используя кадровые службы;
- превентивная – с помощью специализированного персонала руководство организации может прогнозировать развитие ситуации в трудовом коллективе, однако в таких организациях нет возможности проводить долгосрочные кадровые проекты и реализовываются лишь краткосрочные проекты; чаще всего общую проблему в организации они решить не способны;

- активная – руководство имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с внешней и внутренней ситуацией;
- рациональная – руководство предприятия имеет обоснованный прогноз развития ситуации и располагает средствами для влияния для нее; кадровая служба предприятия располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный и долгосрочный периоды;
- авантюристическая – руководство предприятия не имеет качественного диагноза, обоснованного прогноза развития ситуации, но стремится влиять на нее; план работы с персоналом строится на эмоциональном, мало аргументированном представлении о целях работы с персоналом [4].

Таким образом, кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Она имеет целью создать сплоченную, ответственную, высокоразвитую и высокопроизводительную рабочую силу.

Кадровая политика должна создавать не только благоприятные условия труда, но и обеспечивать возможность продвижения по службе и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне. Поэтому основной задачей кадровой политики предприятия является обеспечение в повседневной кадровой работе учета интересов всех категорий работников и социальных групп трудового коллектива.

Для улучшения кадровой политики рекомендуется:

- кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития организации;
- кадровая политика должна быть достаточно четкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной по отношению к ожиданиям работника, с другой – динамичной, то есть корректироваться в

соответствии с изменениями производственной и экономической ситуации;

- поскольку формирование квалифицированной силы связано с определенными издержками для организации, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, то есть исходить из ее реальных финансовых возможностей;
- кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к своим работникам.

Литература:

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Ерёмина. – М.: ЮНИТИ. 2002. – 560 с.
2. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник / А. П. Егоршин. – М.: Логос. 2007. – 1093 с.
3. Лукичева Л. И. Управление персоналом: Учебное пособие / Л. И. Лукичёва. – М.: 2008. – 263 с.
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М: Инфра-М, 2005. – 638 с.

Л. Ю. Сальникова

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКА ВУЗА НА РЫНКЕ ТРУДА: СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ДУХОВНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

На сегодняшний день проблема трудоустройства выпускников высших учебных заведений остается весьма актуальной. Это связано с тем, что выпускники вузов по уровню подготовки и полученным компетенциям, как показывают опросы работодателей, не всегда соответствуют их требованиям. При этом и сами выпускники, не удовлетворенные предлагаемой работой, заработной платой и условиями труда, нередко отказываются от трудоустройства по полученной специальности. В совокупности это ведет к

низкой эффективности использования труда молодых специалистов, что позволяет ставить вопрос и о «перепроизводстве» специалистов с высшим образованием, и о неудовлетворительном качестве их подготовки.

Сегодня конкурентоспособность работника понимается как соответствие рабочей силы требованиям рынка, совокупность характеристик, определяющая сравнительные позиции конкретного работника или отдельных групп на рынке труда и позволяющая ему (им) претендовать на занятие определенных вакансий. Важнейшим фактором конкурентоспособности являются качественные параметры рабочей силы, то есть совокупность свойств, обуславливающих, способность работника выполнять определенные виды труда; при этом определенную роль играют и требования, предъявляемые работником к условиям труда и его оплате.

Несоответствие уровня развития трудового потенциала молодежи критериям современной конкурентной борьбы, слабая подготовленность будущих специалистов к самовыражению в новых условиях (а часто и отсутствие таковой) снижает уровень конкурентоспособности выпускников высших учебных заведений на рынке труда. При этом длительное отсутствие профессиональной и личностной перспективы сказывается не только на уровне жизни молодежи, оно самым непосредственным образом отражается на ее психологическом состоянии: росте ощущения неопределенности, неуверенности в завтрашнем дне, ослаблении чувства собственного достоинства.

Низкая конкурентоспособность выпускников на рынке труда, связана, не только с плохим качеством полученного образования и нехваткой опыта, но и с получением нежеланной профессии, сложностью адаптации или просто отсутствием спроса на данную специальность на рынке труда.

Повышенный спрос на высшее образование и успехи отдельных учебных заведений не могут заполнить собой общего снижения качества образования, усиливающегося неравенства возможностей и обесценивания дипломов.

На сегодняшний момент, по мнению автора, управление высших учебных заведений делает ставку на спрос со стороны абитуриентов, но не ориентируется на спрос на рынке труда. Эта проблема приводит к выпуску неконкурентоспособных выпускников, и, как следствие, приведет к снижению конкурентоспособности самих учебных заведений.

Конкурентоспособность выпускника – это совокупность профессиональных, психологических и духовных характеристик личности, окончившей учебное заведение, которые определяют его место на рынке труда, относительно других соискателей.

Повышенный спрос на высшее образование и успехи отдельных учебных заведений, по замечанию автора, не могут заполнить собой общего снижения качества образования, усиливающегося неравенства возможностей и обесценивания дипломов.

По мнению автора, в России рынок образования в значительной мере оказался не готов оперативно реагировать на качественные изменения спроса на рынке труда, и на сегодняшний день это обстоятельство является одной из причин того, что сформировавшийся спрос на труд превышает предложение там, где требуется высокая квалификация. В силу своей инертности и косности система образования не успевает реагировать на изменения на рынке труда и его потребности, готовя специалистов по уже не актуальным специальностям, априори обрекая выпускников учебных заведений на долгие безуспешные поиски работы, переобучение и, как возможный итог – трудоустройство не по специальности.

Автором было проведено исследование, которое показало, что на вопрос «Как вы выбрали свою первую профессию?» ответили «в соответствии со своими интересами» лишь 43,3%. Очень часто общество навязывает определенный стиль поведения в обществе, вплоть до выбора профессии, что, безусловно, губительно влияет на саму личность.

Как правило, психологическая неготовность выпускника к работе связана с тем, что, вероятнее всего, выпускник либо не уверен в своих

знаниях (психологическая), либо не уверен в том, что сделал верный выбор в своей профессии (духовная), что создает проблемы при трудоустройстве.

Необходимо давать человеку большую свободу при самоопределении, чтобы абитуриент сам определял свое будущее, без навязанных стереотипов, а исходя из своих желаний, моральных принципов и норм самого себя.

Личность, определяя свою будущую востребованность и конкурентоспособность при выборе специальности должна понимать, что лучше быть хорошим учителем младших классов и любить свою работу, чем стать неконкурентоспособным экономистом (юристом), не устроиться по специальности и работать «офисным планктоном», не получая необходимой самореализации.

Прежде чем поступать в ВУЗ и выбирать специальность, по мнению автора, абитуриент должен определиться и быть готовым к тому, что возможно, полученная им «модная» специальность не будет востребована на рынке труда и выпускник останется без работы.

В связи с этим, государству необходимо разработать программу агитации к свободе выбора профессии, и, безусловно, достойно поддерживать любой выбор молодого человека.

Также большое влияние на конкурентоспособность выпускника оказывает факт взаимодействия образовательных учреждений с работодателями.

Воздействие рынка образовательных услуг на рынок труда носит многофакторный характер. К числу основных факторов, оказывающих воздействие на рынок труда, автор относит демографический фактор (влияние проявляется через рынок образовательных услуг), качество образовательных услуг; стоимость образовательных услуг, территориальную мобильность молодых специалистов, вертикальную и горизонтальную социо профессиональную мобильность молодых специалистов, структуру воспроизводства кадров и т. д.

Рассматривая различные подходы к определению сущности образования, можно сделать вывод, что потребительский подход к образованию крайне опасен и неэффективен, по мнению автора, в силу того, что не учитывает запросы, поступающие со стороны рынка труда. Профессиональное образование обладает базисной ценностью в современном обществе, что и предопределяет его специфику. По мнению автора, наиболее правильным является социально-инвестиционный подход, согласно которому получение профессионального образования является способом достижения как соответствующих социальных позиций, так и определенных материальных благ.

По мнению автора, рынок труда молодежи характеризуется следующими основными признаками:

- несоответствием спроса региональных рынков труда на определенные профессии и предложения со стороны молодых специалистов, выбирающих наиболее популярные профессии;
- общим ростом обращений в службы занятости и кадровые агентства;
- падением престижа технического образования;
- коммерциализацией системы среднего, специального и высшего профессионального образования;
- увеличением численности молодых людей, вынужденных в раннем возрасте пойти на трудовую деятельность и не имеющие в дальнейшем возможности получения образования;
- низкой конкурентоспособностью по сравнению с другими возрастными группами. Выпускники высших учебных заведений имеют больший риск не трудоустроиться или потерять работу;
- ориентацией системы образования на массовый выпуск специалистов, не востребованных на рынке труда.

В существующих рыночных условиях, сложившихся в Российской Федерации, в целом необходимо максимально сближать понятия структуры

рынка труда и его потребностей со структурой выпускников и их притязаниями. По мнению автора, это можно добиться путем:

1. Совершенствования системы социального партнерства ВУЗ-предприятие, работа хозяйствующих субъектов с университетами, предоставление мест практики, финансирование образования студентов, начиная с 4 курса их обучения.

2. Необходимо развитие самосознания абитуриентов при выборе профессии, должны быть четко определены желания абитуриента, необходимо при выборе специальности ориентироваться на спрос на рынке труда.

3. Необходимо улучшение деятельности ВУЗа как буфера между выпускниками и работодателями, необходимо осуществлять рекламу своих выпускников, совершенствовать образовательную программу исходя из потребностей рынка труда, необходимо также работать со студентами, выявляя в них те или иные потребности в образовании, помогать находить свой путь в жизни.

4. Также неотъемлемым моментом является повышение эффективности государства и его политики в области трудоустройства выпускников, создание государственной службы поддержки, создание государственных рабочих мест, жесткий контроль качества образования и реклама нетоповых специальностей. Необходимо поддерживать предпринимательскую инициативу молодежи и поощрять работодателей, создающих рабочие места для молодежи.

В рамках совершенствования структуры образования автор рекомендует изменить направленность коммерческих вузов в соответствии с требованиями рынка труда. То есть вместо социально-экономических и гуманитарных вузов перепрофилировать в строительные, технические, сельскохозяйственные университеты.

Проблематичным остается вопрос о приоритетности специальностей, навязанных сложившейся экономической системой, которая не соответствует духовным потребностям личности выпускника.

Литература:

1. Низова Л., Соловьева И. Рынок труда и рынок образовательных услуг.// «Человек и труд», 2008, № 12.
2. Рынок труда: состояние, перспективы, прогнозирование спроса: Монография / П. П. Лутовинов, Н. С. Демин, В. И. Колесников. – Челябинск: Фотохудожник, 2006 – 216 с.
3. Сальникова Л. Ю. Механизм повышения конкурентоспособности выпускников высших учебных заведений // Социально-экономическое развитие России в нестабильном мире: национальные, региональные и корпоративные особенности: Материалы XXVI международной научно-практической конференции: в 3 ч. / Уральский соц.-экон. ин-т АТиСО. – Челябинск, 2009. – Ч. II, с. 147-149.

Н. Г. Устинова

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАНОИНДУСТРИИ В РОССИИ

Причина столь пристального внимания к наноиндустрии очевидна. Наноиндустрия относится к наукоемким высокотехнологичным направлениям с высоким уровнем интеллектуальной стоимости. Ее развитие в значительной степени определяется инвестициями в человеческий капитал. Уникальность направления "нано" в том, что оно может быть востребовано различными социальными слоями и профессиональными группами общества, стимулирует развитие кадрового потенциала государства, интеграцию и эффективное использование высококвалифицированных специалистов.

Основу нанотехнологий составляют фундаментальные исследования, проводимые в институтах и научных центрах Российской академии наук. В этой связи отметим, что сегодня нанотехнологии в РАН выстраиваются,

фактически, в отдельное специализированное направление деятельности, обеспеченное необходимыми кадровыми, административными и финансовыми ресурсами, чётко вписывающееся в систему управления и научной экспертизы РАН и нацеленное на тесную координацию с другими элементами сети. В настоящее время около 40 университетов России ведут подготовку бакалавров, магистров и специалистов, имея лицензии или заключения учебно-методического объединения на право ведения образовательной деятельности по направлению НТ, 32 университета участвуют в ФЦП "Развитие инфраструктуры наноиндустрии в РФ на 2008–2010 г.г.", создавая Научно-образовательные центры по направлению НТ, ряд университетов модернизируют существующие учебные программы, включая в них НТ-разделы.

Основными функциями вузов, ведущих научно-образовательную деятельность в сфере наноиндустрии являются: интеграция научной и образовательной деятельности на всех уровнях высшего и послевузовского профессионального образования с целью выполнения исследований и разработок мирового уровня; обеспечение взаимодействия с академическими и отраслевыми секторами науки, включая привлечение ученых и специалистов к образовательной деятельности.

Во всех промышленно развитых странах национальные программы в области нанотехнологий ориентированы не только на научную или военную сферы, а рассматриваются как фактор социально-экономического развития страны применительно к повышению образовательного уровня населения, создания дополнительных рабочих мест высокой квалификации, развития сферы оказания социальных услуг населению с использованием новейших материалов и технологий.

Основными наиболее актуальными направлениями формирования национальной системы непрерывного образования для наноиндустрии следует считать [1]: прогнозирование количественного и качественного состава необходимого рынка образовательных услуг на подготовку,

переподготовку и повышение квалификации кадров; формирование инфраструктуры национальной системы непрерывного образования для развития нанотехнологической культуры, обеспечения эффективности отечественного производства, потребления и применения такой продукции; развитие новых образовательных технологий на основе интеграции науки, образования и инновационной деятельности; формирование системы научно-методического и организационно-правового базиса (государственные образовательные стандарты, профессиональные стандарты и требования, программы подготовки, учебные планы, учебная и учебно-методическая литература) для обеспечения национальной системы непрерывного образования в области наноиндустрии, в том числе, междисциплинарного характера; устойчивое развитие учебно-исследовательской и опытно-технологической базы вузов, в том числе специализированной учебной техники и оборудования, обеспечивающих эффективную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров на основе широкой интеграции образовательного процесса, научных исследований и разработок; формирование информационно-аналитической системы и развитие современных образовательных технологий (библиотечные комплексы, информационные образовательные технологии, электронные учебники, системы удаленного доступа), адаптированных к динамичному рынку разработки, производства и применения продукции наноиндустрии; развитие и поддержка конкурентоспособных научно-педагогических школ, ориентированных на наноиндустрию, реализующих научный и образовательный процессы, обеспечивающие паритет России на международном рынке товаров и услуг; создание системы эффективного привлечения молодежи в науку, образование, высокие технологии, ориентированной на развитие отечественной нанотехнологической культуры; создание социальной инфраструктуры для молодых специалистов, обеспечивающей эффективную деятельность, ориентированную на развитие исследований, разработок, оказание услуг и производство продукции

наноиндустрии; формирование системы региональных образовательных центров нанотехнологической культуры на основе интеграции школ, вузов, академических и отраслевых научно-исследовательских организаций, финансовых, патентных и внедренческих организаций и промышленных предприятий; развитие системы академических обменов с зарубежными научными и образовательными учреждениями, обладающими высоким потенциалом в области научных исследований и образовательного процесса для наноиндустрии.

В настоящий момент базовыми компонентами кадровой инфраструктуры наноиндустрии являются:

- центры коллективного пользования;
- научно-образовательные центры;
- лабораторные кафедральные центры.

Центры коллективного пользования, как правило, организованы при ведущих научных центрах, институтах РАН и ряде университетов, при тесной кооперации региональных, межрегиональных и международных участников ННС. Оснащены единичным, уникальным оборудованием и ориентированы на выполнение фундаментальных прорывных исследований, подготовку и переподготовку кадров высшей квалификации. С целью повышения уровня академической мобильности, возможности организации стажировок и практик для кадров высшей квалификации, и в первую очередь для обеспечения эффективности работы ЦКП и их публичности, в ближайшее время целесообразно создать единый федеральный портал, на котором будет собрана вся информация о деятельности ЦКП. Провести государственную аккредитацию ЦКП (чтобы статус ЦКП присваивался аккредитационной комиссией, а не самими учредителями).

Научно-образовательные центры создаются в основном на базе университета, с привлечением партнеров – организаций ННС, оснащены серийным нанотехнологическим опытно-экспериментальным оборудованием. Имеют возможность проводить заказные НИОКР,

подготовку и переподготовку кадров в нуждах кооперации (отдельные группы по заказу партнеров кооперации), а также «бакалавров-магистров» и кадров высшей квалификации. В первую очередь научно-образовательные центры ориентированы на создание инфраструктуры опытно-экспериментальных производств, позволяющих университету, при котором создаются НОЦ, выполнять заказные НИОКР на новом качественном уровне, доводить разработки своих лабораторий до опытных образцов. В части реализации образовательных программ возможности НОЦ пока еще не совсем понятны, скорее всего, они сосредоточатся на программах переподготовки кадров для нужд предприятий ННС региона. Их возможности по переподготовке во многом будут определяться структурой и составом материально-технической базы и ее соответствия нуждам предприятий – партнеров.

Лабораторные кафедральные центры. Основным элементом широкой подготовки кадров были и остаются кафедры и именно на них ложится вся тяжесть базовой нанотехнологической подготовки, они должны быть оснащены простым и надежным в обслуживании нанотехнологическим оборудованием, однако до недавнего времени проблемы кафедральных лабораторий и центров оставались вне поля зрения государственных программ. Лишь в 2008 году в рамках ФЦП «Развитие инфраструктуры nanoиндустрии в Российской Федерации на 2008—2010 годы» было принято решение по реализации проектов, направленных на развитие кафедральной материально-технической базы. Это и проекты по развитию инфраструктуры учебно-методических центров по направлениям nanoиндустрии при ведущих университетах, и проекты, направленные на создание учебно-методических лабораторных комплексов (в том числе и с удаленным доступом), и издательские проекты, и т.д. Развитие материально-технической лабораторной базы кафедр, ведущих подготовку по направлениям и специализациям nanoиндустрии, одна из важнейших ближайших задач, без решения которой не решить в широком и системном плане вопросы

подготовки специалистов для наноиндустрии. В ближайшее время необходимо создать все условия для комплектации лабораторий кафедр учебным и опытно-исследовательским оборудованием, обеспечивающим подготовку и переподготовку по программам инженерного образования, выполнение НИОКР, разработку учебно-методического контента и реализацию проектных методов обучения специалистов наноиндустрии.

Каждый из элементов инфраструктуры призван решать конкретные задачи на своем уровне экспертизы и компетенции.

Именно нанотехнологии в силу специфики и перспективности этого направления призваны стать одной из ключевых точек роста всей страны в целом.

Литература:

1. А. Иванов, А. Корляков, В. Лучинин, Ю. Таиров. Профессионально ориентированное кадровое обеспечение наноиндустрии // Наноиндустрия. 2009. № 4. С. 76-81.

А. Г. Шмаков

КАКОЙ РУКОВОДИТЕЛЬ НУЖЕН ПЕРСОНАЛУ – БЕЗДУШНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛ ИЛИ «ХОРОШИЙ ЧЕЛОВЕК»?

(Взгляд на проблему с позиции субъективного опыта)

...Сегодня, как и в предыдущие дни, вернулся с работы с чувством желанного удовлетворения: радуют результаты работы, окрыляет позитивная атмосфера деятельности, созданная руководителями, вдохновляет доброта отношений коллег в коллективе. Как это важно, особенно в дни усиливающегося кризиса человеческих отношений, когда людей захлестывают стрессы, а эмоции и амбиции зачастую «берут верх» над разумом.

...Нахлынули воспоминания, сконцентрировались прежние мысли, рука потянулась к перу...

(Авторский пролог)

Атмосфера трудовой деятельности, особенно в творческом коллективе, коим всегда является педагогический коллектив, отношение руководителя к подчиненным работникам, а также (с другой стороны) – лояльность работников к руководителям всегда являлись и являются важнейшими факторами положительной синергии деятельности любой организации.

Трудна, многообразна, всегда актуальна, а потому так притягательна работа преподавателя, которая требует постоянного профессионального совершенствования и научного поиска. Важнейшей и обязательной частью преподавательской деятельности всегда являлась и является научно-исследовательская работа, в том числе при участии студентов.

Автор данного материала, увлеченный изучением упомянутой в названии статьи темы, совместно со студентами планировал проведение соответствующего исследования с опросом респондентов и последующее изучение закономерностей в их суждениях. С учетом полученных сведений хотелось приблизиться к истинному пониманию причинно-следственных связей проблемы взаимоотношений между руководителями и подчиненными. В этом стремлении уместно основываться на утверждении «Практика – критерий истины», а в практике трудовой деятельности так часто приходится слышать реплики руководителей: «Мне некогда быть добрым!» или «Нет такой должности – хороший человек». Однако в противоположность таким репликам известный российский психолог Николай Козлов утверждает, что... «человек, с которым общаешься – это весь мир в котором ты живешь». Реальным практическим мерилom этих убеждений руководителей могут послужить примеры личной трудовой деятельности автора данной статьи.

Вот их последовательная взаимосвязанная (пока без утверждения степени закономерности) череда.

Первый этап жизни, которой уже без малого 60 лет, связан со службой в российской армии. Была многолетняя государева служба в различных регионах России, в памяти о которой остались только яркие впечатления от

совместного ратного труда с умными, честными, добрыми, самоотверженными людьми.

Затем последовал приезд в город Челябинск и длительный период службы под руководством мудрых, богатых душой профессионалов, которые способствовали служебному росту до уровня второго лица большой военно-учебной организации. Каждый день работы под их руководством приносил истинное удовлетворение. Однако все изменилось с приходом сменившего их нового руководителя организации. Служба превратилась в кабалу душевного противоборства и дискомфорта, основанного на принципе «служить бы рад, прислуживаться тошно». После увольнения с государственной службы работа продолжилась в той же организации в качестве гражданского педагогического работника. Еще семь лет работы под руководством грамотных добродушных профессионалов пролетели на творческом подъеме с максимальными результатами интеллектуальной деятельности, что снова доставляло большое удовлетворение. Но, «не долго музыка играла», их сменил молодой руководитель, не готовый к организаторской деятельности, который был безразличен к нравственному состоянию коллектива и не терпел рядом инакомыслия, а лишь любовался своей значимостью. Была деловая полемика, но по прошествии длительного периода совместной работы стало понятно – «кнутом обуха не перешибёшь», каждая встреча с руководителем стала превращаться в пытку самоунижения. Решение было однозначное – уволиться по собственному желанию.

Можно оппонировать решению участника приведенных обстоятельств, утверждая, что нужно было проявить бойцовские качества, проверить себя на толерантность, но автор статьи решил уйти от эскалации конфликта, не стал «ломать себя через колено», а предпочел «свободу личности», стремление к удовлетворению от организационной коммуникации и простое человеческое желание сохранить «здоровье» нервной системы. Можно было непрерывно работать на прежнем месте и достойно выполнять свои трудовые функции (за 40 лет трудовой деятельности получены сотни поощрений, в том числе

правительственных наград, и ни одного наказания), но из-за душевной невозможности работать с непосредственным начальником пришлось уволиться, сохраняя самые лучшие отношения с коллегами.

Уже год идет работа в новой организации. Радуют творческие задачи, грамотно поставленные руководителями, вдохновляет дружный здоровый коллектив, объединяющий жизнерадостных креативных работников, работа и ее результаты доставляют удовольствие...

Для определения закономерностей в изучаемом вопросе было проведено анкетирование студентов очного и заочного обучения двух вузов, в котором участвовало 160 человек в возрасте от 20 до 40 лет.

Исследование показало, что большая часть опрошенных студентов (68%) только в общем представлении знают научно обоснованные требования к успешному руководителю, однако они уже сформулировали свои требования к непосредственному руководителю.

На вопрос: «В подчинении у какого руководителя Вы хотели бы работать?» почти все респонденты (98%) дали ответ – ... «человечного профессионала». При этом 80% участников опроса утверждают, что человеческие свойства руководителя оказывают большое влияние на эффективность деятельности организации.

Так ли уж важны уважительные отношения или неприязнь между работником и руководителем?

Для автора данного материала и опрошенных студентов – да, очень важны.

Авторы учебников по теории организации В.Н. Парахина и Б.З. Мильнер считают, что в современных условиях развития организаций в России на руководителей возлагаются три основные роли: информационная, организаторская и роль принятия решения. В то же время отдельные зарубежные ученые считают, что современному руководителю должны быть присущи семь основных черт, в числе которых и внимание к своей репутации и личное обаяние. С таким подходом сходится убеждение российского

теоретика управления персоналом А.Я. Кибанова, который считает, что современному руководителю должны быть свойственны такие основные черты как: профессионализм, способность вести за собой коллектив и (!, авт.) стремление создавать и поддерживать хороший психологический климат в персонале.

Очевидно, что вторая точка зрения предпочтительнее и для руководителя и для работников организации.

Нельзя отрицать то, что трудно найти арбитра, который истинно определит и оценит поведение работника или руководителя в случае конфликта между ними. Таким арбитром может быть только позитивный результат совместной работы работников и руководителей и степень эффективности работы организации в целом.

Достигать такой результат по плечу только руководителю-профессионалу, обладающему хорошими человеческими свойствами. Каждый руководитель должен помнить и использовать в практике своей работы утверждение Шеридана: «Ум теряет свое очарование, если он пронизан злостью», так как каждый работник понимает это, даже не зная такого афоризма.

В то же время нельзя не понимать, что работнику не нужен и руководитель-«хороший человек», если он не профессионал, но это уже другой аспект проблемы.

С учетом накопленного отечественного опыта работы организаций, а также опыта передовых зарубежных систем управления персоналом можно сформулировать предложения по формированию у руководителей таких человеческих свойств, которые обеспечат здоровый морально-психологический климат в коллективе персонала, а также **бережное** отношение к каждому работнику в современных условиях деятельности. К числу таких предложений можно отнести:

- обязательный аудит и соответствующая корректировка взаимоотношений между руководителем и подчиненными со стороны вышестоящего руководства;
- создание системы сбора предложений по совершенствованию взаимоотношений в коллективе посредством применения столов или почтовых ящиков (или телефонов) доверия;
- организация работы комиссий по контролю за выполнением коллективных договоров между коллективами и руководством организаций;
- внедрение в практику деятельности персонала организаций института советов трудовых коллективов;
- демократизация деятельности внутриорганизационных средств массовой информации, которые должны работать совместно с советами трудовых коллективов;
- организация встреч руководителей и подчиненных им работников типа «вечер (круглый стол) вопросов и ответов»;
- непрерывное совершенствование профессионального мастерства руководителей персонала организаций, в том числе на семинарах с профессиональными психологами.

Завершить текст данной статьи уместно будет утверждением о том, что даже реализация всех выше предложенных мероприятий не решит изучаемую проблему, если каждый руководитель не будет относиться к подчиненным ему работникам так, как он хотел бы относиться к нему.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

- АЛПАЦКАЯ Елена Геннадьевна – канд. экон. наук, доцент кафедры ЭПОУ ФУ ЧелГУ.
- АТАЕВА Айсылу Гарифулловна – мл. научн. сотрудник ИСЭИ УНЦ РАН.
- АХТЯМОВА Диля Инзировна – студентка группа ГМУ-423 Института экономики и управления УГАТУ.
- БАБАНОВА Юлия Владимировна – канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента ФУ ЧелГУ.
- БАБИНЦЕВА Ирина Николаевна – студентка группы УГ-303 ФУ ЧелГУ, специальность – ГМУ.
- БАРЫЕВА Элина Асгатовна – студентка группы УГ-303 ФУ ЧелГУ, специальность – ГМУ.
- БЕРДНИКОВА Зинаида Александровна – канд. пед. наук, доцент, зам. зав. каф. социальной работы экономического факультета ЧелГУ
- БОЛОТОВА Анастасия Валерьевна – студентка 3-го курса факультета экономики и права Ливенского филиала Орловского гос. техн. университета, специальность – ГМУ.
- ВОЛОСАТОВ Виктор Дмитриевич – докт. экон. наук, профессор кафедры менеджмента ФУ ЧелГУ.
- ГАВРИКОВА Ольга Сергеевна – преподаватель кафедры правоведения факультета экономики и права Ливенского филиала Орловского гос. техн. университета.
- ГОРШЕНИН Виктор Фёдорович – канд. физ.-мат. наук, доцент кафедры менеджмента ФУ ЧелГУ.
- ГРИШМАНОВСКИЙ Денис Юрьевич – канд. юр. наук, ст. преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин Челябинского юридического института МВД РФ.
- ДЕГТЯРЁВ Павел Яковлевич – канд. географ. наук, доцент кафедры мировой и региональной экономики экономического факультета ЧелГУ.
- ДЖЕК Людмила Николаевна – ст. преподаватель кафедры экономики и мирохозяйственных связей экономического факультета Тюменской госакадемии мировой экономики, управления и права.
- ЕСЬКОВ Сергей Викторович – аспирант кафедры ЭПОУ ФУ ЧелГУ.
- ЖИГАРЬ Оксана Владимировна – ст. преподаватель кафедры ГМУ ФУ ЧелГУ.
- ЗАХАРОВ Святослав Игоревич – мл. научн. сотрудник ОАО «НТЦ-НИИОГР».
- ЗИННУРОВА Гульмира Равиловна – аспирант ИСЭИ УНЦ РАН.
- ЗОЛОТУХИНА Анна Витальевна – канд. философ. наук, докторант кафедры управления инновациями и инвестициями Башкирской академии гос. службы и управления при Президенте Республики Башкортостан, г. Уфа.
- ИВАНОВ Олег Петрович – канд. техн. наук, профессор, проректор по учебной и воспитательной работе УрСЭИ АТиСО.
- ИВАНОВА Елена Валерьевна – аспирант кафедры ГМУ ФУ ЧелГУ.
- ИМАШЕВА Зилья Закуановна – канд. экон. наук, доцент кафедры управления в социальных и экономических системах Института экономики и управления УГАТУ.
- КАТКОВА Марина Андреевна – канд. экон. наук, доцент кафедры институциональной экономики, зам. декана факультета экономики и права СГСЭУ.
- КОЛМАКОВА Ирина Дмитриевна – докт. экон. наук, профессор, зав. кафедрой ГМУ ФУ ЧелГУ.
- КОМЯНЧИНА Ксения Владимировна – ст. преподаватель кафедры ГМУ ФУ ЧелГУ.

- КОНДРАТЬЕВ Сергей Михайлович – канд. юр. наук, ст. преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин Челябинского юридического института МВД РФ.
- КОРКИНА Татьяна Александровна – канд. экон. наук, доцент кафедры ГМУ ФУ ЧелГУ, ст. науч. сотрудник ОАО «НТЦ – НИИОГР».
- КОРЗЕНКО Наталья Ивановна – ст. преподаватель кафедры менеджмента ФУ ЧелГУ.
- КОТРУХОВА Римма Ивановна – канд. пед. наук, доцент кафедры социальной работы экономического факультета ЧелГУ, директор Института молодежи при экономическом факультете ЧелГУ.
- КУДРЯВЦЕВА Наталья Борисовна – канд. пед. наук, специалист по уч.-метод. работе кафедры гражданско-правовых дисциплин Челябинского юридического института МВД РФ.
- КУЛИКОВ Николай Михайлович – канд. пед. наук, доцент кафедры экономики Чайковского филиала Пермского гос. технического университета.
- ЛИСЕЧКО Никита Анатольевич – аспирант кафедры экономики и управления УрАГС.
- ЛОКАЛОВ Александр Александрович – аспирант кафедры институциональной экономики факультета экономики и права СГСЭУ.
- ЛУКАШОВ Глеб Александрович – мл. науч. сотрудник ИСЭИ УНЦ РАН.
- ЛУКАШОВА Анастасия Сергеевна – студентка гр. ГМУ-510 Института экономики и управления УГАТУ.
- МАРКИНА Юлия Владимировна – аспирант кафедры мировой и региональной экономики экономического факультета ЧелГУ.
- МАСЛЕННИКОВА Елена Васильевна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда Уральского социально-экономического института Академии труда и социальных отношений, г. Челябинск.
- МЕЛИХОВА Наталья Михайловна – канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента ФУ ЧелГУ.
- МЕЩЕРЯКОВ Александр Николаевич – канд. юр. наук, доцент, начальник кафедры государственно-правовых дисциплин Челябинского юридического института МВД РФ.
- НАФИКОВА Диана Фуатовна – студентка гр. ГМУ-422 Института экономики и управления УГАТУ.
- ОРЕШНИКОВ Владимир Владимирович – аспирант ИСЭИ УНЦ РАН.
- ПОПКОВА Наталья Александровна – канд. экон. наук, зам. министра экономического развития и торговли Саратовской области.
- САВЕНКОВ Борис Валентинович – канд. экон. наук, доцент кафедры ГМУ ФУ ЧелГУ.
- САВЧЕНКО Елена Яковлевна – ст. преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин Челябинского юридического института МВД РФ.
- САЙФУЛЛИНА Лариса Дамировна – канд. экон. наук, доцент кафедры управления в социальных и экономических системах Института экономики и управления УГАТУ.
- САЛЬНИКОВА Любовь Юрьевна – аспирант ЧелГУ.
- СБОЙЧАКОВА Екатерина Владимировна – соискатель кафедры институциональной экономики факультета экономики и права СГСЭУ.
- СИТДИКОВА Олеся Ильмировна – магистр кафедры финансов и финансового анализа Института экономики и управления УГАТУ.
- СОКОЛОВ Константин Олегович – канд. экон. наук, зав. лабораторией экономических исследований экономического факультета ЧелГУ.
- СОЛОВЬЁВА Олеся Анатольевна – канд. экон. наук, доцент кафедры ЭПОУ ФУ ЧелГУ.
- СТАРЦЕВ Юрий Николаевич – канд. техн. наук, доцент кафедры ГМУ ФУ ЧелГУ.

СЫРКИНА Елена Георгиевна – ст. преподаватель кафедры социальной работы экономического факультета ЧелГУ, зам. директора информационно-аналитического центра Администрации г. Челябинска.

ТРОШКОВА Елена Анатольевна – канд. истор. наук, доцент кафедры ЭПОУ ФУ ЧелГУ.

ТУЧИНА Наталья Александровна – канд. экон. наук, доцент кафедры институциональной экономики факультета экономики и права СГСЭУ.

УСОЛЬЦЕВ Евгений Григорьевич - канд. техн. наук, профессор кафедры менеджмента УрСЭИ АТиСО.

УСТИНОВА Наталья Григорьевна – канд. экон. наук, доцент кафедры институциональной экономики факультета экономики и права СГСЭУ.

ФАЙЗУЛЛИНА Ильмира Марсельевна – студентка гр. ГМУ-423 Института экономики и управления УГАТУ.

ФАТТАХОВ Азат Адифович – канд. эконом. наук, доцент, директор Института экономики, информатики и управления Восточной экономико-юридической, гуманитарной академии, г. Уфа.

ХЭГАЙ Ольга Анатольевна – ст. преподаватель кафедры ЭПОУ ФУ ЧелГУ.

ШАРИПОВА Айслу Халиловна – аспирант кафедры менеджмента ФУ ЧелГУ.

ШМАКОВ Александр Григорьевич – канд. техн. наук, доцент кафедры ГМУ ФУ ЧелГУ.

ЮДАНОВА Дарья Михайловна – студентка гр. ГМУ-532 факультета подготовки государственных и муниципальных служащих УРАГС.

ЮСУПОВ Марат Рамзисович – канд. истор. наук, доцент кафедры социальной работы экономического факультета ЧелГУ.

ЯБЛОНСКАЯ Людмила Михайловна – канд. истор. наук, доцент кафедры ЭПОУ ФУ ЧелГУ.

ЯМАЛОВА Наталья Аркадьевна – студентка 3-го курса факультета информатики и робототехники УГАТУ, специальность – информационно-вычислительные системы.

ЯРУШЕВА Светлана Александровна – канд. пед. наук, доцент кафедры ЭПОУ ФУ ЧелГУ.

Принятые сокращения:

ЧелГУ – Челябинский государственный университет.

ФУ – факультет управления.

ГМУ – государственное и муниципальное управление.

Кафедра ЭПОУ – кафедра экономико-правовых основ управления.

ИСЭИ УНЦ РАН – Институт социально-экономических исследований Уфимского научного центра РАН.

СГСЭУ – Саратовский государственный социально-экономический университет.

ЮУрГУ – Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск.

ОАО «НТЦ-НИИОГР» – ОАО «Научно-технический центр угольной промышленности по открытым горным работам», г. Челябинск.

УГАТУ – Уфимский государственный авиационный технический университет.

УрСЭИ АТиСО – Уральский социально-экономический институт Академии труда и социальных отношений, г. Челябинск.

УРАГС – Уральская академия государственной службы, г. Екатеринбург.